

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวอัจฉรา บุปผามาลา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.3 14

04คป

52

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน)

ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจในกรณีศึกษา รศ.ดร.เกรียงไกร ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๓

โทมัส ๒๐๒๓ (๑๙๙๖)

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวอัจฉรา บุบผามาลา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2548

h 278448

21 ก.ย. 2548

อัจฉรา บุนพามาลา (2548) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) สารนิพนธ์ บธ.ม
(การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น
พนักงานของบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) จำนวน 784 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 291 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานในบริษัท
อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 291 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว การเปรียบเทียบพหุคูณเพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ และการทดสอบความสัมพันธ์
โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for
Window Version 11

ผลการวิจัยพบว่า

- 1 พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 05 โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย
- 2 พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 05 โดยพนักงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง
30-39 ปี
- 3 พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี
ประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05 โดย พนักงานที่มีระดับการ
ศึกษาดำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา
ตอนปลาย, ปวช มี ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา,
ปาส
- 4 พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมี

**FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' WORK EFFICIENCY AT
THAILAND CARPET MANUFACTURING PUBLIC CO ,LTD**

**AN ABSTRACT
BY
MISS ACHARA BOOPHAMALA**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
May 2005**

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 05 โดยพนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ

5 พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 05 โดยพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท

6 พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่าง

กันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 05 โดยพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

7 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัด (มหาชน) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้แก่ องค์ประกอบทางการบริหารด้าน การวางแผน การนำ และการควบคุม สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัด (มหาชน) ได้ถูกต้องร้อยละ 97.4 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.396 x_1 + 0.310 x_2 + 0.229 x_3$$

**Achara Boophamala (2005) *Factors Influencing Employees' Work Efficiency*
at Thailand Carpet Manufacturing Public Co.,Ltd Master's Project, M B A
(Management) Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University
Project Advisor Assoc Prof Supada Sirikudta**

The purposes of this study were to investigate the factors influencing employees' Work Efficiency at Thailand carpet Manufacturing Public Co ,Ltd A questionnaire was administered to a group of 291 samples representing the total number of 784 employees The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, pair difference analyzing by LSD method and Multiple Regression Analysis and processed by SPSS for Windows Version11

Results of the study were summarized as follows

- 1 Thailand carpet Manufacturing Public Co ,Ltd employees with different gender are indifferent work in efficiency with statistically significant at level of 0.05 and the most of practical employees were female
- 2 Thailand carpet Manufacturing Public Co ,Ltd employees with different aging are indifferent work efficiency with statistically significant at level of 0.05 and the largest age group being between 30-39 years old
- 3 Thailand carpet Manufacturing Public Co ,Ltd employees with different educational level are different in work efficiency with statistically significant at level of 0.05 Employees who obtained under or junior high school and high school were likely to have higher level of work efficiency than those whose education were lower than vocational level
- 4 Thailand carpet Manufacturing Public Co ,Ltd employees with different work positions are indifferent in work efficiency with statistically significant at level of 0.05 and the largest work positions group being operation positions
- 5 Thailand carpet Manufacturing Public Co ,Ltd employees with different earning are indifferent in work efficiency with statistically significant at level of 0.05 and the largest group earning under or 5,000 bath
- 6 Thailand carpet Manufacturing Public Co ,Ltd employees with different

working experiences are indifferent in work efficiency with statistically significant at level of 0.05 and the largest working experiences group being more than 10 years

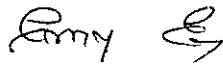
7 In the overall work efficiency of employees was at moderate level and the variables influencing employees' work efficiency at Thailand carpet Manufacturing Public Co., Ltd. were Administrative element of planning, leading, Controlling. These 3 variables could predict work efficiency of employees about percentage of 97.4

The predicted equation of work efficiency at Thailand carpet Manufacturing Public Co., Ltd. are informed as follows

$$Y = 0.396 x_1 + 0.310 x_2 + 0.229 x_3$$

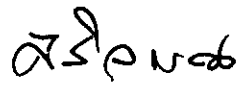
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



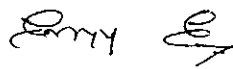
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ



(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

ประธาน



(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร กิตติมา สังข์เกษม)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณทุกท่านตั้งแต่ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกิตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่
ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจน
สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์
และ ผศ. ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจาง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำปรึกษาแก้ไขข้อบก
พร่องของแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคม
ศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้
อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ บริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัด(มหาชน) และพนักงานทุกท่านที่ให
การสนับสนุนในการศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่ให้การ
สนับสนุนในการศึกษาตลอดจนเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำที่ดีมีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัด
ทำวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ดี

อัจฉรา บุบผามาลา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	18
ประวัติบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน)	24
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	36
การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	42
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบทางการบริหาร	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ	55
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	57
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	59
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	70
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
ความมุ่งหมาย, สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า	71
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	74
อภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ	83
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	91
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	98
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย	101
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	104

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน และคำร้อยละ ข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
2 แสดงจำนวน และคำร้อยละ ข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
3 แสดงจำนวน และคำร้อยละ ข้อมูลระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4 แสดงจำนวน และคำร้อยละ ข้อมูลตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
5 แสดงจำนวน และคำร้อยละ ข้อมูลรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
6 แสดงจำนวน และคำร้อยละ ข้อมูลระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบ สอบถาม	51
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลองค์ประกอบทางการบริหารของ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม	52
8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลองค์ประกอบทางการบริหารของ ผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อ	53
9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม	55
10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อ	56
11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม	58
12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อ	58
13 แสดงผลการเปรียบเทียบเพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน	59
14 แสดงผลการเปรียบเทียบอายุของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน	60
15 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	61
16 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD โดย จำแนกตามระดับการศึกษา	62

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	63
18 แสดงผลการเปรียบเทียบรายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	64
19 แสดงผลการเปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	64
20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน	66
21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน	67
22 แสดงตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน	68
23 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	70

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับประสิทธิผล	10
2 แสดงหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ	11
3 แสดงหน้าที่ของการบริหารจัดการ	15
4 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	20
5 แสดงแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย	21
6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี ERG,ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ และทฤษฎีสองปัจจัย	23

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคโลกาภิวัตน์สิ่งต่างๆในโลกธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรที่จะอยู่รอดและเติบโตได้จึงต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขใหม่ๆที่เกิดขึ้น เช่น เกิดระบบการค้าเสรีใหม่ภายใต้องค์การการค้าโลก การเปิดกว้างแบบไร้พรมแดน และการติดต่อสื่อสารที่สะดวกสบายและรวดเร็ว โดยเทคโนโลยีใหม่ทำให้โลกเชื่อมถึงกันได้อย่างง่ายดายทำให้เกิดโอกาสใหม่ทางธุรกิจเพิ่มขึ้นมีการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงด้วยเหตุนี้ทำให้การคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตโดยอาศัยยึดจากสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบันของนักบริหารทำได้ยากและไร้รูปแบบที่แน่นอนซึ่งอาจเกิดความผิดพลาดได้เสมอ ดังนั้นการบริหารองค์กรยุคใหม่จึงจำเป็นต้องเอากลยุทธ์การบริหารและเทคนิคการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารงานเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่แตกต่าง ด้านต้นทุนที่ต่ำ การตลาดที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าเพราะสิ่งเหล่านี้คือหนทางในการสร้างผลกำไรให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ระบบงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่นิยมจึงถูกนำมาใช้กันอย่างหลากหลาย อาทิเช่น ระบบการจัดการการบริการและการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relation Management), ดุลยภาพการบริหารงาน (Balanced Score Card), ระบบการจัดการคุณภาพรวม (Total Quality Management) และอื่นๆ เป็นต้น

