กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชนกานต์ ชาวะหา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556

กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชนกานต์ ชาวะหา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

บทคัดย่อ

ของ

ชนกานต์ ชาวะหา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2556

ชนกานต์ ชาวะหา. (2556). *กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม.* ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์: อาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน 2) เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 396 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติต่างๆ ได้แก่ การคำนวณค่าเฉลี่ย ร้อยละ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมากกว่าเพศชาย อายุ 30ปีขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่ากลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การอยู่ในระดับดี และพนักงานมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

จากการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. กลยุทธ์ในการดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ ค่านิยมร่วมขององค์การ มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย

3. กลยุทธ์ในการดำเนินงาน 2 ด้าน ได้แก่ บุคลากรขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว

ORGANIZATIONAL STRATEGY INFLUENCING EFFECTIVENESS OF STAFF IN INDUSTRIAL ESTATES

AN ABSTRACT

BY

CHANAKAN CHAVAHA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakarinwirot University
May 2013

Chanakan Chavaha. (2013). *Organizational Strategy Influencing Effectiveness of Staff in Industrial Estates.* Master's Thesis, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Advisor: Dr.Manu Leenawong.

The purposes of this research were 1) to study key performance effectiveness factors on staff performance in industrial estates by gender, age, education level, marital status, duration working, and monthly salary. And 2) to study the organizational strategy influencing effectiveness of staff in industrial estates.

Questionnaires were used for collecting data. The samples consisted of 396 staff in industrial estates. The statistics methods used for data analysis included percentage, frequency, means, and standard deviation. Hypotheses were tested by the test of comparative mean of two independent population group (t-test), one way analysis of variance (one-way ANOVA) and multiple regression analysis.

Most of the respondents were female, aged older than 30 years old, being single with education level lower than bachelor's degree. Most of staff had work experience between 6 to 10 years with the average monthly salary of upper 15,000 baht. Staff had the opinions toword their organizational strategy and performance effectiveness at high level.

Results of the hypotheses test at the 0.05 statistical significance level are as follows:

1. The respondents with different age, education level, marital status and average monthly revenue had different performance effectiveness.

2. The three factors of organizational strategy; Strategy, Structure and Shared values had the relationship with effectiveness in terms of achievement.

3. The two factors of organizational strategy; Staff and Shared values had the relationship with effectiveness in terms of adaptive capacity.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์ ท่านอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขปริญญานิพนธ์ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งเสร็จ สิ้นสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ และ อาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญณ์รวี อนันตอัครกุล กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอกราบขอบคุณบิดา มารดา ทุกคนในครอบครัว ครอบครัวชาวะหา ครอบครัวพฤกษชาติ ครอบครัวเดชขุนทด รวมทั้งเพื่อนๆ M.B.A. การจัดการรุ่นสิบสาม (ภาคปกติ) ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือสนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมา จนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้

ชนกานต์ ชาวะหา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
	ความสำคัญการวิจัย	2
	ขอบเขตของการวิจัย	2
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3
	ตัวแปรที่ศึกษา	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	6
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	8
	แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์	8
	การบริหารจัดการตามแนวคิดของแมคคลินซีย์ (Mckinsey 7-S Framework)	10
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ	22
	ประวัติความเป็นมาของนิคมอุตสาหกรรม	28
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	34
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	34
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	45
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	74
	สังเขปการวิจัย	74
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	75
	อภิปรายผล	80
	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย	85
	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งถัดไป	85
บรรณานุกรม		86
ภาคผนวก		91
ภาคผนวก ก		92
ภาคผนวก ข		98
ประวัติย่อผู้วิจัย		100

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม….	46
2	แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานองค์การโดยรวม ……..	48
3	แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านกลยุทธ์ขององค์การ ……	49
4	แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านโครงสร้างขององค์การ …….	50
5	แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ ……..	51
6	แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านบุคลากรขององค์การ ……..	52
7	แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านค่านิยมร่วมขององค์การ …….	52
8	แสดงระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม ……..	53
9	แสดงระดับประสิทธิผลด้านการบรรลุเป้าหมาย …….	54
10	แสดงระดับประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับตัว ……..	55
11	แสดงค่าความแปรปรวนและผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ……..	56
12	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levine’s Test …..	57
13	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ ……..	58
14	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุที่แตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ……...	59
15	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัวจำแนกตามอายุ (LSD) ……...	60
16	แสดงค่าความแปรปรวนและผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลด้านระดับการศึกษา ..	61
17	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดย Levine’s Test	63
18	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส …….	63
19	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกตามสถานภาพ ด้วยวิธี LSD …….	64
20	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ Levine’s Test …….	65
21	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ……	66

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
22	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levine's Test	67
23	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	68
24	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยด้วยวิธี LSD	68
25	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย	70
26	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว	72
27	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	73

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6
2 แบบจำลอง 7S ของ Mckinsey 14

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ในปี พ.ศ. 2558 จะมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะก่อให้เกิดกระแสความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ต่อองค์การธุรกิจ ผู้ประกอบการทั้งรายใหญ่และรายย่อยจะต้องมีการปรับกลยุทธ์ภายในองค์การ เพื่อเตรียมพร้อมที่จะทำให้องค์การมีความพร้อมและความสามารถมากยิ่งขึ้น และเพื่อรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันและสังคมภายนอกองค์การ

องค์การธุรกิจในปัจจุบันนี้ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น ทั้งคู่แข่งของธุรกิจและที่สำคัญในช่วงเวลานี้สภาวะของเศรษฐกิจโลกกำลังอยู่ในช่วง ที่ย่ำแย่ แต่ธุรกิจจะสามารถอยู่รอดปลอดภัยหากปรับตัวทัน การควบคุมต้นทุนด้านต่างๆ และการบริหารวัตถุดิบ ยังต้องดำเนินต่อไปอยู่เช่นนี้ ดังนั้นจะต้องทำอย่างไรให้การบริหารองค์การได้รับผลตอบแทนที่ต้องการและผลผลิตที่ออกมาบรรลุประสิทธิผลตามที่องค์การตั้งไว้ เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมานั้นผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะเป็นผู้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว แต่การทำงานในยุคปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำต้องอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะพึ่งพาผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียวเหมือนเมื่อก่อน ผู้บังคับบัญชาก็ต้องพึ่งพาผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นกันดังนั้นการที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้ต่างฝ่ายต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน อีกทั้งการดำเนินธุรกิจยังต้องคำนึงถึงภาวะการแข่งขันโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่ส่งผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินงานขององค์การ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการนั้นก็ต้องให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนของสภาพแวดล้อมภายนอก ยิ่งในปัจจุบันนี้องค์การธุรกิจก็ต่างได้รับผลกระทบจากนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นวันละ สามร้อยบาท ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการจะต้องนำมาพิจารณากับนโยบายของรัฐบาลที่เกิดขึ้น เพราะหากใช้จำนวนแรงงานมากเกินไปก็อาจทำให้เกิดภาวะที่ได้ผลกำไรขององค์การน้อยกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ อาจมีการปรับขนาดองค์การให้เล็กลง เพื่อให้องค์การเกิดความคล่องตัว และเกิดความประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งในปี พ.ศ. 2558 จะมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เมื่อมีการเปิดประชาคมการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างเสรี จะเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องนำมาวิเคราะห์ว่าจะต้องใช้แรงงานที่มีความรู้ความสามารถในด้านใดบ้าง และในแต่ละด้านต้องใช้ค่าจ้างแรงงานเท่าไร จึงจะคุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ ดังนั้นจึงควรมีความพร้อมในการดำเนินงานขององค์การเพื่อที่จะรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้เป็นอย่างดีและบรรลุประสิทธิผลขององค์การ

นิคมอุตสาหกรรม คือแหล่งกิจกรรมทางเศรษฐกิจในขั้นที่สอง เป็นการแปรรูปวัตถุดิบให้ใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์และมีมูลค่าเพิ่มขึ้น ซึ่ง ในปัจจุบันนั้นภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไป จากอดีตอย่างรวดเร็ว เนื่องด้วยการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ดังนั้น

ภาคอุตสาหกรรม จึงเป็นส่วนสำคัญในการ สร้างรายได้เข้าประเทศเป็นอย่างมาก แต่หากขาดการจัดการที่ดีก็อาจจะปรับตัวไม่ทันต่อสภาวะการแข่งขันที่จะเกิดขึ้นในอนาคตก็เป็นได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อประโยชน์ในการนำพา ประเทศและองค์การสู่ความอยู่รอดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ไปใช้ในการพิจารณา แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทางการบริหารสภาพแวดล้อมภายในองค์การ การแก้ปัญหาด้านการบริหารและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์การได้ สามารถประยุกต์ใช้กับองค์การอื่นๆ เพื่อเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในองค์การนั้นๆ ได้

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ในนิคมอุตสาหกรรม เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 26) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง รวมขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้

1. สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีจับฉลากเพื่อคัดเลือกนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 4 นิคมอุสาหกรรมจากทั้งหมด 49 นิคมอุตสาหกรรม (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2554: ออนไลน์) ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร และสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามโควต้า (Quota Sampling) โดยการกำหนดโควต้าตามนิคมอุตสาหกรรม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า 100 คน นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน 100 คน นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร 100 คน และสวนอุตสาหกรรมโรจนะ100 คน รวมทั้งหมด 400 คน

3. ใช้การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมจัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลในแต่ละสถานที่ตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 จนครบจำนวนที่ต้องการคือ 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม ดังนี้
   - 1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
     - 1.1.1 เพศชาย
     - 1.1.2 เพศหญิง
   - 1.2 อายุ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
     - 1.2.1 อายุ 20-24 ปี
     - 1.2.2 อายุ 25-29 ปี
     - 1.2.3 อายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป
   - 1.3 ระดับการศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
     - 1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
     - 1.3.2 ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี
   - 1.4 สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ
     - 1.4.1 โสด
     - 1.4.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
     - 1.4.3 หม้าย/อย่าร้าง/แยกกันอยู่
   - 1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้
     - 1.5.1 ไม่เกิน 5 ปี
     - 1.5.2 6-10 ปี
     - 1.5.3 11ปีขึ้นไป

1.6 รายได้ต่อเดือน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

1.6.2 10,001 – 15,000 บาท

1.6.3 มากกว่า 15,000 บาท

2. กลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์การ ดังนี้

2.1 กลยุทธ์ขององค์การ

2.2 โครงสร้างขององค์การ

2.3 รูปแบบการบริหารขององค์การ

2.4 บุคลากรขององค์การ

2.5 ค่านิยมร่วมขององค์การ

ตัวแปรตาม (Dependent variables) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

1. การบรรลุเป้าหมาย
2. ความสามารถในการปรับตัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม

2. องค์การ หมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีการทำงาน และมีการติดตาม วัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ ซึ่งในที่นี้องค์การหมายถึง นิคมอุตสาหกรรม

3. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

4. นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วน ประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้นยังประกอบด้วย บริการอื่นที่จำเป็น อาทิ ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น

5. กลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์การ ได้แก่

5.1 กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) หมายถึง แนวทางที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์ก ารที่เป็นนโยบายในการดำเนินงาน ได้แก่ การมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ แนวทางดำเนินงานขององค์การที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในสถานการณ์

ปัจจุบัน ซึ่งสามารถปฏิบัติได้จริงภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ และองค์การมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบและเข้าใจง่าย

5.2 โครงสร้างขององค์การ (Structure) หมายถึง การพิจารณาโครงสร้างตามความซับซ้อนขององค์การ ได้แก่ มีความชัดเจนในการลำดับขั้นในการบริหารจัดการ การแบ่งงานและความรับผิดชอบชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์การ

5.3 รูปแบบการบริหาร ขององค์การ (Style) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีบทบาทต่อการบริหารจัดการภายในองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับพนักงานอยู่เสมอ ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ มีการประชุมหารือระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในองค์การอย่างสม่ำเสมอ การตัดสินใจของผู้บริหารรวดเร็วและแก้ปัญหาได้ดี

5.4 บุคลากรขององค์การ (Staff) หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีทักษะและความชำนาญในงานที่ท่านปฏิบัติ พนักงานพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกทำให้อยากทำงาน

5.5 ค่านิยมร่วมขององค์การ (Share Value) หมายถึง การที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีค่านิยมร่วมกันซึ่งถูกกำหนดขึ้นโดยคนในองค์การ ได้แก่ พนักงานมีความรักความผูกพันและภักดีต่อองค์การ พนักงานมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ พนักงานรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานมีความสามัคคีและมุ่งสู่เป้าหมายอันเดียวกัน

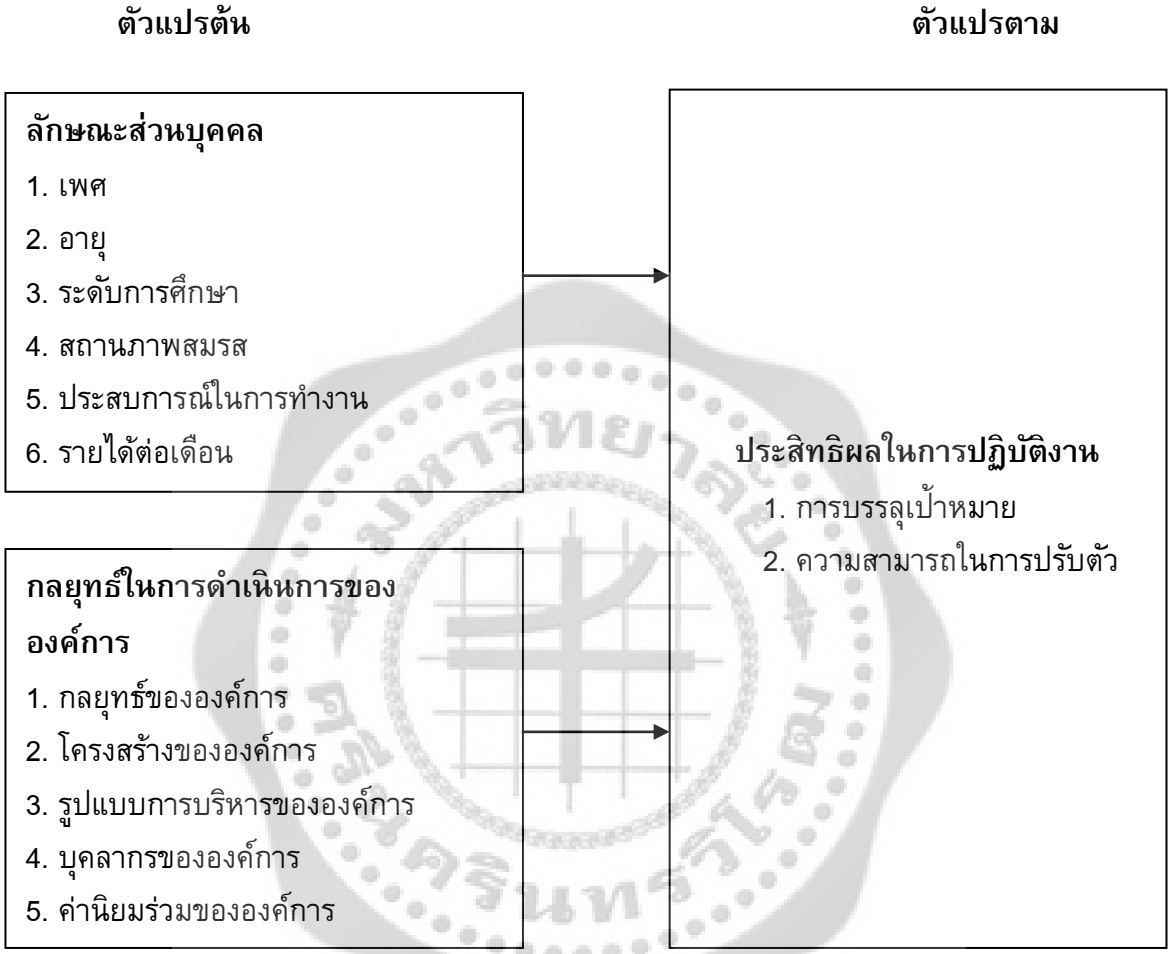
6. ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่