ถึงแม้จะมีการนำระบบที่มีประสิทธิภาพมาใช้แต่หลายๆองค์กรก็ยังคงประสบกับปัญหามากมายในองค์กร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่เป็นปัจจัยในการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพคือข้อยุ่งยากโดยใช้อย่างประหยัดที่สุดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงเป็นอีกหนทางหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการผลิตได้แก่ คน(Man) เครื่องจักร(Machine) วัตถุดิบ(Maternal) วิธีการ(Method) ซึ่งหนึ่งในทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คน(Man) เพราะคนที่มีอยู่ในองค์กรเป็นผู้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ควบคุมและจัดการให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต ดังนั้นองค์กรจึงต้องค้นหาวิธีที่จะดึงเอาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดจึงพบว่าหลายองค์กรได้พยายามจัดสรรผลตอบแทน สวัสดิการ โบนัส รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในที่สุด

ความสำคัญของการวิจัย

- 1 ผลการวิจัยทำให้พนักงานทราบถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- 2 ทำให้บริษัทสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน
- 3 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการให้การสนับสนุนและเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากรให้การบริหารงานของบริษัทประสบความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน มีจำนวนพนักงานรวมทั้งหมด 784 คน
(ที่มา ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน วันที่ 9 สิงหาคม 2547)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรจากสูตรของYamane (Yamane 1970 580-581)

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

โดยยอมให้เกิดความผิดพลาดร้อยละ 5 และต้องการความเชื่อถือได้ร้อยละ 95

$$\begin{aligned} n &= 784 / (1 + (784 \times 0.05^2)) \\ &= 265 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างขนาด 265 คน บวกเพิ่ม 10% ที่อาจเกิดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์และจำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับมาไม่ครบจึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291คน โดยมีวิธีการในการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น(Non-probability Sampling) โดยใช้วิธีแบบสะดวก(Convenience)

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ

- 20 – 29 ปี
- 30 – 39 ปี
- 40 – 49 ปี
- ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 5 กลุ่มคือ

- ระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย , ปวช
- อนุปริญญา , ปวส
- ระดับปริญญาตรี
- ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 ตำแหน่งงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่มคือ

- ผู้จัดการ
- หัวหน้าแผนก/หัวหน้าหน่วย
- หัวหน้าสาย / หัวหน้ากะ
- เจ้าหน้าที่ / ช่างเทคนิค
- พนักงานปฏิบัติการ

1.1.5 รายได้ แบ่งเป็น 5 กลุ่มคือ

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท
- 5,001 – 15,000 บาท
- 15,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 35,000 บาท
- 35,001 บาทเป็นต้นไป

- 1 1 6 ระยะเวลาในการทำงาน แบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ
 - ต่ำกว่า 1 ปี
 - 1 – 5 ปี
 - 6 – 10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี
- 1 2 องค์ประกอบทางการบริหาร มี 4 องค์ประกอบคือ
 - 1 2 1 การวางแผน
 - 1 2 2 การจัดองค์กร
 - 1 2 3 การนำ
 - 1 2 4 การควบคุม
- 1 3 ปัจจัยจูงใจ มี 3 ด้านคือ
 - 1 3 1 ด้านความต้องการดำรงอยู่
 - 1 3 2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์
 - 1 3 3 ด้านความต้องการการเจริญเติบโต
- 2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่างของพนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด มหาชน แต่ละคน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

2 องค์ประกอบทางการบริหาร หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ การกระทำต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม

2 1 การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานของบริษัทหรือหน่วยงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น

2 2 การจัดองค์กร หมายถึง การจัดบุคคล การแบ่งงาน และจัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

2.3 การนำ หมายถึง การชักนำและกระตุ้นให้พนักงานบริษัทอุตสาหกรรม
 ไทยจำกัด มหาชน มีศักยภาพในการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

2.4 การควบคุม หมายถึง การติดตามผลการทำงานเปรียบเทียบกับมาตรฐาน
 การทำงานและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนด

3 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันจากความต้องการ
 หรือความคาดหวังต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจและความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงาน
 ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการดำรงชีพ ความต้องการ
 สัมพันธ์ภาพ และความต้องการการเจริญก้าวหน้า

3.1 ความต้องการดำรงชีพ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรง
 ชีพของพนักงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ

3.2 ความต้องการสัมพันธ์ภาพ หมายถึง ความต้องการที่จะมีสัมพันธ์ภาพกับ
 บุคคลอื่นๆ ในบริษัท เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา

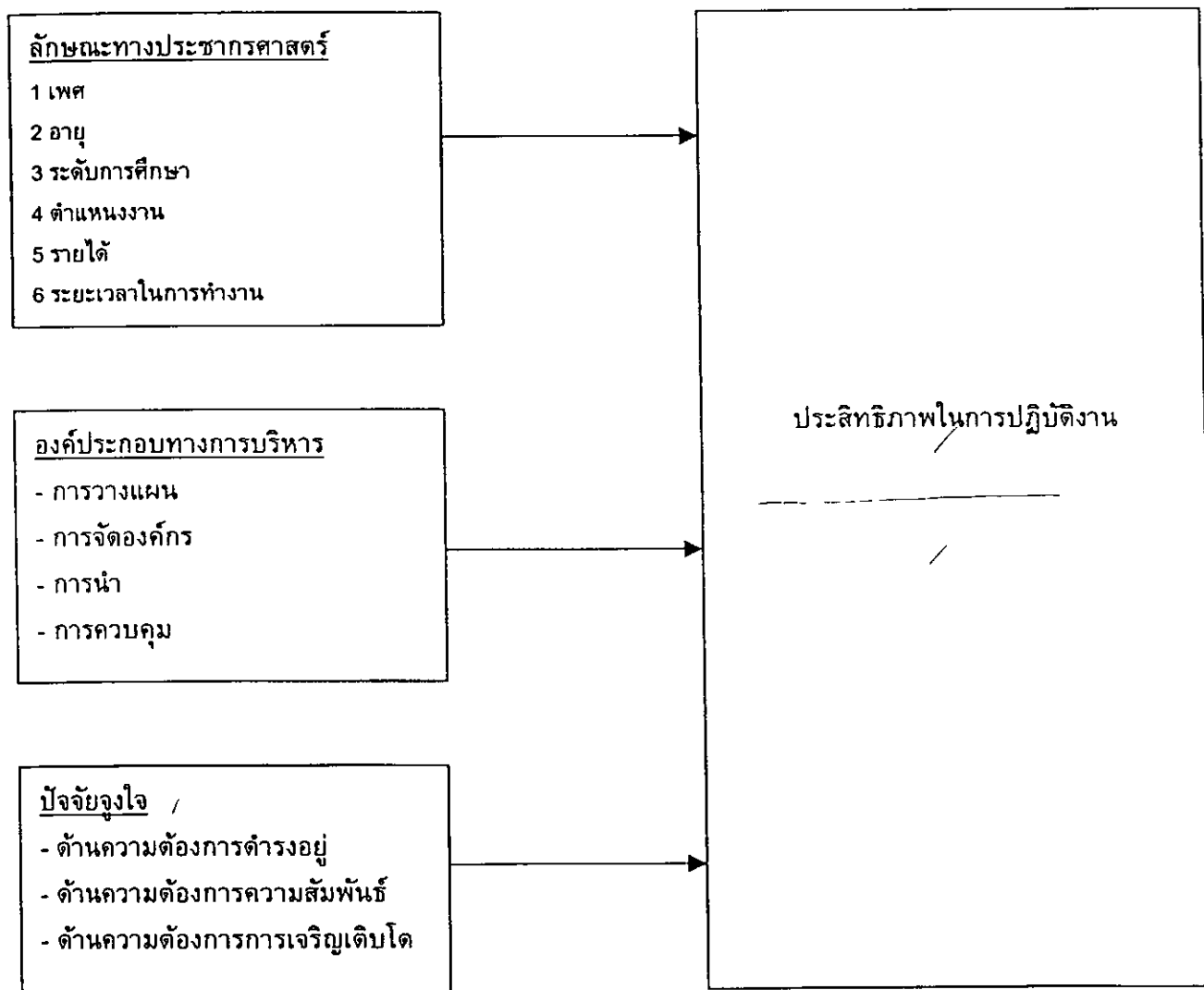
3.3 ความต้องการการเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
 ของพนักงานให้สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถที่มี
 อยู่อย่างเต็มที่หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

4 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม
 ไทยจำกัด มหาชน ตามระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้
 วัตถุดิบหรือวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งแรงงานคนน้อยที่สุดและเหมาะสมกับผลงานที่ได้รับ

**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน**

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

- 1 เพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 2 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 3 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 4 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 5 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 6 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 7 องค์ประกอบทางการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และปัจจัยจูงใจ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการเจริญเติบโตสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
- 4 ข้อมูลและประวัติของบริษัทอุตสาหกรรมนมไทยจำกัดมหาชน
- 5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

✓ นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 : 17) ได้กล่าวว่า เป้าหมายถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานขององค์การโดยใช้เกณฑ์ที่เรียกว่าประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่ง ประสิทธิภาพ หมายถึงระดับ (degree) ที่องค์การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐศาสตร์ มีการวัดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์การจึงเน้นว่าองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (how) ประสิทธิภาพ จะเน้นว่าองค์การบรรลุเป้าหมายในขอบเขตหรือระดับใด (where)

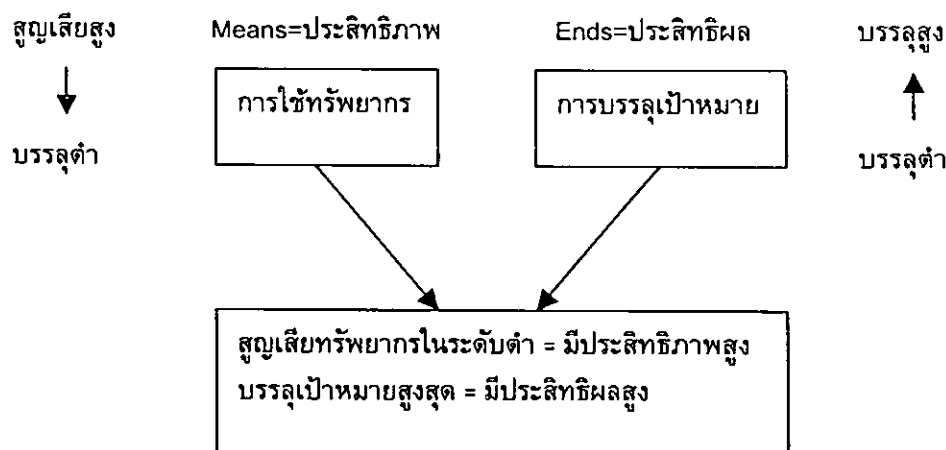
X ดุลา มหาพสุฐานนท์ (2545 : 42-43) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน,เงิน,วัสดุสิ่งของเครื่องมือเครื่องมืองต่าง ๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้า หมายความว่าองค์การได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว(มองในแง่มูลค่าของผลผลิตที่ได้รับ) ในขณะเดียวกันหากผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุด(มองในแง่มูลค่าของกระบวนการหรือวิธีการผลิต)ก็หมายความว่าองค์การได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน ดังนั้นจึงกล่าวสรุปได้ว่าการจัดการจะเกี่ยวพันกับการค้นหาวิธีการใช้ต้นทุนทางด้านทรัพยากรที่น้อยที่สุด (Management is concerned with minimizing resource cost) หรือการทำให้ถูกต้องเหมาะสม (Doing thing right) (Robbins และ Coulter, 1999 : 9) เมื่อนำมารวมเข้ากับความพึงพอใจ (Satisfaction) ของ

ลูกค้าย่อมหมายถึงคุณภาพในตัวผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสซื้อซ้ำหรือบอกต่อของลูกค้าว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

	E	=	(O-I)+S
เมื่อ	E	=	ประสิทธิภาพ (Efficiency)
	O	=	ผลผลิตที่ได้รับ (Output)
	I	=	ทรัพยากรที่นำเข้า (Input)
	S	=	ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงการทำงานให้ประสบผลสำเร็จในแง่การจัดการหมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การนั้นคือการทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ (doing the right things) (Robbins และ Coulter, 1999 : 9) ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในแง่มุมมองของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใด ในภาพรวมแล้วประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับวิธีการ(means)ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย(ends)

ประสิทธิภาพสูงย่อมมีส่วนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลสูง การจัดการที่ดีจึงต้องคำนึงถึงหลักที่ว่าการบริหารที่ไว้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือมีประสิทธิผลแต่ขาดประสิทธิภาพมีโอกาสเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาหากผู้บริหารไม่ตระหนักและคอยระมัดระวังอย่างเพียงพอ หลักการนี้ย่อมเป็นข้อเตือนใจที่ผู้บริหารพึงต้องระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง



ที่มา ดัดแปลงจาก Robbins และ Coulter (1999 : 9)

ภาพประกอบ 1 เปรียบเทียบประสิทธิภาพกับประสิทธิผล

Harrington Emerson (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2545 : 45) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Harrington Emerson ประสิทธิภาพองค์กร ว่า Harrington Emerson (ปี ค.ศ. 1853-1931) เป็นที่

บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด(มหาชน) ซึ่งก่อตั้งโรงงานผลิตพรมแห่งแรกของประเทศไทยขึ้นเมื่อ 10 มีนาคม 2511 จากอดีตถึงปัจจุบันบริษัทมีประวัติการดำเนินงานมานานถึง 37 ปีและมีพนักงานที่มีประสบการณ์จำนวนมากถึง 784 คน เนื่องจากผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทคือพรมที่ต้องอาศัยทักษะฝีมือ ประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะตัวของพนักงานอย่างสูงในการผลิต ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่บริษัทให้ความสำคัญอย่างมาก ประกอบกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม นอกจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วยังเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทโดยตรงทำให้บริษัทมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปและสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด(มหาชน)” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานและช่วยในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถตามศักยภาพของแต่ละคน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กรซึ่งก่อให้เกิดผลดีสำหรับองค์กรต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

- 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน
- 2 เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน
- 3 เพื่อศึกษาองค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน
- 4 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน

ปรึกษาทางด้านวิศวกรรมที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency engineering) โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากร และจัดความสลับเปลี่ยนโดยยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's structure and its goals)

- 1 กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
- 2 ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 3 คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
- 4 วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์การเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎหมายและวินัยต่างๆ
- 5 ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
- 6 มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable , immediate , accurate , and permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
- 7 ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
- 8 มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
- 9 สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
- 10 การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
- 11 มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
- 12 การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