6.1 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ การทำงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมายขององค์การ ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่องค์การกำหนดไว้ ความร่วมมือของบุคลากรในการทำงาน และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6.2 ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการอยู่รอดของพนักงานในองค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ได้แก่ การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการองค์การและกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และการสร้างและรักษาความเข้าใจอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

2. อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

4. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

5. ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

6. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

7. กลยุทธ์ขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

8. โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

9. รูปแบบการบริหารขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

10. บุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

11. ค่านิยมร่วมขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

บทที่ 2
เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ขั้นตอนดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. การบริหารจัดการตามแนวคิดของแมคคินซีย์ (Mckinsey 7-S Framework)
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
4. ประวัติความเป็นมาของนิคมอุตสาหกรรม
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

โคทเลอร์ (Kotler. 1997) กล่าวว่า โครงสร้างทางประชากรศาสตร์นั้นประกอบไปด้วยคุณลักษณะหลายประการ คุณลักษณะหรือองค์ประกอบด้านประชากรที่สำคัญ ๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ รายได้ เป็นต้น องค์ประกอบด้านอายุและเพศ เป็นองค์ประกอบหรือคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของประชากร และจัดว่ามีความสำคัญกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ความแตกต่างในเรื่อง อายุ และเพศเป็นองค์ประกอบอย่างสำคัญที่มีผลกระทบต่อการสมรส การเกิด การตาย การย้ายถิ่น นอกจากนี้ในแต่ละสังคมคนในแต่ละเพศและในแต่ละกลุ่มอายุ มีสถานภาพและบทบาทต่างกัน ทั้งในครอบครัว ด้านอาชีพ ด้านการศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมในสถาบันสังคมอื่นๆ

องค์ประกอบด้านเพศ เราพบว่าเพศชาย และเพศหญิงมีความแตกต่างกันทั้งผู้เข้าร่วมการศึกษา ระดับการศึกษา อายุ การสมรส การเข้าสู่แรงงาน แบบแผนของอาชีพรายได้และคุณลักษณะอื่น ๆ ทางเศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา วัฒนธรรม เป็นต้น

องค์ประกอบด้านอายุ ความรู้เรื่ององค์ประกอบด้านอายุของประชากร เป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์ทางประชากรเกือบทุกด้าน ทั้งนี้เพราะอายุเป็นตัวเลขพื้นฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคลของเรา สัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มอายุที่ต่างกันในสังคมหนึ่งนั้นมีผลต่ออัตราการเกิด อัตราการตาย สถานภาพ และ การย้ายถิ่นที่อยู่มาก

องค์ประกอบด้านสถานภาพ เป็นการศึกษาถึงสภาวะการสมรส ซึ่งเกี่ยวกับความถี่ของการสมรสลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่สมรส ตลอดจนการสิ้นสุดการสมรส ด้วยการหย่าร้างการแบ่งประชากรออกตามสถานภาพสมรสเป็นคนโสด สมรส หม้าย หย่าร้าง ปกติจะเป็นตามกฎหมายหรือหลักทางศาสนาหรือศีลธรรม ซึ่งเป็นเรื่องการควบคุมพฤติกรรมการสมรสของคนที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม หรือแม้แต่สังคมเดียวกันในช่วงเวลาที่ต่างกัน ปกติแล้ว สถานภาพการสมรสแปรผันไป

ตามอายุ คนในวัยเด็กและวัยรุ่นมีแนวโน้มที่จะเป็นโสดมาก คนในวัยหนุ่มสาวแนวโน้มที่จะแต่งงานกันมาก ผู้หย่าร้างมีมากที่สุดในช่วยอายุ 35-40 ปี และการเป็นหม้ายมักมีมากในผู้สูงอายุ

องค์ประกอบด้านรายได้ เป็นการแสดงถึงคุณลักษณะในเชิงเศรษฐกิจของประชากรจากการศึกษาองค์ประกอบทางเศรษฐกิจ ทำให้ทราบว่าเวลาหนึ่ง ๆ มีประชากรจำนวนเท่าใดในประเทศที่ทำงานในการผลิตสินค้าและบริการ และจำนวนเท่าไหร่ที่ไม่ได้ทำสัดส่วนระหว่างประชากรที่ทำงานกับที่ไม่ได้งานเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาหรือไม่ องค์ประกอบของกำลังแรงงานในด้าน อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และที่อยู่อาศัย มีการเปลี่ยนแปลงบ้างหรือไม่ การกระจายตัวของกำลังแรงงานในด้านอาชีพอุตสาหกรรมแบบต่าง ๆ มีรายได้เป็นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร ผลของการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคนิควิทยาการต่างๆมีผลต่อองค์ประกอบของกำลังแรงงาน อุตสาหกรรม และต่อระดับการว่างงานอย่างไร

องค์ประกอบด้านการศึกษา การจำแนกประชากรในประเทศตามระดับการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะระดับการศึกษาเป็นดัชนีแสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมได้เป็นอย่างดีมีการแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่อ่านออกเขียนได้ และกลุ่มที่ไม่รู้หนังสือ

องค์ประกอบด้านอาชีพ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลประกอบเพื่อเลี้ยงชีพของตนและครอบครัว เช่น วิศวกร เสมียน กรรมกร เป็นต้น

วรรณภา ปรือทอง (2547:41) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรณ์ในเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากร ในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

อายุ (Age) การวิจัยได้ศึกษาว่าเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลลดน้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่มีอายุน้อยกว่า

เพศ (Sex) เพศไม่ได้ ทำให้เกิดความแตกแยกในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะในส่วนของทักษะการคิดวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงาน พบว่าผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้นเมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

สถานภาพสมรส (Marital Status) จากการศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์การต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็น ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคน ที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมี น้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถใน การเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ของ McKinsey

บริษัทแมคคินซีย์ เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านธุรกิจของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมฤทธิ์ผลการบริหารของบริษัทธุรกิจจำนวน 62 บริษัท เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จ โดยได้ทำการศึกษาในปี ค.ศ. 1977 พบว่าแนวความคิดในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความเกี่ยวเนื่องกันทั้งหมด อย่างน้อยที่สุด 7 ตัวแปรคือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ซึ่งตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรที่กล่าวข้างต้นจะมีความสัมพันธ์กัน

จากแนวคิดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2.1 ความเป็นมาและองค์ประกอบของ 7-s ของ Mckinsey

สมยศ นาวีการ (2544: 125-126) เมื่อต้นปี ค.ศ. 1977 บริษัท Mckinsey ซึ่งเป็นที่ปรึกษาธุรกิจของประเทศสหรัฐอเมริกา มีความสนใจเกี่ยวกับปัญหาว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้การบริหารงานสัมฤทธิ์ผลและต้องการค้นหาว่าธุรกิจต่าง ๆ ควรมีกลยุทธ์แบบใดและมีการจัดโครงสร้างองค์การแบบใด เช่นแบบรวมอำนาจ แบบกระจายอำนาจ หรือแบบผสมจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จดังนั้น บริษัท Mckinsey จึงได้ตั้งกลุ่มทำงานขึ้นมา 2 กลุ่มเพื่อค้นหาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรคือ กลยุทธ์กับรูปแบบของโครงสร้างองค์การและการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของธุรกิจโดยมอบหมายให้ Tom peter และRobert waterman เป็นผู้ศึกษาเรื่องการจัดโครงสร้างองค์การและอีกกลุ่มหนึ่งศึกษาเรื่องกลยุทธ์

จากการศึกษาและวิจัยของกลุ่มทำงานทั้ง 2 กลุ่มทำให้บริษัท Mckinsey ได้เปลี่ยนแนวการค้นคว้าจากเดิมมุ่งศึกษากลยุทธ์กับโครงสร้างองค์การ ด้วยการขยายเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น และได้ใช้เวลาสองปีเพื่อการวิจัยนี้โดยผลการวิจัยได้บ่งชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จในการดำเนินงานของกิจการหรือการบริหารที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันทั้งหมดอย่างน้อย 7 ด้านคือ

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)
2. ด้านโครงสร้าง (Structure)
3. ด้านระบบ (Systems)
4. ด้านรูปแบบ (Style)
5. ด้านทักษะ (Skill)
6. ด้านบุคลากร (Staff)
7. ด้านค่านิยมร่วม (Share value)

ตัวแปรสองตัวแรกคือ โครงสร้างขององค์การกับกลยุทธ์ซึ่งเป็นตัวแปรเดิมนั้น ถ้าจะเปรียบเทียบไปแล้วก็เสมือนหนึ่งเป็นส่วนที่เรียกว่าฮาร์ดแวร์ของระบบคอมพิวเตอร์ คือเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้หรือมองเห็นได้ชัดเจนจึงทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษ

2.2 ความหมายของกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ. 2525 ให้คำจำกัดความว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การรบที่มีเล่ห์เหลี่ยมหรือวิธีการต่อสู้ที่ต้องใช้อุบายต่าง ๆ ซึ่งเป็นความหมายที่ เกี่ยวข้องกับการสงครามหรือการต่อสู้ที่ต้องใช้ความคิดและชั้นเชิง

พักตร์ผจง วัฒนสินธุ (2541) กล่าวว่า กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ หมายถึง การจัดการที่เน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการภายในซึ่งต้องเตรียมแผนการดำเนินการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปหรือตอบโต้ภาวการณ์แข่งขันได้อย่างรวดเร็ว โดยมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2540) กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์หมายถึงการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการคาดการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นการตัดสินใจบนฐานของสมมติฐานการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต

จากความหมายต่าง ๆ ผู้วิจัยพอสรุปความหมายของ กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การได้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อมูลสำคัญของธุรกิจที่ ใช้ประกอบการตัดสินใจ การวางแนวทางการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะมั่นใจ ได้ว่าองค์การจะสามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีของกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ

กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การจะประสบความสำเร็จไม่ได้เกิดจากกลยุทธ์ที่ดีหรือเป็นไปได้โดยอัตโนมัติตามขั้นตอนการดำเนินงาน นักวิชาการหลายท่านมักจะมีสมมติฐานที่ผิดว่าแนวคิดของตนเองมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้งานได้โดยไม่ต้องแก้ไข ความจริงกลยุทธ์ที่ดีสามารถล้มเหลวได้หลายปัจจัย วอร์เตอร์แมน ปีเตอร์ กล่าวว่า ร้อยละ 90 ของกลยุทธ์ ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างดี แต่ประสบความล้มเหลว เนื่องจาก การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ผู้ที่รับผิดชอบในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องให้ความสนใจกับปัจจัยหลายประการ เช่น การวางแผนการดำเนินงาน ความสอดคล้องและสมดุลระหว่างสถานการณ์กับขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานกลยุทธ์โดยที่ ปัจจัยสำคัญในการนำกลยุทธ์การดำเนินงานไปปฏิบัติ ได้แก่ แบบจำลอง 7 S ของ Mckinsey Framwork ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ ชี้ให้เห็นถึงองค์การที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จในทางการบริหารดำเนินการ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ช่วยให้เกิดความเข้าใจในความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ
2. ช่วยแสดงความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีผลต่อกันและต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ
3. ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

การวิเคราะห์ช่องว่างทางศักยภาพขององค์การ (Gap Analysis) ด้วยกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey's 7S Framework)

กรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey's 7S Framework) ได้รับการพัฒนาขึ้นในช่วงต้นทศวรรษที่ 1980 โดยทอม ปีเตอร์ (Tom Peter) และโรเบิร์ต วอเตอร์แมน (Robert Waterman) สองที่ปรึกษาแห่งบริษัทที่ปรึกษา McKinsey แนวคิดนี้มีหลักการพื้นฐานว่าประสิทธิภาพขององค์การ

ธุรกิจจะเกิดจากความสัมพันธ์ภายในองค์การของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ การที่องค์การใดๆ ก็ตามจะสามารถสร้างความมีประสิทธิผลและไปสู่ความสำเร็จได้ ปัจจัยทั้ง 7 ประการนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน แนวคิดของแมคคินซีย์นี้แม้จะได้รับการพัฒนามาเกือบ 30 ปีแล้ว แต่ยังคงเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับ และมีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางจนถึงปัจจุบัน

แนวคิดของแมคคินซีย์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางในภาวะการณ์ใดๆ ที่จะได้ประโยชน์จากการอาศัยหลักการของความสอดคล้องภายในองค์การ เช่น

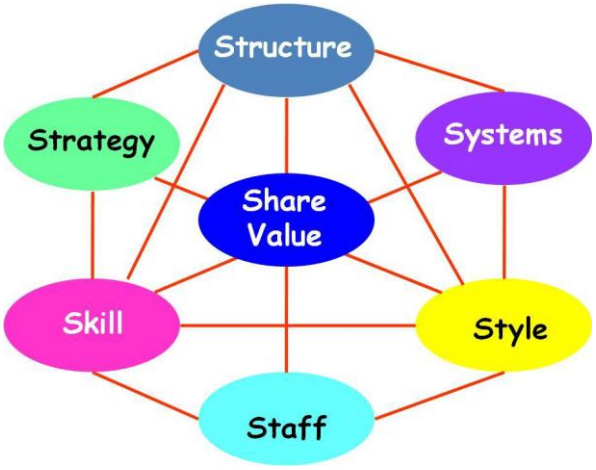
1. การพัฒนาหรือปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์การ
2. การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ควรจะเป็นของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์การ
3. การสร้างความสอดคล้องของหน่วยงานต่างๆ และกระบวนการต่างๆ ในขณะที่มีการควบรวมบริษัท หรือควบรวมองค์การ
4. ใช้ในการวิเคราะห์ช่องว่างทางศักยภาพขององค์การในการนำกลยุทธ์เข้ามาใช้ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปิดช่องว่างต่างๆ เพื่อให้องค์การมีความพร้อมในการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นมาใหม่ไปสู่การปฏิบัติ

แนวคิดของแมคคินซีย์ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ 7 ปัจจัย ที่มีอักษรตัว “S” เป็นคำนำหน้าปัจจัยทั้งเจ็ดสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ ปัจจัยด้านแข็ง (Hard Elements) และปัจจัยด้านอ่อน(Soft Elements) ปัจจัยด้านแข็งได้แก่ กลยุทธ์(Strategy) โครงสร้าง(Structure) และระบบ (Systems) ส่วนปัจจัยด้านอ่อนตามแนวคิดของแมคคินซีย์ได้แก่ ทักษะ(Skills) รูปแบบการบริหารจัดการ(Style) บุคลากร(Staff) และค่านิยมร่วม(Shared Values)

ปัจจัยด้านแข็งตามแนวคิดของแมคคินซีย์ เป็นปัจจัยที่สามารถระบุหรือชี้บ่งได้ง่าย รวมทั้งการจัดการต่อปัจจัยเหล่านี้สามารถดำเนินการได้โดยตรงไม่ว่าจะเป็นการกำหนดกลยุทธ์ การกำหนดโครงสร้างองค์การจากการทำผังองค์การ(Organization Chart) และการกำหนดสายการบังคับบัญชา รวมทั้งการกำหนดกระบวนการทำงานของระบบต่างๆ ภายในองค์การ

สำหรับปัจจัยด้านอ่อนจะเป็นสิ่งที่อธิบายได้ยากกว่า จับต้องได้น้อยกว่าปัจจัยด้านแข็งและจะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การมากกว่า อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จปัจจัยด้านแข็งและปัจจัยด้านอ่อนนี้จะมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน

ปัจจัยทั้งเจ็ดตามแนวคิดของแมคคินซีย์จะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบซึ่งกันและกันทุกปัจจัย เมื่อปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งมีการเปลี่ยนไปจะมีผลกระทบต่อปัจจัยที่เหลือที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้มีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 7 ของแมคคินซีย์จะประกอบเป็นโครงร่าง (McKinsey’s 7S Framework) ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 แบบจำลอง 7S ของ Mckinsey

ที่มา: จินตนา บุญบงการ ; และณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2544). *แบบจำลอง 7 S ของ Mckinsey การจัดการเชิงกลยุทธ์*. หน้า 178-180.