ภาพประกอบ 2 แสดงหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้นซึ่งลดความสลับเปลี่ยนในด้านต่างๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2538 29-31) ได้ให้ข้อแตกต่างของคำว่าประสิทธิผล และ ประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจกรรมก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆที่องค์การตั้งไว้ได้ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหนในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์การ โดยหลักการแล้วองค์การควรจะมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคู่กันแต่ก็ปรากฏให้เห็นบ่อยครั้งว่ามีองค์การจำนวนมากที่สามารถทำได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวกล่าวคือองค์การบางแห่งอาจทำให้มีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายไว้แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง (หรือก็คือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ)ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่างๆกัน เช่น การต้องใช้วัตถุดิบหรือวัสดุอุปกรณ์มากเกินไปจนความจำเป็นและรวมถึงการใช้แรงงานคนอย่างสิ้นเปลืองและเหนื่อยอ่อนด้วย

สมยศ นาวิการ (2545 14) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพตอบคำถาม 2 อย่าง คือ (1) เป้าหมายประสบความสำเร็จหรือไม่ (2) เป้าหมายมีความเหมาะสมหรือไม่ ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความสำเร็จของเป้าหมาย ในทางกลับกันความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพจะตอบคำถามว่า ต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร (ในแง่ของเงินทุน เจ้าหน้าที่ อุปกรณ์ ปัจจัยจิตวิทยา และอื่นๆ) ต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพคืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัยการผลิต

2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 18-23) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ (A set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึงการใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน (Griffin 1997 4)

ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ 6M's (Management resources) ประกอบด้วย (1) คน (Men) (2) เงิน (Money) (3) วัตถุดิบ (Material) (4) เครื่องจักร (Machine) (5) วิธีการบริหารจัดการ (Method or management) (6) ตลาด (Market)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการ (Management) มีดังนี้

- 1 การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้
- 2 เป้าหมายของผู้บริหารทุกคน คือ การสร้างกำไร
- 3 การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency)(วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด) และประสิทธิผล (Effectiveness) (บรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด)
- 4 การบริหารจัดการสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์การ

กระบวนการบริหารจัดการ (Management process) หมายถึง กระบวนการเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การนำ (Leading) (4) การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์การ (Schermerhorn 1999 G-6)

1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น (Schermerhorn 1999 G-7) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าบริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคต และจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น การวางแผนประกอบด้วย

- 1 1 การดำเนินการตรวจสอบตัวเองเพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์การ
- 1 2 การสำรวจสภาพแวดล้อม
- 1 3 การกำหนดวัตถุประสงค์
- 1 4 การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต
- 1 5 การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร
- 1 6 การประเมินแนวทางปฏิบัติงานที่วางไว้
- 1 7 การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด
- 1 8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2 การจัดองค์การ (Organizing) เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น (Schermerhorn 1999 G-7) หรือเป็นการจัด

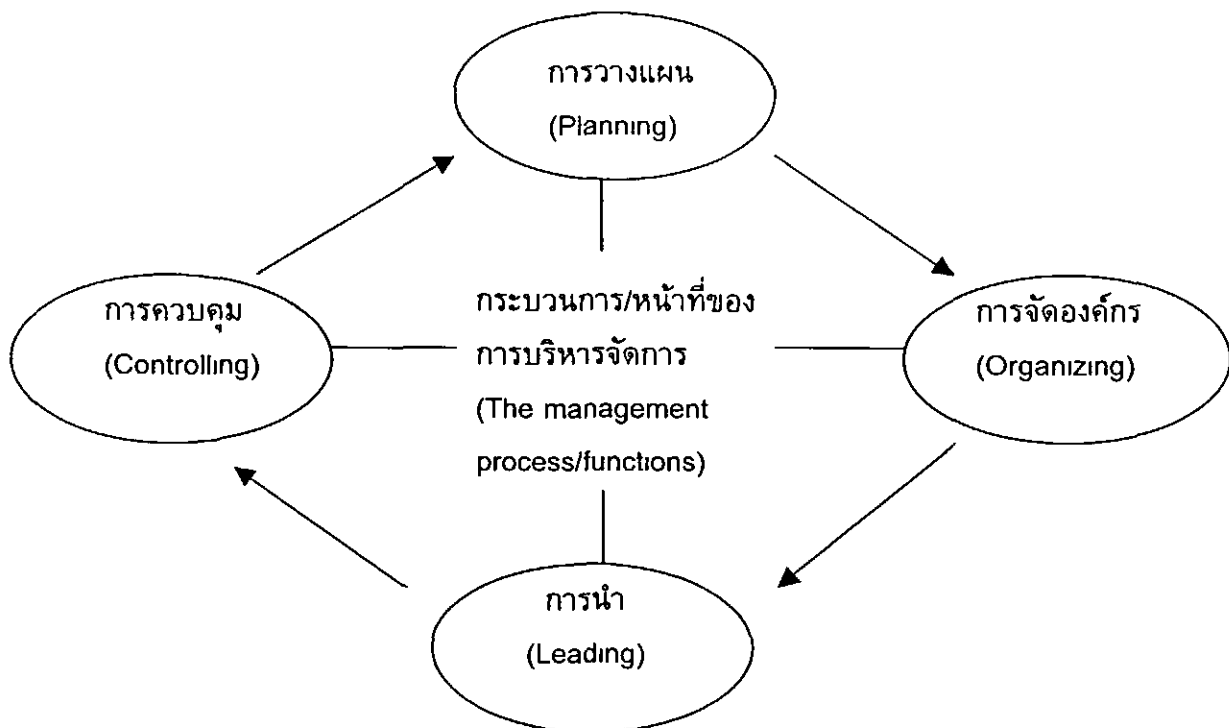
แบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงาน เพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ (Schermerhorn , Hunt , and Osborn 2000 G-8) การจัดองค์การประกอบด้วย

- 2 1 การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ
- 2 2 การกระจายงานออกเป็นหน้าที่ (Duties)
- 2 3 การรวมหน้าที่ต่างๆเข้าเป็นตำแหน่งงาน (Positions)
- 2 4 การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน
- 2 5 การรวมตำแหน่งงานต่างๆเป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และสามารถบริหารจัดการได้
- 2 6 การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่
- 2 7 การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด
- 2 8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง
- 2 9 การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์
- 2 10 การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ
- 2 11 การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา
- 2 12 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ
- 2 13 การทบทวนและปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษย์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด
- 2 14 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเข้าทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึง

3 การนำ (Leading) เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Schermerhorn 1999 G-5) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้จัดการที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง (Bateman, and Snell 1999 G-5) ดังนั้นการนำ (Leading) จะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา (Dessler 1998 678) การนำประกอบด้วย

- 3 1 การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ
- 3 2 การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่างๆ
- 3 3 การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน
- 3 4 การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน
- 3 5 การยกย่องสรรเสริญและการดำเนินนโยบายอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม

- 3 6 การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจ โดยการติดต่อสื่อสาร เพื่อสำรวจความต้องการและสถานการณ์เปลี่ยนแปลง
- 3 7 การทบทวนและปรับวิธีการของภาวะความเป็นผู้นำ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด
- 3 8 การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกแห่งในกระบวนการของภาวะความเป็นผู้นำ
- 4 การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามผลการทำงานและแก้ไขปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็น (Schermerhorn , Hunt , and Osborn 2000 G-3) หรือขั้นตอนของการวัดผลการทำงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุที่ต้องการ (Schermerhorn 1999 G-2) การควบคุมประกอบด้วย
 - 4 1 การกำหนดมาตรฐาน
 - 4 2 การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน
 - 4 3 การแก้ไขความบกพร่อง
 - 4 4 การทบทวนและปรับวิธีการควบคุม เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามกำหนด
 - 4 5 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง



ภาพประกอบ3 แสดงหน้าที่ของการบริหารจัดการ (Functions of management)หรือกระบวนการบริหารจัดการ (Management process)

สมยศ นาวิการ (2536 17-25) ได้กล่าวไว้ว่า ไม่มีคำนิยามของการบริหารใดๆ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป คำนิยามหนึ่งที่ได้รับการนิยามแพร่หลายมาจาก Mary Parker Follett ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ความหมายอีกอย่างหนึ่งของการบริหารคือ กระบวนการของการวางแผน การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

การวางแผน (Planning)

แผนงานต่างๆ จะให้เป้าหมายกับองค์การและระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายดังกล่าวนี้ ยิ่งกว่านั้นแผนงานจะทำให้ (1) องค์การต้องรวบรวมทรัพยากรที่องค์การต้องการสำหรับกิจกรรมต่างๆ (2) ความก้าวหน้าขององค์การสามารถตรวจสอบและวัดได้ ดังนั้นการแก้ไขจะเกิดขึ้น ถ้าหากว่าอัตราของความก้าวหน้าไม่เป็นที่น่าพอใจ

ขั้นแรกของการวางแผนจะเป็นการเลือกเป้าหมายขององค์การภายหลังจากนั้นเป้าหมายจะถูกกำหนดมาสำหรับหน่วยงานย่อยขององค์การ เช่น แผนกต่างๆ เมื่อได้กำหนดเป้าหมายขึ้นมาแล้วโปรแกรมจะถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายในลักษณะที่เป็นระบบ แนนอน การเลือกเป้าหมายและการพัฒนาโปรแกรมนั้น ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของสิ่งเหล่านี้และเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและพนักงานขององค์การหรือไม่

แผนงานขององค์การโดยส่วนรวมจะจัดทำขึ้นมาโดยผู้บริหารระดับสูง แผนงานอาจจะมีระยะเวลานานถึง 5 ปี หรือ 10 ปี ในองค์การขนาดใหญ่ แผนงานเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับข้อผูกพันทางด้านการเงินเป็นจำนวนหลายร้อยล้านบาท

การวางแผนโดยผู้บริหารระดับต้นหรือระดับกลางมีระยะเวลาสั้นกว่าแผนงานบางอย่าง อาจจะเป็นแผนงานสำหรับวันพรุ่งนี้เพียงวันเดียวก็ได้

การจัดองค์การ (Organizing)

เมื่อผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายและแผนงานหรือโปรแกรมต่างๆ ขึ้นมาเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายแล้วพวกเขาต้องออกแบบและพัฒนาองค์การขึ้นมาเพื่อดำเนินงานตามโปรแกรมเหล่านี้ให้เกิดความสำเร็จ เป้าหมายที่แตกต่างกันย่อมจะต้องการประเภทขององค์การที่ไม่เหมือนกันเช่นองค์การใดองค์การหนึ่งที่มีเป้าหมายเขียนหนังสือสารานุกรมเล่มใหม่ องค์การดังกล่าวนี้จะแตกต่างไปจากองค์การผลิตรถยนต์ ผู้บริหารต้องมีความสามารถกำหนดประเภทขององค์การที่ต้องการเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้

การสั่งการ (Directing)

การสั่งการเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำและการจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของ พวกเขาในแต่ละวัน หน้าที่การสั่งการจะถูกปฏิบัติโดยผ่านทาง การติดต่อสื่อสาร การสั่งการส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายในสภาพแวดล้อมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยอยู่บนพื้นฐานของการเผชิญหน้าการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อหน้าที่การสั่งการ

โดยสรุปหน้าที่การสั่งการจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและให้ความช่วยเหลือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของพวกเขามาโดยผ่านทางความเกี่ยวพันระหว่างบุคคล

การควบคุม (Controlling)

ในที่สุดผู้บริหารต้องมีความมั่นใจว่าการกระทำต่างๆของสมาชิกขององค์การกำลังทำให้องค์การมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่การควบคุม การควบคุมเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ

- 1 การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน
- 2 การวัดผลการปฏิบัติงานและทำการเปรียบเทียบมาตรฐานที่กำหนดไว้
- 3 การแก้ไขผลการปฏิบัติงานใดๆที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว

ในการปฏิบัติหน้าที่การควบคุม ผู้บริหารสามารถทำให้องค์การอยู่บนหนทางที่ถูกต้องได้ การแบ่งกระบวนการบริหารเป็นหน้าที่ต่างๆนั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการส่งเสริมความเข้าใจแต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติจะไม่มีการแบ่งที่ชัดเจนระหว่างหน้าที่เหล่านี้ในเวลาใดเวลาหนึ่ง กิจกรรมต่างๆของผู้บริหารอาจจะเกี่ยวข้องกันกับหน้าที่การบริหารอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า

ในทางทฤษฎี หน้าที่การบริหารทั้งสี่จะถูกปฏิบัติตามลำดับและพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ ในลักษณะของกระบวนการต่อเนื่องเป็นวงจรที่เริ่มต้นด้วยการวางแผน แต่ละหน้าที่ของหน้าที่การบริหารจะต้องเกี่ยวพันกับหน้าที่ก่อนๆ แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้วอาจจะเป็นสิ่งที่ยุ่งยากในการสังเกตเพราะว่าไม่มีผู้บริหารคนใดวางแผนกิจกรรมต่างๆของพวกเขาทั้งหมด จัดองค์การ สั่งการและในที่สุดควบคุมกิจกรรมทั้งหมด ในเวลาใดเวลาหนึ่งผู้บริหารอาจจะทำการวางแผนบางสิ่งบางอย่างจัดองค์การสิ่งอื่น สั่งการสิ่งอื่น เป็นต้น

3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

Daft (2000 : 534) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกและภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นรวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Griffin (1999 : 484) แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน

Vroom (1995 : 7) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด (Lower organisms) โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางเลือกอื่นๆด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิวเราก็ต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

Cherington (1994a : 132) มองแรงจูงใจว่าเป็นความเข้มข้น (Intensity) ความมุ่งมัน (Direction) และความทนทานผั่งแน่น (Persistence) ของพฤติกรรม ทฤษฎีด้านแรงจูงใจทั้งหมดมุ่งไปสู่วิถีทางในการอธิบายการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นสาเหตุหลัก

ดูบรินและเออแลน (Dubrin, & Ireland 1993 : 294) แรงจูงใจ คือกระบวนการที่ถูกใช้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์การ

Luthans (1992a : 147) กล่าวว่าแรงจูงใจ คือกระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอหรือเต็มไม่เต็มทางจิตในที่เรียกกันว่า ความต้องการซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมายอันเป็นสิ่งล่อใจนั้นคือความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ (Need) แรงขับ (Drives) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives)

บอแลส (Bolles 1967 preface) อธิบายว่าแรงจูงใจ คือตัวแทน (Agency) หรือปัจจัย (Factor) หรือพลังขับเคลื่อน (Force) ที่ช่วยในการอธิบายพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในตัวมนุษย์หรืออินทรีย์ต่างๆ

เสนาะ ดิยาวี (2534 : 208) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่งคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยัง

เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบด้วย ความต้องการ (Need) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

พวงเพชร วัชรอยู่, และคณะ (2537 : 187) ให้ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งใดๆที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

สุชา จันทน์เอม (2537 : 101) กล่าวว่าแรงจูงใจโดยทั่วไปหมายถึงประการแรกสภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทาง (Goal) ที่ตั้งไว้ ประการที่สองพฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง ประการที่สามพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละบุคคลมีแนวโน้มมุ่งไป