จากตัวแบบ 7s ของ Mckinsey ได้กำหนดโครงสร้างของการทำงานไว้ 7 ประการได้แก่

1. ด้านกลยุทธ์ขององค์การ(Strategy)

กลยุทธ์เป็นการกำหนดแผนปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับคือ

1.1 กลยุทธ์ระดับองค์การ เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดทิศทางขององค์การ การวางแผนกลยุทธ์ระดับองค์การเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารระดับสูง

1.2 กลยุทธ์ระดับธุรกิจ เป็นกลยุทธ์ที่ต่อเนื่อง เมื่อผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ขององค์การที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วย หัวหน้าฝ่ายที่มีอิสระและความรับผิดชอบในการดำเนินงานของตัวเอง โดยพยายามสร้างศักยภาพและความได้เปรียบในการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานหรือฝ่ายงาน

1.3 กลยุทธ์ระดับหน้าที่ ถูกกำหนดโดยผู้จัดการในแต่ละหน้าที่ของหน่วยงานหรือฝ่ายต่างๆ โดยมุ่งที่จะใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับองค์การและระดับธุรกิจ

ความหมายของกลยุทธ์

ทองใบ สุดชารี (2542: 87) กล่าวว่ากลยุทธ์หมายถึง แผนที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมในการที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

มัลลิกา ต้นสอน (2543 : 14) กล่าวว่ากลยุทธ์หมายถึง แผนรวมขององค์การ ซึ่งบูรณาการและเชื่อมโยงข้อได้เปรียบในด้านต่างๆของธุรกิจเข้าด้วยกันโดยสามารถนำเอาจุดเด่นของแต่ละส่วนงานเข้ามาประสานเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับลดจุดด้อยของข้อจำกัด ซึ่งจะทำให้

องค์การอยู่รอดและเติบโต ภายใต้การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของสภาพแวดล้อม กลยุทธ์ทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการในช่วงเวลา ที่ต่างกัน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์ประกอบของกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงศ์ (2533 : 172) กล่าวว่า ส่วนประกอบในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ การจัดวางกลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ ทรัพยากรณ์มนุษย์ กระบวนการบริหาร และวัฒนธรรมองค์การ

จากแนวคิดที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) หมายถึง แนวทางที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์การที่เป็นนโยบายในการดำเนินงาน ได้แก่ การมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ แนวทางดำเนินงานขององค์การที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสามารถปฏิบัติได้จริงภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ และองค์การมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบและเข้าใจง่าย

2. ด้านโครงสร้างขององค์การ(Structure)

โครงสร้าง เป็นการกำหนดโครงสร้างการทำงานทั้งหมด เหมาะสมสำหรับแต่ละองค์การ ซึ่งมีโครงสร้าง 3 แบบดังนี้

โครงสร้างแบบง่าย เป็นโครงสร้างที่เจ้าของดำเนินงานเอง มีพนักงานไม่กี่คน เหมาะสำหรับองค์การขนาดเล็ก

โครงสร้างแบบแบ่งตามหน้าที่ เป็นโครงสร้างแบบแบ่งตามหน้าที่ของงานมีความชำนาญเฉพาะอย่างเหมาะสมกับองค์การขนาดกลาง

โครงสร้างแบบแบ่งฝ่ายงาน เป็นโครงสร้างบริหารงานที่มีการแบ่งองค์การเป็นฝ่ายชัดเจนเหมาะสำหรับองค์การขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลาย พนักงานมีความชำนาญเฉพาะทาง

ความหมายของโครงสร้าง

มัลลิกา ต้นสอน (2543: 99) ให้ความหมายของโครงสร้างว่าเป็นการจัดสายงานและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆในองค์การ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงานของใครและหน่วยงานใด โดยโครงสร้างขององค์การจะอธิบายให้เห็นถึงการจัดงานเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่อำนาจ(Authority) ความรับผิดชอบ(Responsibility) สายการบังคับบัญชา (Chain of command) ขอบเขตของการควบคุม(Span of control) และการประสานงาน (Coordination) ของสมาชิกในหน่วยงานต่างๆภายในองค์การ

ออร์แกนและเบตแมน (Organ; & Bateman. 1986: 607-608) ให้ความหมายของโครงสร้างไว้ว่า โครงสร้างคือ รูปแบบระบบการจัดการของการปฏิบัติงานและการประพฤติการกระทำต่างๆที่ประกอบด้วยองค์การและความสัมพันธ์ภายในขององค์การ

กอร์ดอน (Gordon. 1993: 510) ให้ความหมายโครงสร้างว่าเป็นลายเส้นโครงร่างของงานและการรายงานความสัมพันธ์ในองค์การ หน้าที่หลักขององค์การจะมีอิทธิพลและประสานกับพฤติกรรมของงานของสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบของโครงสร้าง

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539: 31-33) กล่าวว่าโครงสร้างขององค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

สายการบังคับบัญชา แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะชี้ให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงมา อาจสั้นหรือยาวก็ได้ แต่ควรมีลักษณะชัดเจนว่า ใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งงานและสั่งไปยังผู้ใด ใครเป็นผู้รับคำสั่ง นอกจากนี้ สายการบังคับบัญชาไม่ควรให้ก้าวก่ายหรือซ้อนกัน และไม่ควรให้มีระดับขั้นมากเกินไปเพราะจะไม่สะดวกในการควบคุมงาน

ช่วงการบังคับบัญชาหรือขอบเขตของการควบคุมงาน แสดงให้ทราบว่าผู้บังคับบัญชามีขอบเขตความรับผิดชอบแค่ไหนเพียงใด บอกจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่รับผิดชอบ จะมากน้อยเพียงใดนั้น ควรคำนึงถึงความสามารถของคน ซึ่งย่อมมีขีดจำกัด ถ้าต้องรับผิดชอบมากเกินไปงานอาจไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร แต่จะกำหนดตายตัวลงไปว่าขอบเขตการควบคุมงานกว้างแคบแค่ไหนนั้นไม่อาจทำได้ เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะงานและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องหลายประการ

เอกภาพในการบังคับบัญชา จะต้องกำหนดให้ชัดเจนแน่นอนลงไปว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบงานใครเป็นผู้สั่งงานและใครเป็นผู้รับคำสั่งเพื่อป้องกันความสับสนและช่วยส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันทั้งผู้สั่งและผู้รับคำสั่ง

หน่วยงานหลักและหน่วยงานช่วย

1) หน่วยงานหลักหมายถึง หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงตามความประสงค์หรือความมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้จะต้องรับผิดชอบตามหน้าที่

2) หน่วยงานช่วย อาจแบ่งเป็น 2 ส่วนคือหน่วยงานช่วยทางวิชาการและหน่วยงานช่วยทางบริหารมีบทบาทเพียงให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาและสายงานหลักเท่านั้น ไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาและสายงานหลักแต่อย่างใด

การติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ เพื่อให้ทุกหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีต้องมีศูนย์กลางหรือจุดที่จะทำหน้าที่ติดต่อ และมีผู้บริหารเป็นผู้บริหารและเป็นผู้ควบคุม

จากแนวคิดที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การพิจารณาโครงสร้างตามความซับซ้อนขององค์การ ได้แก่ มีความชัดเจนในการลำดับขั้นในการบริหารจัดการ การแบ่งงานและความรับผิดชอบชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์การ

3. ด้านระบบขององค์การ(Systems)

ระบบ คือ ระบบในการบริหารงานประจำวันขององค์การเพื่อให้การปฏิบัติภาระหน้าที่ต่างๆ เป็นไปด้วยความสะดวกเรียบร้อย อาทิเช่น ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบการติดต่อสื่อสาร ขบวนการผลิต ระบบการควบคุมคุณภาพ ระบบข้อมูล ระบบจัดงบประมาณ ระบบวัดผลงาน

ความหมายของระบบ

เกศรา รักชาติ (2549 : 208) กล่าวว่าระบบหมายถึงสิ่งของกลุ่มต่างๆหรือกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ปฏิสัมพันธ์กันหรือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยมีวัตถุประสงค์มาเกี่ยวข้องกันอย่างชัดเจน

องค์ประกอบของระบบ

ปีเตอร์สและวอเทอร์แมน(Peter;&Waterman. 1982) ได้วิเคราะห์ระบบที่ดีประกอบด้วยการทำให้องค์การคล่องตัวใช้กลไกดังต่อไปนี้

1) ระบบสื่อความแบบไม่มีพิธีรีตองโดย

1.1) สนับสนุนให้พนักงานปรึกษาพูดคุยแบบไม่มีพิธีรีตองสม่ำเสมอ

1.2) สนับสนุนเรียกขานชื่อหน้า

1.3) ผู้บริหารใช้นโยบายรับฟังความคิดเห็นและแก้ปัญหาตรงจุด

1.4) ผู้บริหารใช้การเดินดูรอบๆเพื่อให้สัมผัสการปฏิบัติจริงและมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1.5) ส่งเสริมการพบปะและสนับสนุนให้พนักงานรวมกลุ่มหรือชมรม

1.6) ใช้เทคนิคประเมินผลงานอย่างสร้างสรรค์แบบไม่เป็นทางการในระหว่างงานเลี้ยงที่จัดขึ้น

2) ระบบเฉพาะกิจใช้ในการเผชิญปัญหาหรือสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานใด ระบบเฉพาะกิจใช้ในการแก้ปัญหาให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติสามารถทำให้องค์การเกิดความคล่องตัวเวลาปฏิบัติเมื่อเผชิญปัญหาจริง ดังนี้

2.1) มีการแบ่งกลุ่มทำงานเป็นกลุ่มๆเพราะมีการยืดหยุ่นทำให้การบริหารสัมฤทธิ์ผลได้ง่าย

2.2) ใช้เทคนิคในการแยกกลุ่มทำงานและเลือกใช้ทรัพยากรที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา

2.3) เสริมสร้างทัศนคติของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศของการทำงานและวัฒนธรรมองค์การให้ยึดมั่นว่าพฤติกรรมแบบเฉพาะกิจเป็นสิ่งธรรมดามากกว่าพฤติกรรมแบบเป็นทางการ

2.4) กลุ่มทำงานประกอบด้วยคนไม่เกิน10 คนมาแก้ปัญหาสำคัญให้เสร็จในระยะเวลาสั้นตามปกติไม่เกิน 4 เดือน และจะถูกยุบอย่างรวดเร็วภายหลังเสร็จสิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ(Style)

รูปแบบ คือลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารระดับสูงขององค์การและพนักงานในองค์การ เช่นวิธีการบริหารแบบต่างๆที่ถือปฏิบัติในองค์การ การใช้เวลาของผู้บริหาร ลักษณะการเป็นผู้นำ ลักษณะของผู้บริหารและพนักงานในองค์การที่ก่อเกิดวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของแบบการบริหาร

มัลลิกา ต้นสอน (2543 : 100) ให้ความหมายของแบบการบริหารว่า หมายถึงลักษณะและวิธีการจัดการ หรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง เช่น วิธีการบริหารแบบต่างๆความเป็นผู้นำการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การใช้เวลาและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร ตลอดจนลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหาร และพนักงานในองค์การ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ

สแกนแลน และ คียส์ (Scanlan& Keys.1983: 436) ให้ความหมายของแบบการบริหารว่าหมายถึงคุณลักษณะซึ่งผู้บริหารประพฤติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบของแบบการบริหาร

คุณลักษณะของแบบการบริหารตามกรอบแนวคิด 7- s Framework ของปีเตอร์สและวอเทอร์แมน(Peter;&Waterman. 1982) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะแบบการบริหารงานหรือพฤติกรรมการบริหารงานที่ดีดังนี้

1) บริหารงานนอกห้อง ทำโดยเดินดูรอบๆ เพื่อสัมผัสงานอย่างใกล้ชิด

2) เปิดโอกาสให้พนักงานปรึกษาปัญหาตลอดเวลา

3) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา

4) มีการควบคุมอย่างไม่เป็นทางการ

5) ผู้บริหารใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ระบบการบริหารงานแบบเดินดูรอบๆ นั้นมีคุณประโยชน์สำคัญ 4 ประการดังนี้

5.1) จะทำให้ทราบความคืบหน้าตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

5.2) ผู้ปฏิบัติงานจะมีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้นเพราะผู้บริหารได้ให้ความสนใจออกไปติดตามผลงาน และรับฟังปัญหาจากพนักงานด้วยตนเอง

5.3) เป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้แจ้งเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัทให้พนักงานได้ทราบโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง

5.4) เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความสนุกสนานในการทำงานหรือทำให้การทำงานมีชีวิตชีวามากขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารองค์การ (Style) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีบทบาทต่อการบริหารจัดการภายในองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับพนักงานอยู่เสมอ ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ มีการประชุมหารือระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในองค์การอย่างสม่ำเสมอ การตัดสินใจของผู้บริหารรวดเร็วและแก้ปัญหาได้ดี

5. ด้านทักษะขององค์การ(Skills)

ทักษะ คือความรู้ความชำนาญของสมาชิกในองค์การที่เป็นจุดเด่นหรือเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน หรือเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การมีลักษณะแตกต่างไปจากองค์การอื่น

ความหมายของทักษะ

ฮอร์นบีย์ (Hornby. 1995: 2) ให้ความหมายของคำว่า skill ว่าหมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ หรืออำนาจในการใช้ความรู้

มัลลิกา ต้นสอน (2543 : 100) กล่าวว่าทักษะจะคลอบคลุมความรู้และความชำนาญ ที่เป็นจุดเด่นของสมาชิกขององค์การ หรือเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การมีลักษณะแตกต่างไปจากองค์การอื่น ซึ่งจะเป็นข้อได้เปรียบการแข่งขัน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงอยู่และการเติบโตของธุรกิจ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่ต้องมีความสามารถและความชำนาญเฉพาะที่จะสร้างความเข้มแข็งแก่ธุรกิจ

องค์ประกอบของทักษะ

ปีเตอร์ส และวอเทอร์แมน (Peter; & Waterman. 1982) บริษัทดีเด่นมีทักษะในการบริหารงานคือ การเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน ดังนี้

1) สิ่งที่บริษัทดีเด่นได้เข้มงวดกวดขันอย่างเคร่งครัดได้แก่

1.1) การปลูกฝังให้พนักงานทุกคนให้มีความเชื่อมั่นร่วมกันในคุณค่าของลูกค้า

1.2) คุณภาพบริการ

1.3) การสื่อความแบบไม่มีพิธีรีตองอย่างจริงจัง

1.4) การทดลองปฏิบัติ

1.5) การคิดค้นสิ่งแปลกๆใหม่ๆ

2) สิ่งที่บริษัทดีเด่นผ่อนปรนได้แก่

2.1) การให้พนักงานแต่ละคนมีความอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

2.2) การประเมินผลงานของพนักงานแบบไม่เป็นทางการ

2.3) การจัดโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น

2.4) การให้พนักงานอาสาสมัครทำงานเอง

6. ด้านบุคลากรขององค์การ(Staff)

บุคลากร คือลักษณะและส่วนประกอบของสมาชิกในองค์การประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานว่ามีคุณลักษณะและคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความชำนาญ ตลอดจนคุณวุฒิ ซึ่งลักษณะของสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานควรจะเหมาะสมกับลักษณะโครงสร้างองค์การและงานที่ต้องปฏิบัติ ตั้งแต่การจัดหาบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน รวมทั้งการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้พนักงาน การจูงใจพนักงานให้พัฒนาตนเอง

ความหมายของบุคลากร

สมยศ นาวีการ (2544 : 125) ได้ให้ความหมายของบุคลากรว่า หมายถึงคุณลักษณะทางประชากรของบุคลากรภายในองค์การ เช่น วิศวกร หัวหน้างานและผู้ประกอบการ

มัลลิกา ตันสอน (2543 : 100) กล่าวว่า ปกติผู้บริหารองค์การจะต้องจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้องค์การจะต้องมีการสรรหาและต้องคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาประเมินผลงาน การจูงใจ และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบและยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ

องค์ประกอบของบุคลากร

ละมูล หล้ามเหศักดิ์ (2537 : 27-28) กล่าวว่าองค์ประกอบของบุคลากรประกอบด้วย

สมรรถภาพทางกาย งานที่ต้องใช้กำลังต้องการความแข็งแรงและสุขภาพที่สมบูรณ์ ได้แก่ ความแข็งแรงของร่างกายดี สายตาดี ความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะ

การศึกษา ได้แก่ ความรู้วุฒิต่างๆ ทางการศึกษาเป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถของแต่ละบุคลากร งานบางอย่างต้องใช้ความรู้เป็นพิเศษ

การอบรม การอบรมในด้านนั้นโดยเฉพาะจึงจะเป็นเครื่องวัดได้อย่างดี

เชาว์ปัญญา เป็นความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นสมรรถภาพทางสมอง

ทักษะ เป็นทักษะทางความสามารถเฉพาะ เช่น ทักษะในการใช้มือ การรับฟังเป็นความสามารถที่จะใช้ทางกายและจิตใจให้ผสมกันในงานที่ ปฏิบัติ บุคคลนั้นต้องมีความสันทัดเป็นพิเศษ

ความชัดเจนหรือประสบการณ์ทำงาน เป็นการพิจารณาในด้านความชำนาญเนื่องจากได้เคยทำงานมาก่อนเป็นเวลานาน

อายุงานที่ต้องการประสบการณ์ อาจพิจารณาอายุแม้ว่าหน่วยงานจะนิยมบุคลากรหนุ่มสาว แต่งานบางครั้งก็ต้องผ่านความรอบรู้และประสบการณ์มาก่อน

งานหลายชนิดสามารถทำได้ทั้งชายและหญิง แต่เพศชายมีแนวโน้มที่จะทำงานที่หนักและใช้แรงกาย ส่วนหญิงอาจถนัดด้านภาษาและการติดต่อประสานงาน

บุคลิกภาพ เป็นการพิจารณาในด้านรูปร่าง การแต่งกาย การพูดจา ความคิดอ่าน รสนิยม เป็นต้น

ความคิดริเริ่มและการตื่นตัวในการทำงาน ความคิดที่จะคิดหาวิธีการใหม่ๆ รู้จักการแก้ปัญหาในการทำงานและการปรับปรุงแก้ไขงาน

ความถนัด บุคลากรที่มีความถนัดจะอบรมได้ง่ายกว่า สามารถปรับตัวเข้ากับสถานภาพการทำงานได้ดี

เจตคติต่อนายจ้าง มีความพึงพอใจกับงานกับหน่วยงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน

ความคาดหวัง เช่น อัตราเงินเดือนที่ต้องการ ตำแหน่งและปัจจัยอื่นๆ

ความสามารถในการพัฒนาตนเอง เช่น ความกระตือรือร้นความสนใจงาน มีความต้องการฝึกอบรมให้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น

สภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ความเป็นอยู่ในชีวิต สภาพการสมรส ระยะระหว่างบ้านกับที่ทำงาน เป็นต้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรขององค์การ (Staff) หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีทักษะและความชำนาญในงานที่ท่านปฏิบัติ พนักงานพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกทำให้อยากทำงาน

7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ(Shared Values)

ค่านิยมร่วม คือค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์การซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนยึดถือในการปฏิบัติงาน ค่านิยมร่วมนี้มีความหมายและความสำคัญยิ่งกว่าวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งวัตถุประสงค์มักจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ซึ่งสมาชิกทุกคนในองค์การ ได้แก่พนักงาน ผู้บริหาร รวมถึงโครงร่างการทำงานส่วนที่เป็นส่วนหลักของการทำงานและส่วนที่เป็นส่วนประกอบย่อย ถือว่าเป็นส่วนในการสร้างคุณค่าร่วมกันซึ่งองค์การที่มีความเป็นเลิศในการบริหารมักมีค่านิยมร่วมกันที่ก่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหาร

ความหมายของค่านิยมร่วม

ธิติภพ ชยวัช (2547 : 50) วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในสังคมและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกหรือระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในสังคมหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่บุคคลนำมาปฏิบัติเป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่ง ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ พิธีต่างๆ เรื่องเล่า การปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้จะเป็นค่านิยมร่วมซึ่งพนักงานรับรู้และตอบสนองต่อองค์การของเขาเมื่อเผชิญกับปัญหาวัฒนธรรมองค์การ องค์การจะควบคุมสิ่งที่พนักงานสามารถทำได้ โดยเสนอแนะถึงวิธีที่ดีที่สุด การกำหนดแนวความคิดการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

องค์ประกอบของค่านิยมร่วม

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546:71-73) กล่าวว่าค่านิยมร่วมประกอบด้วย

1) ถ้อยคำหรือข้อความที่เป็นทิศทางแห่งพฤติกรรมสำหรับการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน

2) ถ้อยคำหรือข้อความที่โน้มน้าวใจให้คนปฏิบัติตาม
3) ถ้อยคำหรือข้อความที่กระตุ้นให้คนอยากปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
4) ถ้อยคำหรือข้อความที่ช่วยหล่อหลอมให้เป็นบุคลากรที่ดีขององค์การ
5) ถ้อยคำหรือข้อความที่ช่วยให้คนไม่ประพฤติออกนอกลู่นอกทาง
6) ถ้อยคำหรือข้อความที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่เกิดขึ้นในองค์การ
7) ถ้อยคำหรือข้อความที่เข้าใจได้ง่าย
8) ถ้อยคำหรือข้อความที่ทุกคนอ่านพบสามารถเข้าใจได้ตรงกัน
9) สะท้อนความคิดความเชื่อและอุดมคติขององค์การ
10) สะท้อนพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ
11) กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นความสำเร็จขององค์การ
12) เป็นที่ยอมรับและมีผู้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ
13) สามารถดำรงอยู่ได้ยืนยาวควบคู่กับองค์การ

จากแนวคิดที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่านิยมร่วมขององค์การ (Share Value) หมายถึง การที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีค่านิยมร่วมกันซึ่งถูกกำหนดขึ้นโดยคนในองค์การ ได้แก่ พนักงานมีความรักความผูกพันและภักดีต่อองค์การ พนักงานมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ พนักงานรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานมีความสามัคคีและมุ่งสู่เป้าหมายอันเดียวกัน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการและทฤษฎีทางการบริหารมากมายที่ให้คำนิยามและคำจำกัดความเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผล หรือความสำเร็จขององค์การไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยมีความสนใจมานำเสนอ ดังนี้

ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตรงตามเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างสูงสุดแก่องค์การ โดยไม่แสดงค่าของผลการดำเนินงานในรูปของตัวเงิน

ประสิทธิผล (Effectiveness) กับคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยจึงได้เสนอความหมายของคำทั้งสองดังนี้ “ประสิทธิผล” หมายถึงการปฏิบัติการที่ทำให้เกิดทั้งคุณภาพและปริมาณสูงสุด ส่วนคำว่า “ประสิทธิภาพ” คือการที่ต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่หรือการปฏิบัติการนั้นด้วยเนื่องจากทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งมีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

วุฒิชัย จำนง (2525) ได้อธิบายความคิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่าประสิทธิภาพกับประสิทธิผลไว้ดังนี้ ประสิทธิผลหมายถึง การปฏิบัติงานที่ยังผลให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด

เพราะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทั้งหลายปรารถนาที่จะได้รับได้เห็นประสิทธิผลของกิจการก่อนสิ่งอื่นใด ทั้งนี้เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทาง เป้าหมายหลักการ มีประสิทธิภาพสูงมากน้อยเพียงใดเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาปรารถนา ส่วนคำว่าประสิทธิภาพนั้น เนื่องมาจากทรัพยากรที่จำกัด ผู้ปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บังคับบัญชาต้องการเห็นความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งถ้าประสิทธิผลและประสิทธิภาพอยู่ในลักษณะสมดุลก็จะเกิดประสิทธิผลพอดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามุ่งเน้นด้านประสิทธิผลมากเกินไป อาจจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรมากเกินไปและทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามถ้ามุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไปอาจทำให้ประสิทธิผลลดลง

อมิทอล อีซีออน (Amital Etzioni. 1964: 125) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง บทบาทของความสามารถขององค์การในการทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

เบอร์นาร์ด(Barnard. 1976) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลองค์การคือการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างสมบูรณ์ ความเข้มของการตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดความเข้มของประสิทธิผล

ภรณี กีรติบุตร. (2529: 128) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง เรื่องความสมดุลอย่างดีที่สุดระหว่างกิจการด้านการปรับตัว และการรักษาสภาพ ดังนั้น กิจกรรมขององค์การ ซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์การว่า มีประสิทธิผลหรือไม่ จึงประกอบได้ด้วยกิจกรรม ดังต่อไปนี้ คือ การได้มาซึ่งทรัพยากร การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต การผลิตผลผลิตในรูปการบริการหรือสินค้า การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุนในองค์การ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม และการสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลแต่ละกลุ่ม

กิฟสันและคณะ (Gibson; et al. 1988) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล (effectiveness) มาจากคำว่า effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (cause and effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่มีเหตุผลต่างกันดังนี้

ประสิทธิผลระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ(ability) ทักษะ(skills) ความรู้(knowledge) เจตคติ(attitude) แรงจูงใจ (motivation) และความเครียด(stress)

ประสิทธิผลระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผล

ระดับกลุ่มอันได้แก่ ความสามัคคี (cohesiveness) ภาวะผู้นำ(leadership) โครงสร้าง(structure) สถานภาพ(status) บทบาท(roles) และบรรทัดฐาน(norms)

ประสิทธิผลระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การอันได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรมโดยที่ประสิทธิผลองค์การทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การงานที่องค์การทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

เพนนิ่ง และกู้ดแมน (Penning; & Goodmen. 1977: 160) กล่าวว่า องค์การจะมีประสิทธิผลต่อเมื่อองค์การสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจและผลลัพธ์ (Results) ขององค์การใกล้เคียงกับเป้าหมายขององค์การหรือสูงกว่า

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 9-10) กล่าวว่า ผู้บริหารต่างก็มุ่งสร้างผลสำเร็จในการจัดการให้เกิดขึ้น 2 ทาง คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของกิจการ สำหรับคำว่า ประสิทธิภาพคือ การสามารถสร้างผลสำเร็จออกมา โดยที่ได้ผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป หรือการวัดอัตราส่วนรายได้ต่อรายจ่าย แต่คำว่า ประสิทธิผล คือเป็นการวัดว่ากิจการสามารถทำได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ แต่จะไม่สนใจคิดเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ได้ใช้ไปว่าได้ใช้ไปมากน้อยเพียงใด

ปิยธิดา ตรีเดช (2541: 38) กล่าวว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงการ ดำเนินงานในลักษณะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยไม่แสดงค่าของผลการ ดำเนินงานในรูปของตัวเงิน แต่แสดงเป็นการเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

สุจิตรา สิกมะมณฑล (2536: 45) ได้ให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของงาน ตามแผนงาน และกิจกรรมที่เป็นเป้าหมายของการดำเนินงาน

ประพันธ์ สุริหาร (2533: 23) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จตามความคาดหมายไว้ ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิผลนั้น อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการที่เอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ดังนั้น งานที่มีประสิทธิผลจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

ศิริชัย กาญจนวาสี (2537: 76-77) กล่าวว่า ประสิทธิผล เป็นตัวบ่งชี้ผลสำเร็จของ โครงการ ซึ่งเป็นการพิจารณาผลผลิต (Output) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ภรณี กีรติบุตร (2529: 2) กล่าวว่า ประสิทธิผลหมายความถึง คุณภาพของชีวิตการทำงาน ประสิทธิผลขององค์การจะมีได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์การสามารถทำประโยชน์ จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งสำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลคือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าทรัพยากรที่ใช้ไป จากความหมายและ

แนวคิดของนักวิชาการ ประสิทธิผลหรือผลของการทำงานที่คาดหวังไว้ประสิทธิผลจึงเกี่ยวข้องกับการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลักหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมาย หรือเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

จากความหมายและแนวคิดของนักวิชาการ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จึงเกี่ยวข้องกับการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลักหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมาย หรือเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

แนวคิดของแคปโลว์ (ภรณี กีร์ติบุตร. 2529: 59; อ้างอิงจาก Caplow. 1964) โดยแคปโลว์เสนอแนวคิดว่า ประสิทธิผลขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ

ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถรักษาโครงสร้างขององค์การไว้

ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์การ

ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีความพึงพอใจ สำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป

ความสัมฤทธิ์ผล (ความสำเร็จ) หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ

แนวคิดของโมท (Mott. 1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการดำเนินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น

สเตียร์ (Steers. 1977: 546-549) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว จะใช้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมที่สุดเพียงตัวเดียวในการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการผลิต ความสำเร็จในภารกิจและการบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว เป็นการวัดที่ได้รับการนิยมอย่างกว้างขวาง โดยจะใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว ที่เหมาะสมในการวัดประสิทธิผล

แนวคิดของ กิบสัน และคณะ (Gibson; et al. 1979: 27) กิบสันและคณะได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ได้แก่ ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ความสามารถในการปรับตัว และการพัฒนาและการอยู่รอด

แนวความคิดของ แพรสันส์ (Parsons.1964:40) ได้เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ เกี่ยวกับการใช้ความเป็นระบบขององค์การเป็นเครื่องมือวัดความมีประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ชื่อว่า AGIL ได้ระบุ กิจกรรม4ประเภท ซึ่งองค์การจำเป็นต้องกระทำประกอบด้วย

A = Adaptation คือ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

G = Goal Attainment คือ การบรรลุเป้าหมาย

I = Integration คือ การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

L = Latency คือ การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยมซึ่งหมายถึงการรักษา

รูปแบบหรือดำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการจูงใจ

ฮอย และ มิสเกล (Hoy;& Miskle. 1991: 384-397) เสนอการวัดประสิทธิผลจากหน้าที่หลัก 4 ประการ ดังนี้

ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดย การปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

การบรรลุเป้าหมาย (Achievement) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดหาและการ ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การแสดงความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์การ บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความยินดี ชื่นชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ การมีความสุขในการทำงาน

ความสนใจในชีวิต (Central Life Interests) หมายถึง การสนใจ การมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้เรื่องหรือความรู้ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างหลากหลาย ความสนใจที่กว้างขวางย่อมเกิดจากประสบการณ์ที่หลากหลายของการทำงานนั้น ๆ ได้แก่ การสนใจที่จะหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มาโฮนี และวิทเซิล (Mahoney; & Weitzel. 1969) ให้ทรรศนะว่าเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยและพัฒนาได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้ และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือ และการพัฒนา

แบนสัน และคณะ (Benson; et al. 1991: 1107-1123) ได้ทำการสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การโดยอาศัยกรอบแนวคิดแบบโครงสร้างหน้าที่นิยม(Structuralism) และแนวคิดเชิงระบบ (System Aproach) และได้นำเสนอเป็นโมเดลสำหรับการอธิบายที่มีชื่อว่า ทฤษฎีประสิทธิผลขององค์การในแนวคิดเชิงระบบวางอยู่บนพื้นฐานของการวัดปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการดำเนินการ (Process) และผลลัพธ์(Output) ที่เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกระบบ โดย

โมเดลดังกล่าวให้ได้ความสนใจเกี่ยวกับบริบทด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การด้วยรูปแบบการจัดการคุณภาพเชิงระบบและโครงสร้างแบ่งการอธิบายเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. บริบทเกี่ยวข้องกับคุณภาพขององค์การโดยอาศัยผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์การ ความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อองค์การ นโยบายของรัฐและการสนับสนุนจากภายนอกองค์การ

2. การพิจารณาเพื่อดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินการขององค์การของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยการจัดการตามความคาดหวังและการจัดการที่เป็นจริง

3. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานขององค์การของผู้บริหารโดยอาศัยผลการพิจารณาจากการจัดการตามความคาดหวังเปรียบเทียบกับการจัดการที่เป็นจริง ถ้าทั้งสองสิ่งมีความแตกต่างกันมาก ผู้บริหารก็จะดำเนินการปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น ซึ่งผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นก็จะเป็นข้อมูล(Feedback) ต่อผู้บริหารและองค์การ แต่ถ้าทั้งสองประการไม่แตกต่างกันมาก ย่อมแสดงว่าการดำเนินการขององค์การที่มีอยู่นั้นมีประสิทธิผลที่ดีพอ

สิริรัตน์ สวยสม (2546: 18) การดำเนินการใดๆ ก็ตามที่จะเกิดประสิทธิผลเต็มที่ 100% ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น เป็นไปได้ยาก แต่อย่างไรก็ตาม การประเมินประสิทธิผล สามารถมองได้ 2 แง่ คือ

ในแง่ประสิทธิผลสมบูรณ์ คือ การทำงานนั้นต้องให้ผลออกมา 100% แต่ในความ เป็นจริงประสิทธิผลย่อมไม่เกิดขึ้น

ในแง่ประสิทธิผลสัมพันธ์ เป็นการศึกษาประสิทธิผลในแง่ เปรียบเทียบ เช่น

1. การเปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

2. การเปรียบเทียบผลงานของตนเองในอดีต

3. การเปรียบเทียบศักยภาพ ความรู้ และขีดความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลาโดยพิจารณาว่าทำงานได้เต็มขีดความสามารถหรือไม่

4. การเปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

5. การเปรียบเทียบคุณภาพของงาน

6. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ

3.3 ประโยชน์ของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สิริรัตน์ สวยสม (2546: 25-26) ความพร้อมและความสามารถของแต่ละบุคคลใน การปฏิบัติงานจะช่วยพิจารณาคัดเลือกพนักงาน เข้ามาทำงานในองค์การได้อย่างเหมาะสม ซึ่งหากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่ถูกต้องแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับฝ่ายต่างๆ ดังนี้

ประโยชน์ต่อองค์การ

1. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานจะชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและความต้องการในการอบรมของพนักงานและส่วนรวม ทำให้ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไป

2. ผลการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จะเป็นข้อมูลสำหรับการ วางแผนกำลังคนขององค์การ กล่าวคือ การพิจารณาทบทวนการทำงานทำให้ทราบจุดอ่อน-จุดแข็ง และความสามารถของพนักงานซึ่งใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินใจเลื่อนขั้น และโยกย้ายตำแหน่ง งาน

3. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และความก้าวหน้าในอาชีพการงานเพราะการ ประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบถึงศักยภาพ ความสามารถ จุดเด่นและจุดด้อย ของพนักงานแต่ละคน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถ

4. ประโยชน์ด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน กล่าวคือ ใช้ผลการประเมิน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน

ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. ทำให้พนักงานทราบว่าตนเองมีจุดเด่นจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อดำเนินการ ปรับปรุงประสิทธิผลการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

2. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์การทำงานด้วยความอุตสาหะ เต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพราะมั่นใจในกระบวนการประเมินผลการทำงาน

สรุปจากแนวความคิดด้านประสิทธิผลที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยมองเห็นว่าความมีประสิทธิผลขององค์การแต่ละองค์การจะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆแตกต่างกันไปตามประเภทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การนั้น ๆ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมซึ่ง ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายและความสามารถในการปรับตัว

4. ประวัติความเป็นมาของนิคมอุตสาหกรรม

นิคมอุตสาหกรรมถือกำเนิดครั้งแรกในประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา เมื่อประมาณปี พ.ศ.2439 ประเทศไทยมีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมแห่งแรกคือนิคมอุตสาหกรรม บางชัน กรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2515 ในปีพ.ศ.2522 รัฐบาลได้จัดตั้ง การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Industrial Estate Authority of Thailand: I-EA-T) ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมทั้งในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง จัดเป็นนิคมอุตสาหกรรมเขต1 เขต 2 และเขต 3 ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีการเข้ามาลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมของไทยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ อเมริกา สิงคโปร์ ไต้หวันและจีนตามลำดับ ประเทศที่มีการลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมของไทยน้อยที่สุดคือ สวีเดน

ระยองเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือจังหวัด ชลบุรี ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการตั้งโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมมากที่สุดคือ รถยนต์และชิ้นส่วนนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย และยังเป็นนิคมอุตสาหกรรมขน าดใหญ่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อีกด้วย ซึ่งประกอบด้วยเขตอุตสาหกรรมทั่วไป 1,172 ไร่ เขตประกอบการเสรี 165 ไร่ เขตพาณิชยกรรม และที่พักอาศัย 50 ไร่ พื้นที่สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก 388 ไร่ และพื้นที่สีเขียว 187 ไร่

รายชื่อนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย

ปัจจุบันมีนิคมอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินการแล้ว 49 นิคม กระจายอยู่ใน 15 จังหวัด ได้แก่

ภาคเหนือ

1. จังหวัดลำพูน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน และนิคมอุตสาหกรรมลำพูน 2

2. จังหวัดพิจิตร ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมพิจิตร

ภาคกลาง และภาคตะวันออก

1. จังหวัดสระบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมแก่งคอย และนิคมอุตสาหกรรมหนองแค

2. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร และสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

3. จังหวัดราชบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี และนิคมอุตสาหกรรมวีอาร์ เอ็ม

4. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมเหล็กบางสะพาน

5. จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร และนิคมอุตสาหกรรมมหาราชนคร

6. กรุงเทพ มหานคร ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางชัน นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี และนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (โครงการ 2)

7. จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ และนิคมอุตสาหกรรมที เอฟ ดี

8. จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางปู นิคมอุตสาหกรรมบางพลี และนิคมอุตสาหกรรมเอเชีย (สุวรรณภูมิ)

9. จังหวัดชลบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (โครงการ 2) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมพานทองเกษม นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 3) และนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์

10. จังหวัดระยอง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) นิคมอุตสาหกรรมผาแดง นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย นิคมอุตสาหกรรมอาร์ ไอ แอล

นิคมอุตสาหกรรมท่าเรือ เอเชีย เทอร์มินัส นิคมอุตสากรรมระยอง (บ้านค่าย) และนิคมอุตสาหกรรมหลักชัยเมืองยาง

11. จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบริการ (Thai Diamond City)

ภาคใต้

1. จังหวัดสงขลา ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมภาคใต้
2. จังหวัดปัตตานี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอาหารฮาลาล

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

จรรยพร สุรัตนชัยการ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 16-25 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานภาพโสด มีประสบการณ์เคยทำงานในโรงงานต่ำสุดคือ 1 ปีและสูงสุด 24 ปี โดยมีระยะเวลาทำงานเฉลี่ยประมาณ 4-10 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 7,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 2 ปี และเป็นคนในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ภัทธีรา กมลรัตนเวช (2549) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทส์ จำกัด พบว่าพนักงานของบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-33 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 9 ,950 บาท มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี พนักงานมีแรงจูงใจโดยรวมในการทำงานในระดับสูง ในด้านพนักงานมีความต้องการความสำเร็จและความต้องการความผูกพันใน ระดับสูง แต่มีความต้องการอำนาจในระดับปานกลาง พนักงานมีบุคลิกภาพโดยรวมค่อนข้าง เปิดเผย และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีทัศนคติในการทำงานโดยรวมแบบค่อนข้างเชิงรุก มีสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับสูง และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากพนักงาน 203 คน แสดงให้เห็นว่าผลงานผ่านมาเมื่อเทียบกับเป้าหมายแล้วมีค่าเฉลี่ย 3.54 ซึ่งหมายถึงพนักงานมีประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงานสูงในด้านผลงานที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับเป้าหมาย และด้านการทำงานเสร็จทันเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.07 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง

ในภาพรวมของด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง

ธันย์ชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวนมากที่สุดมีการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งระดับ 8-11 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การใน ด้านโครงสร้างของ กฟผ. ด้านกลยุทธ์ของ กฟผ. ด้านระบบภายในของ กฟผ. ด้านรูปแบบการบริหารของ กฟผ. ด้านพนักงานของ กฟผ. ด้านทักษะของ กฟผ. และด้านค่านิยมร่วมของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางถึงสูง

รดา มณีพรายพรรน (2549) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 18-27 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาตอนต้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนมากน้อยกว่า 7 ปี และอยู่ในระดับตำแหน่งพนักงานเป็นส่วนใหญ่

พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ในด้านการให้รางวัลและการลงโทษและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับดี ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน ด้านการอบรม และด้านการปฐมนิเทศ ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับดี ในด้านบทบาทของหัวหน้าในการเป็นผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ และความสามารถในการโน้มน้าวของหัวหน้า ด้านแบบฉบับที่ดีของหัวหน้า ด้านการกระตุ้นการ ทำงานของพนักงาน และด้านความไว้วางใจพนักงานของหัวหน้างาน ส่วนด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ

อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง งานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยรวม ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม และปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาและด้านความไว้วางใจพนักงานของหัวหน้างาน สามารถร่วม ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด ได้ในทิศทาง เดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาธุรกิจชุมชนให้ดีขึ้น มีความเข้มแข็งและสามารถเป็น เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมในชุมชนอย่างบูรณาการและต่อเนื่อง โดย มีประเด็นที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจชุมชนและหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเหล่านั้นให้อยู่ในลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาธุรกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2. บทบาทของธุรกิจชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของคนและชุมชนตลอดจนแนว ทางการพัฒนาบทบาทให้ทันสมัยและกว้างขวางยิ่งขึ้น

วิธีการวิจัยครั้งนี้เป็นวิจิยเชิงคุณภาพโดยเป็นกรณีศึกษา จึงได้กำหนดขอบเขตธุรกิจชุมชนของผู้ผลิตเฉพาะ 3 ด้าน คือ ด้านหัตถกรรม ด้านแปรรูปอาหาร และด้านการปลูกผักปลอดสารพิษในพื้นที่จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างของธุรกิจชุมชนจากการสุ่มแบบเจาะจงอย่างมีขั้นตอน โดยแบ่งขนาดจังหวัดตามจำนวนประชากรออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่สุ่มได้จังหวัดเชียงใหม่เป็นตัวแทน ขนาดกลางสุ่มได้จังหวัดพิษณุโลกเป็นตัวแทน และขนาดเล็กสุ่มได้จังหวัดลำพูนเป็นตัวแทน แล้วได้สุ่มเลือกธุรกิจชุมชนผู้ผลิตที่ดีเด่นในแต่ละจังหวัดตัวแทนครบทั้ง 3 ด้าน ได้ กลุ่มตัวอย่างของธุรกิจชุมชนของผู้ผลิต จังหวัดตัวแทนละ 3 ธุรกิจชุมชน รวมทั้งหมด 9 ธุรกิจชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์จำนวน 3 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์คณะกรรมการกลุ่มธุรกิจ ชุมชน แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินความพอใจสมาชิกของกลุ่มธุรกิจชุมชน และแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินความพอใจของผู้นำชุมชนต่อบทบาทของกลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจชุมชนในเขตภาคเหนือประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ด้านคณะกรรมการ ด้านสมาชิก ด้านผลตอบแทน ด้านความมีส่วนร่วมในปัญหา ด้านการจัดการ ด้านความรู้ใหม่ ด้านแรงงานในชุมชน ด้านปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับภายนอก และด้านเงินทุน ส่วนปัจจัยภายนอกที่ทำให้ธุรกิจชุมชนประสบความสำเร็จประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านพื้นฐานทางสังคม ด้านองค์การภายนอก ด้านทำเลที่ตั้ง ด้านคู่แข่งขัน และด้านสื่อมวลชน

ภัทรพล ฉิมไทย (2552: 112) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันขององค์การและประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานองค์การเภสัชกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานขององค์การเภสัชกรรมจำนวน 365 ราย พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น

เพศหญิงอายุ 26-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่/อย่า/หม้าย จากผลการศึกษาวิจัยลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ที่แตกต่างกันมีความผูกพั นต่อองค์การและประสิทธิผลการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีความผูกพั นต่อองค์การและประสิทธิผลการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน

วิศาล บัวอินทร์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์แนวปฏิบัติขององค์การตามตัวแบบ Mckinsey7-s กรณีศึกษาโรงแรมและรีสอร์ท บนเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามผู้บริหารโรงแรมจำนวน 139 ราย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพื้นฐานค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ One way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของแนวปฏิบัติขององค์การตามตัวแบบ Mckinsey7-s ทั้ง 7 ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อแนวปฏิบัติขององค์การทั้ง 7 ด้านในระดับมากทุกด้าน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เบชเชอร์ และโบเออร์แมน (Bechger; & Boerman. 1997: 189-213) ศึกษาการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของเนเธอร์แลนด์พบว่า การกระจายอำนาจการตัดสินใจส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับกลาง

อูชิ(Ouchi. 1981) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในบริษัทญี่ปุ่นขนาดใหญ่ที่ประสบผลสำเร็จในเวทีการแข่งขันระหว่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้บริษัทประสบผลสำเร็จได้แก่ การที่พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นได้รับการประกันการจ้างงานตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหาร วัฒนธรรมทางการบริหารที่เน้นการทำงานเป็นทีมและรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งต่างจากวัฒนธรรมการบริหารของบริษัทอเมริกาที่เน้นความสามารถเฉพาะตัว ฉะนั้นหากบริษัทอเมริกาต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีการค้าระหว่างประเทศแล้วควรปรับปรุงการบริหารให้ดีขึ้นโดยใช้ทฤษฎี Z

แคทซ์ และคาห์น (Katz; & Kahn. 1966: 362) พบว่าการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย

สเตียร์ส (ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532: 29; อ้างอิงจาก Steers. n.d.) ให้ทัศนะว่าลักษณะของงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบอกถึงประสิทธิผลของงานได้ทำนองเดียวกับความพอใจในงาน เขาสรุปลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงานที่จะรับผิดชอบ ความมีอิสระในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน จะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ได้มาจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จำนวน 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกรอีก 19 คน และบอกว่าตัวแปร ดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานนิคมอุตสาหกรรม เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549:26) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง รวมขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานที่ปฏิบัติงานนิคมอุตสาหกรรม เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549:26) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง รวมขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

- n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- Z = ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางการแจกแจงแบบปกติมาตรฐานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดคือ 95% ดังนั้นค่า Z=96
- E = ความคลาดเคลื่อนในการประมาณสัดส่วนประชากรทั้งหมด (p)ที่ยอมรับได้ที่ 5% ดังนั้นค่า E = 0.05

โดยนำไปแทนค่าดังนี้

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$= 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ คน}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 คน และสำรองไว้ 5% หรือเท่ากับ จำนวน 15 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีจับฉลากเพื่อคัดเลือกนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 4 นิคมอุสาหกรรมจากทั้งหมด 49 นิคมอุตสาหกรรม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร และสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

2 . การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามโควต้า (Quota Sampling) โดยการกำหนดโควต้าตามนิคมอุตสาหกรรม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า 100 คน นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน 100 คน นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร 100 คน และสวนอุตสาหกรรมโรจนะ100 คน รวมทั้งหมด 400 คน

3. ใช้การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมจัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลในแต่ละสถานที่ตามขั้นตอนที่ 1และ 2 จนครบจำนวนที่ต้องการคือ 400 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดจากเนื้อหาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยเพื่อสร้างแบบสอบถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนที่ 1 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อ

เดือน จำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-end response questions) แบบมีหลายตัวเลือก (Multiple choice questions) โดยมีรายระเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 4 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 5 ประสบการณ์ในการทำงานใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 6 รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ

แบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close – Ended Response Question) โดยเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 20 ข้อ เพื่อใช้ทดสอบกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน ระดับความคิดเห็น

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายโดยอาศัยการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 29)