สู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่งและร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆได้ เมื่อร่างกายเกิดความต้องการ (Need) ขึ้นก็จะเกิดแรงขับซึ่งทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้นมนุษย์และสัตว์จะต้องดิ้นรนหาทางบำบัดความต้องการนี้

พรณราย ทพยะประภา (2529 : 41) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า คือสภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง (Goal)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) Abraham Maslow ได้ศึกษาและจัดแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้นต่างๆ 5 ขั้น เหมือนขั้นบันได ซึ่งความต้องการเหล่านี้ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นก่อนหลังไม่อาจกระโดดข้ามขั้นได้ ความต้องการในแง่มาสโลว์ได้แก่

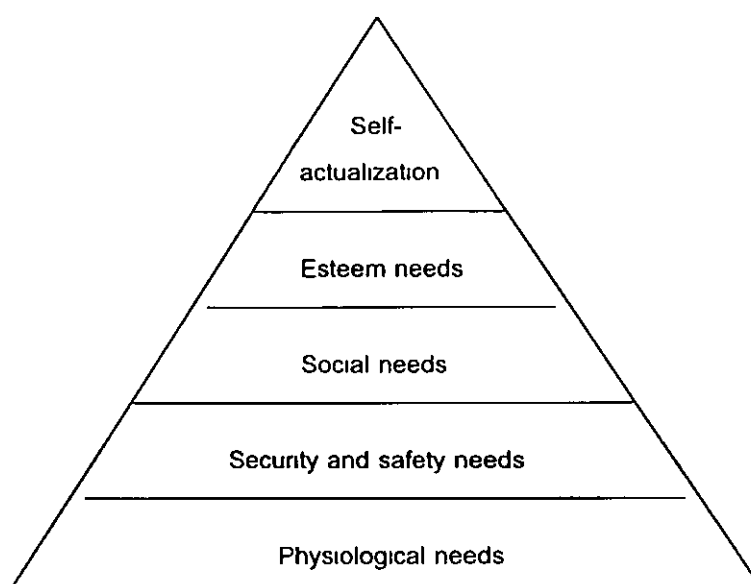
1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) คือความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ฯลฯ ซึ่งสามารถหามาได้โดยการใช้เงิน มนุษย์จึงต้องการเงินเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้เพียงพอเสียก่อนจึงจะเกิดความต้องการในลำดับถัดไป

2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security and safety needs) คือความต้องการที่จะตอบสนองความรู้สึกมั่นคงหรือความมีเสถียรภาพในสิ่งที่ตนเองได้รับหรือหามาจากการตอบสนองทางด้านร่างกาย ในภาพกว้างความรู้สึกต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็คือความรู้สึกว่าทำอะไรจึงจะได้รายได้ในระดับที่มากพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อบำบัดความต้องการด้านร่างกายต่อไปโดยไม่ติดขัด หากรายได้เข้ามาตลอดเวลาก็จะรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่มนุษย์รู้สึกพร้อมในทุกๆด้านแล้ว มีสถานภาพทางการทำงานและการเงินที่ดี มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการที่จะเข้าสังคมเพื่อให้เป็นที่รู้จักหรือเป็นที่รักของสังคม

4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) คือความต้องการที่สอดคล้องกันความต้องการในลำดับที่สาม เมื่อมนุษย์เข้าสังคมและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชาได้รับความรับความเมตตาจากผู้บังคับบัญชาย่อมสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจนนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศ บุคคลที่ก้าวมาถึงจุดนี้ได้ส่วนใหญ่จะพร้อมในทุกด้านทั้งการงาน ทรัพย์สินเงินทอง การได้รับการยอมรับจากสังคม บุคคลเหล่านี้จึงมักหันมาหาชื่อเสียง

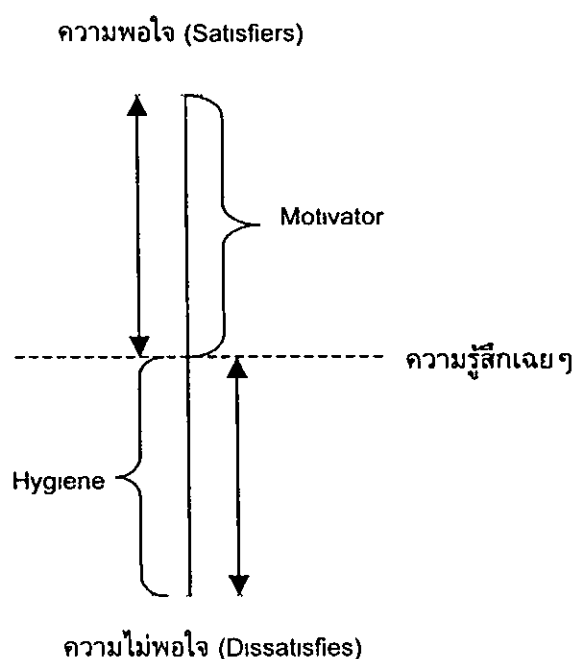
5 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Self – actualization needs) เป็นความต้องการลึกๆในจิตใจของทุกคนที่ต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองหวังและตั้งเป้าหมายเอาไว้เป็นลำดับขั้นความต้องการขั้นสุดท้ายที่ค่อนข้างยากแต่ท้าทายยิ่งนัก



ภาพประกอบ4 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – factor theory) เฮอร์เบิร์ต (Herzberg) และคณะ ได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยซึ่งกล่าวถึงมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการ 2 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene needs) หรือ ปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) และความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator needs) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic factors)

ตามทฤษฎีของเฮอร์เบิร์ต หากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พึงพอใจแต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉยๆให้มากก็ดีไม่ให้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้ลี้กเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงพอให้งานเสร็จไปวันหนึ่งๆเท่านั้นไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด



ภาพประกอบ5 แสดงแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย

จากภาพสมมติเส้นความรู้สึกซึ่งเป็นเส้นตรงแนวนั่ง ระดับความพอใจจะขึ้นอยู่กับการตอบสนองความต้องการขององค์การที่มีต่อพนักงาน โดยจุดสูงสุดคือความพึงพอใจของมนุษย์ (Satisfiers) ถึงขีดสุดจุดต่ำสุดคือความไม่พอใจ (Dissatisfies) ในระดับต่ำสุด ส่วนเส้นประตรงกลางเป็นเส้นความรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดีไม่ร้าย จะพบว่าการใช้ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) จูงใจพนักงาน จะได้เพียงรักษาระดับความรู้สึกของบุคคลให้รู้สึกเฉยๆ เท่านั้น ไม่สามารถทำให้พนักงานมีความพอใจถึงขีดสุดได้ แต่หากองค์การใช้ปัจจัยด้านจูงใจ (Motivator factors) จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและเมื่อได้รับการตอบสนองตรงตามความต้องการก็อาจพึงพอใจถึงขีดสุดได้ อย่างไรก็ตามหากไม่ได้รับการตอบสนองพนักงานก็จะรู้สึกเฉยๆ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two – factor theory) มีรายละเอียดของปัจจัยต่างๆ จำแนกออกได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) เรียกอีกอย่างว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ

การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) , การได้รับการยอมรับ (Recognition) , ลักษณะของงาน (Work – itself) , ความรับผิดชอบ (Responsibility) , ความก้าวหน้า (Advancement) , และการมีโอกาสเจริญเติบโต (Possibility of growth)