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

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

การที่มีพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับต่างๆ จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามนั้น สามารถแปรความหมายของระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ กำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย			**กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การอยู่ในระดับ**
4.21	– 5.00	หมายถึง	ดีที่สุด
3.41	– 4.20	หมายถึง	ดี
2.61	– 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81	– 2.60	หมายถึง	ต่ำ
1.00	– 1.80	หมายถึง	ต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close – Ended Response Question) โดยเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 7 ข้อ เพื่อใช้ทดสอบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ได้แก่

ระดับคะแนน ระดับความคิดเห็น

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

การแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายโดยอาศัยการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 29)

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

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

การที่มีพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับต่าง ๆ จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามนั้น สามารถแปรความหมายของระดับประสิทธิผล และกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	**ประสิทธิผลอยู่ในระดับ**
4.21 – 5.00	หมายถึง ดีที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง ดี
2.61 – 3.40	หมายถึง ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง ต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึง ต่ำที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของวิจัย และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเพื่อขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในด้านกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbachs' alphcoefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549) ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงได้ค่าการทดสอบดังนี้

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การในนิคมอุตสาหกรรม	
กลยุทธ์ขององค์การ	0.896
โครงสร้างขององค์การ	0.885
รูปแบบการบริหารขององค์การ	0.909
บุคลากรขององค์การ	0.725
ค่านิยมร่วมขององค์การ	0.797
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม	
การบรรลุเป้าหมาย	0.836
ความสามารถในการปรับตัว	0.792

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด ได้กลับคืน 396 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบของการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ไปในการประกอบของการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ สารนิพนธ์ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางของการทำการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของแบบสอบถาม และ ทดสอบสมมติฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไป ของแบบสอบถาม (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา; และบุญมี พันธุ์ไทย. 2545:101)

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

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ หรือเปอร์เซ็นต์
f แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในข้อนั้น
n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{x}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา; และบุญมี พันธุ์ไทย. 2545: 101)

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์,เตือนใจ เกตุษา และ บุญมี พันธุ์ไทย. 2545:101)

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

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

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย

2.1 สถิติ t – test (Independent Samples) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา; และบุญมี พันธุ์ไทย. 2545 : 219) ดังนี้

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

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

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ (df = n_1+n_2-2)

เมื่อ t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

โดยมี $$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

2.2.1 ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน โดยใช้สูตร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม *(B)*	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม *(W)*	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (*T*)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_W[(1/n_1)+(1/n_2)](k-1)}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และ ภายในกลุ่ม (n-k)

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$SS_{(B)}$ แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม

$SS_{(W)}$ แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีถ้าผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม กรณีที่ค่า F มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีแอลเอสดี (Least Significant Difference) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 161) มีสูตร ดังนี้

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

โดย $n_i \neq n_j$

$r = n - k$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

2.3 ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน โดยใช้สูตร (Hartung & Stock. 2001:300)

$$(\beta) = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \text{ โดย ค่า } MS_{(W)} = \sum_{i=1}^{k}\left(1 - \frac{n_j}{N}\right)S_1^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_{(B)}$ แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_{(W)}$ แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

N แทน ขนาดของประชากร

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็น รายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dennett's T3 โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\overline{X}_i - \overline{X}_j}{MS_{(W)}\left(\frac{1}{n_j} + \frac{1}{n_j}\right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

X_i แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

X_j แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

ni แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

nj แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

2.4 สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อใช้ทดสอบ ความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว (X_i) โดยตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง แต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (Y) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปของสมการ ได้ดังนี้ (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541)

สมการถดถอดเชิงซ้อนของประชากร $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ldots + \beta_k X_k + \varepsilon$

สมการถดถอดเชิงซ้อนของตัวอย่าง $\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ldots + \beta_k X_k$

โดยที่ Y = ค่าของตัวแปรตาม

$\hat{Y}$ = ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม

X_i = ค่าของตัวแปรอิสระตัวที่ i

β_i = ค่าพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า

b_i = ค่าสถิติที่คำนวณได้จากตัวอย่างเพื่อใช้ประมาณค่า β_i

3. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546: 449)

Cronbach's alpha $\alpha = \dfrac{k\overline{con\,\mathrm{var}\,iance} / \overline{\mathrm{var}\,iance}}{1 + (k-1)\overline{con\,\mathrm{var}\,iance} / \overline{\mathrm{var}\,iance}}$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

K แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{Covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา “กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ” ผู้วิจัยได้ ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 396 คน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n แทน จำนวนพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)

df แทน ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-Distribution

F-Ratio แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาF-Distribution

Prop.,p แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (standardized)

Adjusted R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหูคูณ

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H_1 แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

Y_1 แทน ประสิทธิผลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านการบรรลุเป้าหมาย

Y_2 แทน ประสิทธิผลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านความสามารถในการปรับตัว

X_1 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านกลยุทธ์ขององค์การ

X_2 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การ

X_3 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ

X_4 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านบุคลากรขององค์การ

X_5 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านค่านิยมร่วมขององค์การ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานที่เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิผลในกา รปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	151	38.1
หญิง	245	61.9
รวม	396	100.0
2. อายุ		
อายุ 20 - 24 ปี	48	12.1
อายุ 25 - 29 ปี	150	37.9
อายุ 30 ปีขึ้นไป	198	50.0
รวม	396	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับปีการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	198	50.0
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	198	50.0
รวม	396	100.0
4. สถานภาพสมรส		
โสด	188	47.5
สมรส/แยกกันอยู่	175	44.2
หม้าย / หย่าร้าง/แยกกันอยู่	33	8.3
รวม	396	100.0
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	147	37.1
6 – 10 ปี	183	46.2
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	66	16.7
รวม	396	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	49	12.4
10,001 – 15,000 บาท	200	50.5
มากกว่า 15,000 บาท	147	37.1
รวม	396	100.0

ผลการศึกษาจากตาราง 1 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 396 คน พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 และเพศชายมีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา คือ อายุ 25 - 29 ปี มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และอายุ 20 - 24 ปีมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างละเท่า ๆ กันมีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา คือ สมรส/แยกกันอยู่ มีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 และ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา คือ ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1และ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือ มากกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์ก าร โครงสร้างขององค์ก าร รูปแบบการบริหารขององค์การ บุคลากรขององค์การ และ ค่านิยมร่วมขององค์การ ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 2 แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานองค์การโดยรวม

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ
1. กลยุทธ์ขององค์การ	3.71	0.85	ดี
2. โครงสร้างขององค์การ	3.71	0.97	ดี
3. รูปแบบการบริหารขององค์การ	3.57	0.99	ดี
4. บุคลากรขององค์การ	3.67	0.88	ดี
5. ค่านิยมร่วมขององค์การ	3.76	0.78	ดี
รวม	**3.68**	**0.89**	**ดี**

จากตาราง 2 ได้แบ่งกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การเป็น 5 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์ก าร รูปแบบการบริหารขององค์การ บุคลากรขององค์การ ค่านิยมร่วมขององค์การ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ โดยรวม กลยุทธ์ในการดำเนินงาน ขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

พบว่ากลยุทธ์ในการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมร่วมขององค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมา คือ กลยุทธ์ขององค์ก าร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โครงสร้างของ

องค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 บุคลากรขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และรูปแบบการบริหารขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

วิเคราะห์ข้อมูลกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านกลยุทธ์ขององค์การ

กลยุทธ์ขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ
1. องค์การมีนโยบายที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.77	0.85	ดี
2. องค์การมีการปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ	3.78	0.88	ดี
3. แผนงานที่องค์การวางไว้สามารถปฏิบัติได้จริงและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	3.67	0.85	ดี
4. องค์การมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบและเข้าใจง่าย	3.62	0.82	ดี
รวม	**3.71**	**0.85**	**ดี**

จากตาราง 3 ด้านกลยุทธ์ขององค์การ พบว่า กลยุทธ์ขององค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าข้อองค์การมีการปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมออยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ข้อองค์การมีนโยบายที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ข้อแผนงานที่องค์การวางไว้สามารถปฏิบัติได้จริงและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และข้อ องค์การมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบและเข้าใจง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77,3.67 และ 3.62 ตามลำดับ

คาราง 4 แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านโครงสร้างขององค์การ

โครงสร้างขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ
1. องค์การมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นระเบียบ	3.79	0.94	ดี
2. องค์การมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานในองค์การไว้อย่างชัดเจน	3.71	0.97	ดี
3. องค์การมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจในการแก้ไขปัญหา	3.62	0.99	ดี
รวม	**3.71**	**0.97**	**ดี**

จากตาราง 4 ด้านโครงสร้างขององค์การพบว่า โครงสร้างขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ โครงสร้างขององค์การพบว่า ด้านโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อองค์การมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ ข้อองค์การมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานในองค์การไว้อย่างชัดเจน และข้อ องค์การมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจในการแก้ไขปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ 3.62 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ

รูปแบบการบริหารขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ
1. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับพนักงานในองค์การอยู่เสมอ	3.53	0.99	ดี
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ	3.51	0.98	ดี
3. มีการประชุมหารือระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในองค์การอย่างสม่ำเสมอ	3.64	0.99	ดี
4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บริหารแก้ไขปัญหานั้นทันทีภายในระยะเวลาที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	3.61	1.01	ดี
5. เมื่อพบปัญหาผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.57	1.02	ดี
รวม	**3.57**	**0.99**	**ดี**

จากตาราง 5 ด้านรูปแบบการบริหารขององค์การพบว่า อยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อรูปแบบการบริหารขององค์การพบว่า รูปแบบการบริหารขององค์การอยู่ในระดับดี ทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ ข้อการประชุมหารือระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในองค์การอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ ข้อเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บริหารแก้ไขปัญหานั้นทันทีภายในระยะเวลาที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ข้อเมื่อพบปัญหาผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ข้อผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับพนักงานในองค์การอยู่เสมอ และ ข้อผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.57 , 3.53 และ 3.51 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านบุคลากรขององค์การ

บุคลากรขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ
1. องค์การมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.54	0.91	ดี
2. พนักงานมีทักษะและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.65	ดี
3. พนักงานพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.75	0.89	ดี
4. องค์การได้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานอยากทำงาน	3.43	1.04	ดี
รวม	**3.67**	**0.88**	**ดี**

จากตาราง 6 ด้านบุคลากรขององค์การพบว่า ระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า มีระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอยู่ในระดับดี ทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ข้อพนักงานมีทักษะและความชำนาญในงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 รองลงมาคือข้อพนักงานพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ข้อองค์การมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และ ข้อองค์การได้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานอยากทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 , 3.54 และ 3.43 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านค่านิยมร่วมขององค์การ

ค่านิยมร่วมขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ
1. พนักงานมีความรักความผูกพัน และภักดีต่อองค์การ	3.71	0.78	ดี
2. พนักงานมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ	3.71	0.78	ดี
3. พนักงานรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.76	0.77	ดี
4. พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันและมุ่งสู่เป้าหมายอันเดียวกัน	3.87	0.78	ดี
รวม	**3.76**	**0.78**	**ดี**

จากตาราง 7 ด้านค่านิยมร่วมขององค์การโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อด้านค่านิยมร่วมขององค์การพบว่า ค่านิยมร่วมขององค์การอยู่ในระดับดี ทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ข้อพนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันและมุ่งสู่เป้าหมายอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ ข้อพนักงานรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ข้อพนักงาน มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ และ ข้อพนักงาน มีความรักความผูกพันและภักดีต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ,3.71 และ 3.71 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 8 แสดงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. การบรรลุเป้าหมาย	3.94	0.68	ดี
2. ความสามารถในการปรับตัว	3.91	0.64	ดี
รวม	**3.93**	**0.66**	**ดี**

จากตาราง 8 แสดงระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93
เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับดีทุกข้อ โดยด้านการบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือด้านความสามารถในการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ตาราง 9 แสดงระดับประสิทธิผลด้านการบรรลุเป้าหมาย

การบรรลุเป้าหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ทำงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้	3.98	0.59	ดี
2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่องค์การกำหนด	3.82	0.74	ดี
3. การที่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.96	0.72	ดี
4. การเข้าใจและตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ	3.99	0.68	ดี
รวม	**3.94**	**0.68**	**ดี**

จากตาราง 9 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายพบว่า อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ การบรรลุเป้าหมายพบว่า อยู่ในระดับดี 4 ข้อ ได้แก่ ข้อการเข้าใจและตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ ข้อการทำงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ข้อการได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และข้อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่องค์การกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ,3.96 และ 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงระดับประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับตัว

ความสามารถในการปรับตัว	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.92	0.62	ดี
2. มีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง	3.87	0.65	ดี
3. สามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นและหน่วยงานต่าง ๆ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	3.93	0.66	ดี
รวม	**3.91**	**0.64**	**ดี**

จากตาราง 10 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่าอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิผล ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับดี ทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ข้อสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นและหน่วยงานต่าง ๆ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือข้อมีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และ ข้อมีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.87 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_0: เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างด้านเพศและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม โดยใช้การทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent T-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม หากพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่าsig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed ซึ่งผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มใช้สถิติLevene's testแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าความแปรปรวนและผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	$\overline{X}$	S.D.	Levene's test		t-test for Equality of Means		
				F	Sig	t	df	sig. (2-tailed)
การบรรลุเป้าหมาย	ชาย	3.90	0.56	0.77	.381	-1.001	394	0.318
	หญิง	3.96	0.56					
ความสามารถในการปรับตัว	ชาย	3.88	0.50	0.00	.978	-0.809	394	0.419
	หญิง	3.92	0.57					

จากตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบพบว่า การบรรลุเป้าหมาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.318 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้ค่า Sig. (2-tailed) ในส่วนของ Equal Variances Assumed มาวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือการยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า เพศของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า เพศมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านการบรรลุเป้าหมายไม่แตกต่างกัน

ความสามารถในการปรับตัว มีค่า Sig เท่ากับ 0.419 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ความแปรปรวนทั้ง2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้ค่า Sig. (2-tailed) ในส่วนของ Equal Variances Assumed มาวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือการยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่าเพศของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสามารถในการปรับตัว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_0: อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการศึกษาศึกษาความแตกต่างของอายุ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: One – Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

หากพบว่าค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig มีค่ามากกว่า หรือ เท่ากับ 0.05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของ ทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's Test

อายุ	$\overline{X}$	S.D	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
อายุ 20 – 24 ปี	4.03	0.51				
อายุ 25 – 29 ปี	3.81	0.52	0.814	2	393	0.444
อายุ 30 ปีขึ้นไป	3.99	0.50				

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.444 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F – test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F-Ratio	Sig
การบรรลุเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3.822	2	1.911	6.276*	0.002
	ภายในกลุ่ม	119.663	393	0.304		
	รวม	123.484	395			
ความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.097	2	1.548	5.422*	0.005
	ภายในกลุ่ม	112.224	393	0.286		
	รวม	115.321	395			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) พบว่า

การบรรลุเป้าหมาย มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า อายุของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า อายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมในด้านการบรรลุเป้าหมายแตกต่างกัน

ความสามารถในการปรับตัว มีค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า อายุของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า อายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ในด้านความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อายุ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่า กลุ่มอายุคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	อายุ 20 – 24 ปี	อายุ 25 – 29 ปี	อายุ 30 ปีขึ้นไป
	4.08	3.82	4.00
อายุ 20 – 24 ปี	-	0.26*	0.08
		(0.004)	(0.350)
อายุ 25 – 29 ปี		-	-0.18*
			(0.003)
อายุ 30 ปีขึ้นไป			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย จำแนกตามอายุ พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายของพนักงานที่มีอายุ 20 – 24 ปี มีความแตกต่าง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายของพนักงานที่มีอายุ 25 – 29 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 24 ปี มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย มากกว่า พนักงานที่มีอายุ อายุ 25 – 29 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

2. ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายของพนักงานที่มีอายุ 25 – 29 ปี มีความแตกต่าง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายของพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุ 25 – 29 ปี มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ อายุ 30 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

ตาราง 1 5 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัวจำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	อายุ 20 – 24 ปี	อายุ 25 – 29 ปี	อายุ 30 ปีขึ้นไป
	3.97	3.79	3.98
อายุ 20 – 24 ปี	-	0.18*	-0.01
		(0.044)	(0.961)
อายุ 25 – 29 ปี		-	-0.19*
			(0.002)
อายุ 30 ปีขึ้นไป			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 5 แสดงผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกตามอายุ พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของ พนักงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานที่มีอายุ 20 –24 ปี มีความแตกต่าง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานที่มีอายุ 25 – 29 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 24 ปี มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัวมากกว่า พนักงานที่มีอายุ อายุ 25 – 29 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

2. ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของ พนักงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานที่มีอายุ 25 – 29 ปี มีความแตกต่าง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 25 – 29 ปี มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ อายุ 30 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_0: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่าง ระดับการศึกษา และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม โดยใช้การทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent T-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม หากพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed ซึ่งผลการทดสอบความแปรปรวนของระดับการศึกษากลุ่มทั้ง2กลุ่มใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงค่าความแปรปรวนและผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของกลุ่มตัวอย่างด้านระดับการศึกษาระหว่างต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	Levene's test		t-test for Equality of Means		
				F	Sig	t	df	sig. (2-tailed)
การบรรลุเป้าหมาย	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.95	0.57					
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	3.93	0.54	0.277	0.599	0.269	394	0.788
ความสามารถในการปรับตัว	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.87	0.54					
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	3.94	0.54	0.000	0.995	-1.210	394	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนและผลการเปรียบเทียบมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า

การบรรลุเป้าหมาย มีค่า Sig เท่ากับ 0.788 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า ระดับการศึกษา ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ความสามารถในการปรับตัว มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า ระดับการศึกษา ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัวของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_0: สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการศึกษาศึกษาความแตกต่างของสถานภาพสมรส และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: One – Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

หากพบว่าค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig มีค่ามากกว่า หรือ เท่ากับ 0.05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของ ทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Levene's Test

สถานภาพ	$\overline{X}$	S.D	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig
โสด	3.99	0.49				
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.86	0.54	3.440	2	393	0.330
หม้าย/อย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.93	0.45				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.33ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F – test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 18

ตาราง 1 8 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F-Ratio	Sig
การบรรลุเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3.395	2	0.198	0.631	0.533
	ภายในกลุ่ม	123.089	393	0.313		
	รวม	123.484	395			
ความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.293	2	1.647	5.776*	0.003
	ภายในกลุ่ม	112.028	393	0.285		
	รวม	115.321	395			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 8 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) พบว่า

การบรรลุเป้าหมาย มีค่า Sig เท่ากับ 0.533 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่า สถานภาพสมรสของพนักงาน ในนิคม

อุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมในด้านการบรรลุเป้าหมายไม่แตกต่างกัน

ความสามารถในการปรับตัว มีค่า Sig เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า สถานภาพสมรส ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่าสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ในด้านความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงหาความแตกต่างของประสิทธิผล ในด้านความสามารถในการปรับตัวจำแนกตามสถานภาพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกตามสถานภาพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพ	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
	4.00	3.81	3.91
โสด	-	0.19*	0.08
		(0.001)	(0.377)
สมรส/อยู่ด้วยกัน		-	-0.10
			(0.317)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 9 แสดงผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานด้านความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความแตกต่าง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

2. ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานด้านความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความแตกต่าง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถ ในการปรับตัว ของพนักงานที่มี สถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถ ในการปรับตัว มากกว่า พนักงานที่มี สถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.08

สมมติฐานที่ 5 ประสบการณ์ ในการ ทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_0: ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ในการศึกษาศึกษาความแตกต่างของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความ แปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: One – Way ANOVA) ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากพบว่าค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig มีค่ามากกว่า หรือ เท่ากับ 0.05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของ ทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ซึ่ง ผลการทดสอบความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ Levene's Test

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig
ไม่เกิน5ปี	3.95	0.56				
6-10ปี	3.94	0.46	1.571	2	393	0.209
ตั้งแต่11ปีขึ้นไป	3.82	0.54				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.209ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F – test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 21

ตาราง 2 1 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F-Ratio	Sig
การบรรลุเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	1.460	2	0.730	2.350	0.097
	ภายในกลุ่ม	122.025	393	0.310		
	รวม	123.484	395			
ความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.605	2	0.303	1.037	0.356
	ภายในกลุ่ม	114.715	393	0.292		
	รวม	115.321	395			

จากตาราง 2 1 แสดงการวิเคราะห์การเปรียบเทียบมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การบรรลุเป้าหมาย มีค่า Sig เท่ากับ 0.097 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในด้านการบรรลุเป้าหมาย ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความสามารถในการปรับตัว มีค่า Sig เท่ากับ 0.356 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานนิคม ในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมี ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_0: รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการศึกษาศึกษาความแตกต่างของรายได้ต่อเดือน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: One – Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

หากพบว่าค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig มีค่ามากกว่า หรือ เท่ากับ 0.05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของ ทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levine's Test

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	S.D	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.82	0.63				
10,001-15,000บาท	3.88	0.53	8.653	2	393	0.000*
มากกว่า15,000บาท	4.02	0.44				

จากตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
การบรรลุเป้าหมาย	2.189	2	133.616	0.116
ความสามารถในการปรับตัว	4.613	2	127.747	0.012*

จากตาราง 2 3 แสดงการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า

การบรรลุเป้าหมาย มีค่า Sig เท่ากับ 0.116 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า รายได้ต่อเดือน ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในด้านการบรรลุเป้าหมาย ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ความสามารถในการปรับตัว มีค่า Sig เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
	3.80	3.85	4.02
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-	-0.05	-0.22*
		(0.526)	(0.011)
10,001 – 15,000 บาท		-	-0.17*
			(0.004)
มากกว่า 15,000 บาท			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ,000 บาท มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว แตกต่างกับพนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว แตกต่างกับพนักงานมี รายได้ต่อเดือน มากกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ,000 บาท มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

สมมติฐานที่ 7 กลยุทธ์ขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

H_0: กลยุทธ์ขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

H_1: กลยุทธ์ขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 8 โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

H_0: โครงสร้างขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

H_1: โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 9 รูปแบบการบริหารขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

H_0: รูปแบบการบริหารขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

H_1: รูปแบบการบริหารขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 10 บุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

H_0: บุคลากรขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

H_1: บุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 11 ค่านิยมร่วมขององค์ก ารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

H_0: ค่านิยมร่วมขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

H_1: ค่านิยมร่วมขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนหรือพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ รูปแบบการบริหารงานขององค์การ บุคลากรขององค์การ และ ค่านิยมร่วมขององค์ก าร กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนหรือพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 25 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ กับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.736	0.155	-	11.210	0.000
กลยุทธ์ขององค์การ (X_1)	0.185	0.054	0.246	3.426	0.001
โครงสร้างขององค์การ (X_2)	0.098	0.043	0.153	2.263	0.024
รูปแบบการบริหารขององค์การ (X_3)	-0.066	0.051	-0.100	-1.276	0.203
บุคลากรขององค์การ (X_4)	0.053	0.051	0.063	1.043	0.297
ค่านิยมร่วมขององค์การ (X_5)	0.316	0.051	0.347	6.197	0.000
	Adjusted R^2 = 0.368			Sig. = 0.000	

จากตาราง 2 5 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนหรือพหุสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = . 1.736 + 0.185X_1 + 0.098\ X_2 + 0.316X_5$$

โดยที่ Y_1 แทน ประสิทธิผลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านการบรรลุเป้าหมาย
X_1 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านกลยุทธ์ขององค์การ
X_2 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การ
X_3 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ
X_4 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านบุคลากรขององค์การ
X_5 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านค่านิยมร่วมขององค์การ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) แสดงถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับตามขนาดของความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ค่านิยมร่วมขององค์การ กลยุทธ์ขององค์การ และโครงสร้างขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.347 , 0.246 และ 0.153 ตามลำดับและจากค่า Adjusted R^2 มีค่าเท่ากับ 0.368 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ (X_1) โครงสร้างขององค์การ (X_2) และ ค่านิยมร่วมขององค์การ (X_5) ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y_1) ได้ร้อยละ 36.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) ของกลยุทธ์ขององค์การ แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย หมายความว่า เมื่อกลยุทธ์ขององค์การ (X_1) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) ของโครงสร้างขององค์การ แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย หมายความว่า เมื่อโครงสร้างขององค์การ (X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.098 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) ของค่านิยมร่วมขององค์การ แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย หมายความว่า เมื่อค่านิยมร่วมขององค์การ (X_5) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.316 หน่วย

ตาราง 26 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ กับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.077	0.158		13.143	0.000
กลยุทธ์ขององค์การ (X_1)	0.007	0.055	0.010	0.131	0.896
โครงสร้างขององค์การ (X_2)	0.066	0.044	0.106	1.490	0.137
รูปแบบการบริหารขององค์การ (X_3)	0.071	0.053	0.112	1.348	0.178
บุคลากรขององค์การ (X_4)	0.178	0.052	0.218	3.407	0.001
ค่านิยมร่วมขององค์การ (X_5)	0.173	0.052	0.197	3.328	0.001
	Adjusted R^2 = 0.295			Sig. = 0.000	

จากตาราง 2 6 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนหรือพหุคูณสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_2 = 2.077 + 0.178X_4 + 0.173X_5$$

โดยที่ Y_2 แทน ประสิทธิผลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านความสามารถในการปรับตัว

X_1 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านกลยุทธ์ขององค์การ

X_2 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การ

X_3 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ

X_4 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านบุคลากรของ องค์การ

X_5 แทน กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การด้านค่านิยมร่วมขององค์การ

ผ ลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) แสดงถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับตามขนาดของความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ พนักงานขององค์การ (X_4) และค่านิยมร่วมขององค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.218 และ 0.197 ตามลำดับ และ

จากค่า Adjusted R^2 มีค่าเท่ากับ 0.295 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์การ (X_4) และ ค่านิยมร่วมขององค์การ (X_5) ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านความสามารถในการปรับตัว (Y_2) ได้ร้อยละ 29.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) ของบุคลากรขององค์การ แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว หมายความว่า เมื่อ บุคลากรขององค์การ (X_4) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะเพิ่มขึ้น 0.178 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) ของค่านิยมร่วมขององค์การ แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว หมายความว่า เมื่อค่านิยมร่วมขององค์การ (X_5) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะเพิ่มขึ้น 0.173 หน่วย

ตาราง 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	
	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	
	ด้านการบรรลุเป้าหมาย	ด้านความสามารถในการปรับตัว
1. เพศ	X	X
2. อายุ	✓	✓
3. ระดับการศึกษา	X	✓
4. สถานภาพสมรส	X	✓
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	X	X
6. รายได้ต่อเดือน	X	✓
7. กลยุทธ์ขององค์การ	✓	X
8. โครงสร้างขององค์การ	✓	X
9. รูปแบบการบริหารขององค์การ	X	X
10. บุคลากรขององค์การ	X	✓
11. ค่านิยมร่วมขององค์การ	✓	✓

หมายเหตุ ✓ = เป็นไปตามสมมติฐาน

X = ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปผล อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ ศึกษา กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ที่มีผลต่อปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อ เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง วางแผน ในการทำงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและสามารถใช้เป็นพื้นฐานให้แก่ผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 400 ตัวอย่าง แต่เก็บแบบสอบถามกลับคืนได้เพียง 396 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99

สมมติฐานการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน กลยุทธ์ในการดำเนินงาน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ บุคลากรขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจั ย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามแบบมีให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา กับคำถามที่มีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-dichotomy question) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ จำนวน 20 ข้อ โดยมีคำถามทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ บุคลากรขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย และ ความสามารถในการปรับตัว จำนวน 7 ข้อ

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ลงรหัส (Coding) และนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (One-way Analysis of Variance) และหาวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษา “กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม” จากการศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 396 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 และเพศชายมีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา คือ อายุ 25 - 29 ปี มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และอายุ 20 - 24 ปีมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างละเท่า ๆ กันมีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา คือ สมรส/แยกกันอยู่ มีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 และ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา คือ ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1และ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาคือ มากกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 และ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40

การวิเคราะห์ข้อมูลกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ บุคลากรขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 396 คน เมื่อพิจารณากลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การโดยรวมแล้วพบว่ากลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การมีลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

ด้านกลยุทธ์ขององค์การพบว่า กลยุทธ์ขององค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าข้อองค์การมีการปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมออยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ข้อองค์การมีนโยบายที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ข้อแผนงานที่องค์การวางไว้สามารถปฏิบัติ

ได้จริงและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และข้อองค์การมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบและเข้าใจง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77,3.67 และ 3.62 ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างขององค์การพบว่า โครงสร้างขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ โครงสร้างขององค์การพบว่า ด้านโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อองค์การมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นระเบียบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ ข้อองค์การมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานในองค์การไว้อย่างชัดเจน และข้อองค์การมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจในการแก้ไขปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ 3.62 ตามลำดับ

ด้านรูปแบบการบริหารขององค์การพบว่า อยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อรูปแบบการบริหารขององค์การพบว่า รูปแบบการบริหารขององค์การอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อการประชุมหารือระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในองค์การอย่างสม่ำเสมอโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือข้อเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บริหารแก้ไขปัญหานั้นทันทีภายในระยะเวลาที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ข้อเมื่อพบปัญหาผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับพนักงานในองค์การอยู่เสมอ และ ข้อผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 , 3.57 , 3.53 และ 3.51 ตามลำดับ

ด้านบุคลากรขององค์การพบว่า อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า มีระดับกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อพนักงานมีทักษะและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือข้อพนักงานพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ข้อองค์การมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และข้อองค์การได้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทำให้พนักงานอยากทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 , 3.54 และ 3.43 ตามลำดับ

ด้านค่านิยมร่วมขององค์ก ารพบว่าอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อด้านค่านิยมร่วมขององค์การพบว่า ค่านิยมร่วมขององค์การอยู่ในระดับ ดี 4 ข้อ ได้แก่ ข้อพนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันและมุ่งสู่เป้าหมายอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ ข้อพนักงาน รู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ข้อพนักงานมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ และ ข้อพนักงาน มีความรักความผูกพัน และภักดีต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ,3.71 และ 3.71 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 396 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

ด้านการบรรลุเป้าหมายพบว่า อยู่ในระดับดี 4 ข้อโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 พบว่า ข้อการเข้าใจและตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ ข้อการทำงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ และข้อ การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่องค์การกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ,3.96 และ 3.82 ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับดี 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ได้แก่ ข้อสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นและหน่วยงานต่าง ๆ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ข้อ มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และ ข้อมีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.87 ตามลำดับ

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ทั้งด้านการบรรลุเป้าหมายและด้านความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งด้านการบรรลุเป้าหมายและด้านความสามารถในการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ ระดับการศึกษา มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านการบรรลุเป้าหมายไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านการบรรลุเป้าหมายแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสถานภาพสมรส มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ ประสบการณ์ ในการ ทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านการบรรลุเป้าหมายไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 กลยุทธ์ขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ กลยุทธ์ขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลยุทธ์ขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านความสามารถในการปรับตัวซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 8 โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านการบรรลุเป้าหมาย อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโครงสร้างขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านความสามารถในการปรับตัวซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 9 รูปแบบการบริหารขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ รูปแบบการบริหารขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 10 บุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ บุคลากร ขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านความสามารถในการปรับตัวซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 11 ค่านิยมร่วมขององค์ก ารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ ค่านิยมร่วมขององค์ก ารไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่านิยมร่วมขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมด้านความสามารถในการปรับตัวซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

เพศกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้งเพศชายและเพศหญิง พบว่าค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มใกล้เคียงกันมาก จึงทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าในสังคมปัจจุบันเพศชายกับเพศหญิงได้รับการยอมรับว่าเท่าเทียมกัน และมีความรู้ความสามารถรวมทั้งโอกาสในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีความเสมอภาคกันมากขึ้น

กว่าในอดีต การเปิดกว้างทางการศึกษาทำให้ทั้งผู้หญิงและผู้ชายมีความรู้ ความสามารถเท่าเทียมกัน ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวถึงเพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) ว่าจากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถใน การเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธีรา กมลรัตนเวช (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

อายุกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันในการปฏิบัติงาน การที่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับช่วงอายุของผู้ปฏิบัติงานด้วยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า จากกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีอายุน้อยกว่าจะมีประสิทธิผลด้านการบรรลุเป้าหมายมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าเพราะอายุที่น้อยกว่าทำให้มีความต้องการตั้งเป้าหมายเพื่อให้ได้เห็นอนาคตที่ดีแต่ผู้ที่มีอายุมากกว่านั้นทำงานมานานกว่าผู้ ที่มีอายุน้อยย่อมที่จะผ่านพ้นเป้าหมายมามากแล้วอาจเกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงานจึงมีการบรรลุเป้าหมายที่ต่ำกว่า และผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัวสูงกว่าเนื่องจากการมีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่าจึงปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) กล่าวว่า อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคน ที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมี น้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล ฉิมไทย (2552: 113) พบว่า อายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันธ์ต่อองค์การและประสิทธิผลการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน

ระดับการศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้น มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายไม่แตกต่างกัน แต่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าในเรื่องของประสิทธิผลด้านการบรรลุเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับเป้าหมายของแต่ละคน ส่วนประสิทธิผล

ด้านความสามารถในการปรับตัวจะเห็นได้ชัดว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาเทียบเท่าปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับตัวสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากอาจมีการเรียนรู้ที่มากขึ้นเพราะปัจจุบันความรู้ในห้องเรียนมีการศึกษาทั้งทฤษฎี การปฏิบัติ และมีการทำวิจัย เพื่อให้มีความรู้ที่จะนำมาใช้ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันย์ชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ (2552: 165) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล ฉิมไทย (2552:113) พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพั นต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน

สถานภาพกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันนั้น มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายไม่แตกต่างกัน แต่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน ผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัวสูงที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล ฉิมไทย (2552:114) พบว่า สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันธ์ต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้นมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งด้านการบรรลุเป้าหมายและด้านความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่นานกว่าทำให้เกิดความเบื่อหน่ายงานขึ้น หรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่าทำให้มีประสบการณ์ไม่มากพอ ดังนั้นในระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละคนก็อาจพบปัญหาที่แตกต่างกันไปทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความตั้งใจ ความรักในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันย์ชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ (2552: 172) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันนั้น มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายไม่แตกต่างกัน แต่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายไม่แตกต่างกัน เพราะไม่ว่าระดับเงินเดือนเท่าใดก็จะต้องทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่องค์การวางไว้ ทำให้ได้ผลงานในระดับเดียวกัน สำหรับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัวนั้นจะเห็นได้ชัดว่าผู้ที่มีเงินเดือนสูงกว่าจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัวที่สูงกว่าเช่นกัน เพราะก่อนที่จะมีเงินเดือนที่สูงขึ้นก็ต้องเคยมีเงินเดือนที่น้อยกว่าและ ผ่านพ้นประสบการณ์ ในการทำงานมามาก กว่าจึงทำให้มีความสามารถในการปรับตัวสูงกว่า และอีกนัยหนึ่งอัตราเงินเดือนเป็นเหตุจูงใจที่ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน จะมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับเงินเดือนที่ได้รับด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยพร สุรัตนชัยการ (2550: 100) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟูดส์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กลยุทธ์ขององค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษากลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การพบว่า กลยุทธ์ขององค์การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากองค์การมีกลยุทธ์ที่ดีและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงก็จะทำให้พนักงานในองค์การมีกลยุทธ์ที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันย์ชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ (2552: 243) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่ากลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การในด้านกลยุทธ์ของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ด้านประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

โครงสร้างขององค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษากลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การพบว่า โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมและเรียบง่าย มีการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์การอย่างเป็นระบบ

ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันย์ชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ (2552: 241) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การในด้านโครงสร้างของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ด้านประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

รูปแบบการบริหารขององค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษากลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การพบว่า รูปแบบการบริหารขององค์การไม่มีความสัมพันธ์ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการบรรลุเป้าหมาย และ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าไม่ว่าผู้บริหารจะบริหารงานแบบไหนก็ไม่ทำให้ประสิทธิผลของพนักงานเปลี่ยนแปลงไป เพราะแต่ละรูปแบบการบริหารและแต่ละองค์การย่อมมุ่งเน้นให้องค์การประสบความสำเร็จด้วยกันทั้งนั้น พนักงานย่อมต้องทราบถึง กฎเกณฑ์ต่าง ๆดีก่อนการเข้าร่วมงานกับแต่ละองค์การ ทั้งนี้เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทาง เป้าหมาย หลักการ มีประสิทธิภาพสูงมากน้อยเพียงใดเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาปรารถนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของ มัลลิกา ต้นสอน (2543 : 100) กล่าวว่า ปกติผู้บริหารองค์การจะต้องจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้องค์การจะต้องมีการสรรหาและต้องคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาประเมินผลงาน การจูงใจ และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบและยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ

บุคลากรขององค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษากลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การพบว่า บุคลากรขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย แต่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันย์ชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ (2552: 247) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การในด้านพนักงานของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ค่านิยมร่วมขององค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษากลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การพบว่า ค่านิยมร่วมขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย แต่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปรับตัวซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธันย์ชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ (2552: 249) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การในด้านค่านิยมร่วมของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ด้านประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อเสนอแนะที่ได้จากวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาวางแผนบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ จากการวิเคราะห์กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์ก าร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านบุคลากรขององค์การ และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อประสิทธิผลที่เพิ่มมากขึ้น ควรสนับสนุนให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน เพราะปัจจัยทุกด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ของ องค์การ เพื่อประสิทธิผลที่เพิ่มมากขึ้น ควรสนับสนุนให้ความสำคัญในเรื่องของ องค์การจะต้องมีขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน ที่เป็นระเบียบและเข้าใจง่ายและ แผนงานที่องค์การวางไว้ต้องสามารถปฏิบัติได้จริงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

2. ด้านโครงสร้างขององค์ก าร เพื่อประสิทธิผลที่เพิ่มมากขึ้น ควรสนับสนุนให้ความสำคัญในเรื่องของ องค์การต้องมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้นในองค์การ และองค์การจะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานในองค์การไว้อย่างชัดเจน

3. ด้านบุคลากรขององค์การ เพื่อประสิทธิผลที่เพิ่มมากขึ้น ควรสนับสนุนให้ความสำคัญในเรื่องของ องค์การจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับท่านทำให้พนักงานมีความอยากทำงานมากขึ้น และองค์การจะต้องมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานและทำผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิผลมากที่สุด

4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ เพื่อประสิทธิผลที่เพิ่มมากขึ้น ควรสนับสนุนให้ความสำคัญในเรื่องของ การ สนับสนุนให้พนักงานมีความรักความผูกพัน ภักดีต่อองค์การ และสนับสนุนให้พนักงานเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันโดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา เพื่อให้ได้งานวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น

3. ควรทำการศึกษาในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานหรือหัวหน้างานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2549). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เกศรา รักชาติ. (2549). *องค์การแห่งการตื่นรู้*. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป.

จรรยพร สุรัตนชัยการ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จินตนา บุญบงการ; และณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2544). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

----------. (2546). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

ทองใบ สุดชารี. (2542). *วิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิชย์.

----------. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.

----------. (2543). *องค์การและการบริหาร การศึกษาจัดการแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.

ธันย์ชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ธิติภพ ชยธวัช. (2547). *คัมภีร์การบริหาร*. กรุงเทพฯ: มีโชค.

ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ประพันธ์ สุริหาร. (2532). *ทฤษฎีการบริหาร.คณะศึกษาศาสตร์.* มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปิยธิดา ตรีเดช. (2541). *ศัพท์การบริหารสาธารณสุข.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525). *พจนานุกรม ปี พ.ศ.2525.* กรุงเทพ นานมีบุ๊ค.

พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์. (2541). *การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญแข แสงแก้ว. (2541). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภรณี กีร์ติบุตร. (2529*). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.* กรุงเทพฯ: ม.ป.ป.

ภัทธีรา กมลรัตนเวช. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบสิว.เท็กซ์ไทส์ จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ.* อัดสำเนา.

มัลลิกา ต้นสอน. (2543). *กลยุทธ์ธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: เอ๊กซ์เปอร์เน็ต.

----------. (2544). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: เอ๊กซ์เปอร์เน็ต.

รดา มณีพรายพรรณ. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์. เคมีคอล จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ละมูล หล้ามเหศักดิ์. (2537). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

วรรณภา ปรือทอง. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการดำเนินชีวิตกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริโภคอาหารชีวจิตร้านเอเดนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). *BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์การอย่างยั่งยืน.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แปซิฟิค

วุฒิชัย จำนง. (2525). *การจูงใจในองค์การธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วิศาล บัวอินทร์. (2551). *การวิเคราะห์แนวปฏิบัติขององค์กรตามตัวแบบ Mckinsey 7-S กรณีศึกษาโรงแรมและรีสอร์ท บนเกาะพงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. ถ่ายเอกสาร.

วีรชัย ตันติวีรวิทยา. (2531). *ดั้นด้นหาความเป็นเลิศประสบการณ์จากบริษัทอเมริกันชั้นนำของโลก.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). *ทฤษฎีการประเมิน.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

----------. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

----------. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็ก.

ศุภโชค ชุนอิ๋ว. (2550). *การพัฒนาองค์การ.* สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2550, จาก http://library .riu.ac.th/rps-db/list news. asp?ld_new=N396.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2540). *กลยุทธ์การแข่งขันของธรกิจ.* กรุงเทพฯ: มติชน.

สมยศ นาวีการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

----------. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สิริรัตน์ สวยสม. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬา แห่งประเทศไทย กระทรวงการฟองเที่ยวและกีฬา.* สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุจิตรา สิกมะมณฑล. (2536). *ประสิทธิผลงานสาธารณสุขมูลฐานของหมู่บ้านที่มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ชุมชนในจังหวัดลำปาง.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา; และบุญมี พันธุ์ไทย. (2545*). วิธีวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา 1.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพ. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). *การบริหารพยาบาล.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จิรรัชการพิมพ์.

Amitai Etzioni. (1964*). Modern organizations*. New York: Prentice-Hall,Inc. Englewood Cliffs.

Bass, Bernard M. (1976). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free press.

Bechger, Timo M.; & Boerman, L. Pieter. (1997). Decentralized Decision Making And Organizational Effectiveness in Colleges For Vocational Education: A Structural. Equation Model For School Organization, Education Researh And Evaluation. *An International Journal On Theory and Practice 3.* 189-213.

Benson, Macolm J. (1991, June). Attitudes and Motivation Towards English:A survey of Japanese.Freshmen. *RELC Journal*. 22(1): 34-48.

Goodman, Pual S.; & Penning, M. Johannes. (1976) *Associates New Perspectives on organizational Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.

Gordon, Judith R. (1993). *A diagnostic approach to organization Behavior*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Gibson,J.L. (2000). *Organization: Behavior*. 7 th ed. Boston: Irwin.

Gibson; et al. (1979). *Organization: Behavior Structure Processes*. 3nd ed. Texas: Business Publications.

Gibson; et al. (1988). *Organization*. 6th ed. Texas: Bussiness Publications.

Hornby, A.S. (1995). *Oxford Advance learner's dictionary*. 5th ed. New York: Oxford university press.

Hoy; & Miskle. (1991). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: Auckland McGraw-Hill.

Katz, Daniel; & Kahn, Robert. (1966). *The Social Psychology of Organization*. New York: John Wiley; & sons.

----------. (1978). *The Social Psychology of Organization*. New York: John Wiley & Sons.

Kotler, Philip. (1997). Market Management: analysis, planning, Implementation and control. 9th ed. New Jersey: Asimon & Schuster.

----------. (1997). *Marketing Management*. 9th ed. New Jersy: Prentice Hall.

----------. (2000). *Marketing Management*. 10th ed. New Jersy: Prentice Hall.

Mahoney, T.A.; & W. Weizel. (1969). Managerial model of organizational effectiveness. *Administrative Science Quaterly*. 14.

Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of effective Organization*. New York: Herper and Row.

Organ, Dennis W.; & Thomas Bateman. (1986). *Organization behavior*. 4th ed. Homewood: Business Publication.

Ouchi, William G. (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet tha Japanese Challenge*. Reading, MASS: Addison-Wesley.

Parsons, Talcott. (1964). *Suggestions for a sociological approach to the theory of Organizations in complex Organizations a sociological reader by amitai etzioni*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Peter, T.J.; & R.H. Waterman. (1982). *In search of excellence*. New York: Harper and Row.

Scanlan, Buri; & Bernard Keys. (1983). *Management and organizational behavior*. New York: John wiley & sons.

Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica, California: Goodyear.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลไปประกอบการวิจัยเรื่อง ปัจจัยกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด ฉะนั้น ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพที่เป็น จริงมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกส่วน และตรงตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะถือเป็นความลับอย่างเคร่งครัด

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1
แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง ให้ท่านตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ที่ตรงกับสถานภาพส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ
   1. ☐ เพศชาย
   2. ☐ เพศหญิง

2. อายุ
   1. ☐ อายุ 20-24 ปี
   2. ☐ อายุ 25-29 ปี
   3. ☐ อายุ 30 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา
   1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
   2. ☐ ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส
   1. ☐ โสด
   2. ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน
   3. ☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. ประสบการณ์ในการทำงาน
   1. ☐ ไม่เกิน 5 ปี
   2. ☐ 6-10 ปี
   3. ☐ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน
   1. ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
   2. ☐ 10,001-15,000 บาท
   3. ☐ มากกว่า 15,000 บาท

ส่วนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานองค์การ

คำชี้แจง ให้ท่านตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

กลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
กลยุทธ์ขององค์การ					
1. องค์การของท่านมีนโยบายที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้					
2. องค์การของท่านมีการปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ					
3. แผนงานที่องค์การของท่านวางไว้สามารถปฏิบัติได้จริงและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้					
4. องค์การของท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบและเข้าใจง่าย					
โครงสร้างขององค์การ					
5. องค์การของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นระเบียบ					
6. องค์การของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานในองค์การไว้อย่างชัดเจน					
7. องค์การของท่านมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจในการแก้ไขปัญหา					
รูปแบบการบริหารขององค์การ					
8. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับพนักงานในองค์การอยู่เสมอ					
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ					

กลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
10. มีการประชุมหารือระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในองค์การอย่างสม่ำเสมอ					
11. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บริหารแก้ไขปัญหานั้นทันทีภายในระยะเวลาที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์					
12. เมื่อพบปัญหาผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี					
บุคลากรขององค์การ					
13. องค์การของท่านมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
14. ท่านมีทักษะและความชำนาญในงานที่ท่านปฏิบัติ					
15. ท่านพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ					
16. องค์การของท่านได้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับท่านทำให้ท่านอยากทำงาน					
ค่านิยมร่วมขององค์การ					
17. ท่านมีความรักความผูกพัน และภักดีต่อองค์การ					
18. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ					
19. ท่านรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
20. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันและมุ่งสู่เป้าหมายอันเดียวกัน					

ส่วนที่ 3
แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ท่านตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การบรรลุเป้าหมาย					
1. ท่านทำงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้					
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่องค์การกำหนด					
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
4. ท่านเข้าใจและตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ					
ความสามารถในการปรับตัว					
5. ท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
6. ท่านมีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆที่เปลี่ยนแปลง					
7. ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นและหน่วยงานต่าง ๆท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ.ดร.กาญณ์ระวี อนันตอัครกุล	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวชนกานต์ ชาวะหา
วันเดือนปีเกิด	16 พฤศจิกายน 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	103 หมู่ที่3 ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษา จาก โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยรังสิต
พ.ศ. 2550	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2556	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