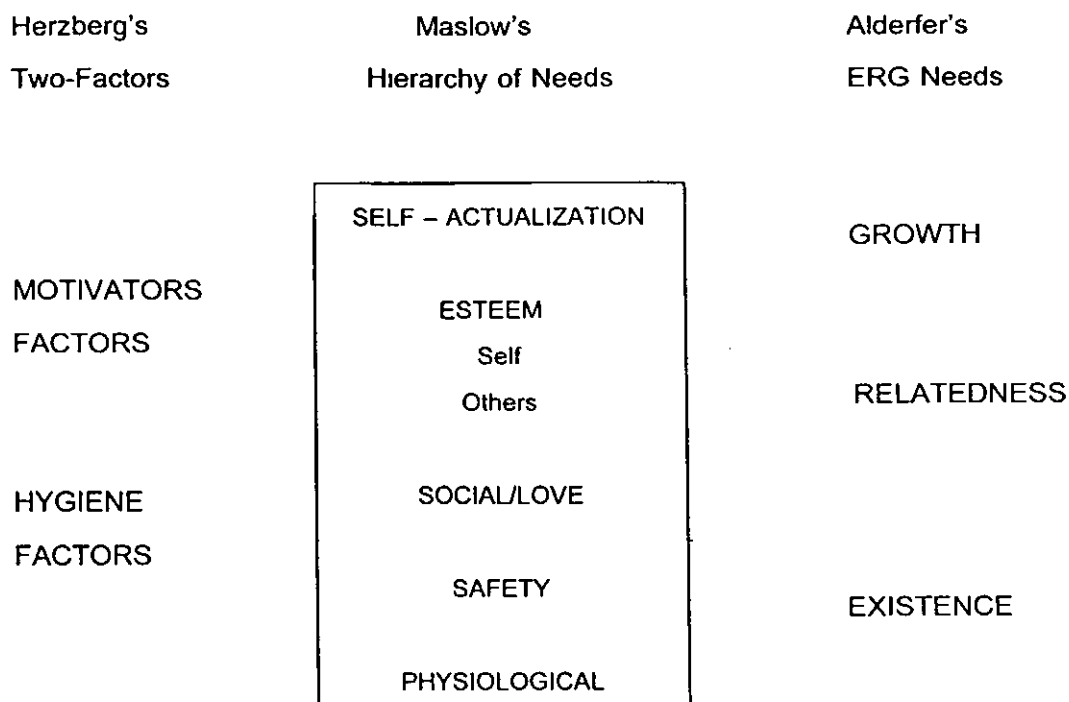
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) เรียกอีกอย่างว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 8 องค์ประกอบ คือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company policy and administration) , การควบคุมบังคับบัญชา (Technical supervision) , เงื่อนไขการทำงาน (Working conditions) , ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) , เงินเดือน (Salary) , สถานภาพ (Status) , ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) , ปัจจัยต่างๆในชีวิตส่วนตัว (Factors in personal life)

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (ERG theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มาดำเนินการปรับปรุงใหม่ ซึ่งได้จำแนกความต้องการหลัก (Core needs) ของบุคคลในองค์การออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1 ความต้องการดำรงชีพ (Existence needs – E) คือความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นทางด้านกายภาพเพื่อการดำรงชีพซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) และความปลอดภัย (Safety needs) ของมาสโลว์

2 ความต้องการสัมพันธภาพ (Relatedness needs – R) คือความต้องการในการจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน บุคคลอื่นที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่จะรักษาหรือคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่สำคัญๆเอาไว้ตราบเท่าที่สัมพันธภาพนั้นยังเป็นที่พึงพอใจซึ่งได้แก่ ความต้องการทางสังคม (Social needs) และความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) จากบุคคลภายนอกของมาสโลว์

3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs – G) คือความต้องการในการพัฒนาตนเองขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับสูงขององค์การหรือได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความต้องการในการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ในตนเองและความต้องการประสบความสำเร็จ (Self – actualization needs) ของมาสโลว์



ที่มา ดัดแปลงจาก Luthan (1992a 161)

ภาพประกอบ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี ERG , ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และ ทฤษฎีสองปัจจัย

โรบิน (Robbins 1993a 211 – 212) ได้กล่าวถึงข้อแตกต่างระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจ ERG กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์คือ ประการแรกทฤษฎี ERG กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่สามารถมีได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน และไม่ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นเหมือนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น เช่น มนุษย์อาจทำงานโดยมุ่งหวังความก้าวหน้าในขณะที่ยังไม่ได้การตอบสนองด้านการดำรงชีพและสัมพันธภาพอย่างเพียงพอหรือมนุษย์อาจทำงานโดยคาดหวังความก้าวหน้าไปพร้อมกับความต้องการดำรงชีพและความต้องการสัมพันธภาพ เป็นต้น ประการที่สอง ทฤษฎี ERG นี้จะถูกนำไปเกี่ยวข้องกับมิติ “ความผิดหวัง-ถดถอย” (Frustration-regression) โดยหากความต้องการในระดับสูง (High-level need) กล่าวอีกนัยหนึ่งหากบุคคลผิดหวังจากการไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการระดับหนึ่ง อาจถดถอยกลับไปหาความต้องการในระดับหนึ่งที่ต่ำกว่าได้ เช่น เมื่อไม่พอใจในสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร บุคคลเหล่านั้นอาจหันไปเพิ่มความสุขในการหารายได้เข้ากระเป๋าตัวเองมากขึ้นโดยไม่สนใจสภาวะแวดล้อมภายนอกอีกต่อไป

4 ข้อมูลและประวัติของบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน

บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2510 โดยการร่วมทุนระหว่างคุณเฉลิมพันธ์ ศรีวิกรม์ กับ บริษัท ช็องกงคาร์เปท แมนูเฟคเจอเรอส์ จำกัด และบริษัท ฟิลิปปีนส์ คาร์เปท แมนูเฟคเจอริ่ง จำกัด โดยมีทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 5 ล้านบาท เพื่อผลิตพรมออกจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ โรงงานผลิตพรมแห่งแรกในประเทศไทยกำเนิดขึ้นบนพื้นที่ 29 ไร่ ณ กิโลเมตรที่ 27 ถนนวิภาวดีรังสิต ใกล้ท่าอากาศยานดอนเมือง

- ปี พ.ศ. 2511 เริ่มเปิดดำเนินการผลิตพรมภายใต้เครื่องหมาย “ไทป์”
- ปี พ.ศ. 2515 บริษัทฯ เริ่มส่งพรมไปจำหน่ายยังต่างประเทศ บริษัทฯ ได้รับการอนุมัติให้เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำหน่ายหุ้นให้แก่ประชาชน โดยทั่วไปได้เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2521
- ปี พ.ศ. 2527 บริษัทฯ ได้ขยายโรงงานและติดตั้งเครื่องจักรทอหลายในตัว Axminster พร้อมทั้งได้รับบัตรส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและได้ขยายกำลังการผลิตพรมอย่างต่อเนื่อง
- ปี พ.ศ. 2537 บริษัทฯ ได้จดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัท มหาชน จำกัด

บริษัทฯ จำหน่ายพรมในประเทศ ภายใต้เครื่องหมายการค้า “ไทป์” สำหรับตลาดต่างประเทศ บริษัทฯ ได้สร้างเครื่องหมายการค้าของบริษัทฯ เอง ภายใต้ชื่อ “Royal Thai” ซึ่งเป็นเครื่องหมายการค้าที่มีชื่อเสียงในตลาดต่างประเทศ พรมที่ส่งไปจำหน่ายยังต่างประเทศ ที่สำคัญคือพรมทอมือ ซึ่งบริษัทฯ ผลิตในคุณภาพสำหรับตลาดระดับสูง โดยผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า ในรูปแบบลวดลายที่ลูกค้าเป็นผู้ออกแบบ และยังมีหน่วยงานออกแบบที่สามารถออกแบบให้ลูกค้าด้วยเป็นพรมที่มีลวดลายสวยงาม ละเอียดย่อ้นซ้อย และมีการพัฒนารูปแบบของสินค้าใหม่ๆ สดุดตลาดอย่างสม่ำเสมอ

ในปัจจุบัน บริษัทฯ มีทุนจดทะเบียน 555.56 ล้านบาท มีพนักงานทั้งสิ้น 784 คน

การประกอบธุรกิจของบริษัท

บริษัทมีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตพรมออกจำหน่ายทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยแยกจำแนกเป็นการขายพรมในประเทศและต่างประเทศ ได้ดังนี้

	2546		2545		2544	
	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%
มูลค่าการจำหน่ายในประเทศ	272 17	66 22	282 04	61 71	257 27	59 55
มูลค่าการจำหน่ายต่างประเทศ	138 83	33 78	175 00	38 29	174 74	40 45
รวม	411 00		457 04		432 01	

ลักษณะผลิตภัณฑ์

แบ่งประเภทผลิตภัณฑ์ได้ดังนี้

- 1 พรมทอมือ (Hand Tufted Carpet)
- 2 พรมทอเครื่องแฮ็กมิงส์เตอร์ แบบทอสานมีลายในตัว (Axminster Woven Pattern Carpets)
- 3 พรมทอจักรมีลวดลายในตัว
 - พรมทอจักรหน้ากว้าง (ม้วน)
 - พรมทอจักรหน้าแคบ (ตามแปลน)
- 4 พรมอัด
- 5 วัสดุรองพรม

สำหรับในส่วนของพรมอัด บริษัท มีนโยบายเลิกผลิตและขายพรมอัด จึงได้ทยอยขายเครื่องจักรสำหรับผลิตพรมอัดออกไป ตั้งแต่ กันยายน 2546

ขั้นตอนและเทคโนโลยีการผลิต

ขั้นตอนการผลิตพรมมีหลายขั้นตอนและมีความซับซ้อนพอสมควรโดยแบ่งออกเป็น

- 1 แผนกวางแผนและควบคุมการผลิต (Production Planning and Control)

แผนกนี้มีหน้าที่วางแผนและควบคุมการผลิตให้ได้มาตรฐานและตามกำหนดที่ลูกค้าสั่ง โดยจะกำหนดว่าจะใช้วัตถุดิบชนิดใดทอกับเครื่องอะไรหรือทอมือ เป็นต้น

- 2 แผนกย้อมสี (Dyeing)

แผนกนี้จะทำการย้อมสี โดยใช้ไหมสีขาวทำการย้อมสีให้ได้สีตามที่ลูกค้าสั่ง

3 แผนกกروةและควมเกลียว (Winding and Twisting)

แผนกนี้จะทำหน้าที่นำพรมที่ย้อมเสร็จแล้วมาروةและควมเกลียวเข้าหลอดเพื่อส่งต่อไป

ทอพรม

4 แผนกทอมือและทอจักร (Hand-Tufting , Machine-Tufting , Machine Weaving)

Hand-Tufting แผนกทอมือจะทำการผลิตพรม โดยมีเทคนิคพิเศษคือ ใช้มือเตอร์ปักไหมพรมบนผ้าใบซึ่งถูกขึงอยู่

Machine-Tufting / Weaving เครื่องจักรมีหลายแบบที่สามารถทอพรมออกมาแตกต่างกัน
ดังนี้

- Pass Tufting เป็นเครื่องทอพรมสี่เรียบ หน้าแคบ
- Broad Tufting เป็นเครื่องทอที่มีกำลังการผลิตสูงควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ในการเลือก

ลาย (Graphic Geometric Patterns) ทอพรมลวดลาย หน้ากว้าง

- Axminster Weaving เป็นเครื่องทอพรมแบบทอสามมีลายในตัว

5 แผนกกลาก (Back Coating)

แผนกนี้จะทำการกลาก (Latex) ที่หลังพรม โดยมีตาข่าย (Cotton Net) ปิดด้านหลังพรมด้วย แล้วจึงทำการอบแห้งด้วยเครื่องอบที่มีความทันสมัย

6 แผนกตกแต่งและไถเรียบ (Finishing and Shearing)

แผนกนี้จะนำพรมที่กลากแล้วมาทำการตกแต่งให้เรียบร้อยซึ่งพรมบางชนิดก็ต้องไถหน้าพรมให้เรียบ

7 แผนกตรวจสอบขั้นตอนสุดท้าย (Final Inspection)

หน้าที่ของแผนกนี้สำคัญมากต้องตรวจสอบพรมที่ผลิตให้ได้มาตรฐานและถูกต้องตามที่ลูกค้าสั่ง ซึ่งถึงแม้ว่าแต่ละแผนกจะมีการตรวจสอบอยู่แล้วก็ตาม

8 แผนกสินค้าสำเร็จรูป (Finished Goods)

พรมเมื่อตรวจสอบแล้วจะถูกนำมาเก็บรักษาที่คลังสินค้าสำเร็จรูปเพื่อรอการส่งให้ลูกค้าต่อไป

ตลาดและการแข่งขัน

ตลาดในประเทศ

นโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล รวมทั้งนโยบายคดดอกเบี้ยเงินกู้ที่ต่ำ ทำให้ภาคธุรกิจสังหาริมทรัพย์ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคที่มีอยู่อย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดโครงการก่อสร้างใหม่ๆ เกิดขึ้น ทั้งประเภทโครงการคอนโดมิเนียมที่พักอาศัย,

โครงการบ้านจัดสรร และโครงการอาคารสำนักงาน ถึงแม้โครงการต่างๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากแนวโน้มการออกแบบทันสมัยและความต้องการของผู้บริโภคในการใช้พรมปูตลอดห้องมีลดน้อยลง บริษัทฯ ได้เตรียมวางแผนการตลาด เพื่อกระตุ้นความต้องการและพัฒนาพรมที่มีลักษณะเป็นผืน โดยเน้นที่การพัฒนาเส้นใยใหม่ๆ ที่มีความแปลกแตกต่างจากเดิม การออกแบบลวดลาย เทคนิคการทอและสีสันทน ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคและมัณฑนากร

ในปี 2546 บริษัทฯได้รับเกียรติจากภาครัฐบาลให้เป็นหนึ่งในผู้ร่วมงานการประชุมสถานที่สำคัญต่างๆ ที่ใช้ในการประชุม APEC เช่น ทำเนียบรัฐบาล, พระที่นั่งอนันตสมาคม, บ้านพิษณุโลก, ราชนาวิกสภา, หอประชุมกองทัพเรือ, สถานที่จัดแสดงขบวนแห่เรือทางชลมารค

นอกจากนี้แล้ว ตลาดโรงภาพยนตร์ยังคงเป็นตลาดที่มีการแข่งขันที่สูง และผู้ประกอบการยังคงมีแผนการขยายจำนวนโรงภาพยนตร์อย่างต่อเนื่อง และมีโครงการที่จะเริ่มขยายไปสู่ตลาดต่างจังหวัดที่เป็นเมืองท่องเที่ยว บริษัทฯได้วางแผนพัฒนาลวดลายและประสานงานกับมัณฑนากร เพื่อรับการขยายตัวในปีต่อไป

โรงแรมยังคงเป็นตลาดที่สำคัญและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โรงแรมขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงเริ่มขยายไปสร้างโรงแรมใหม่ๆ ในเมืองท่องเที่ยว เช่น ภูเก็ต และเชียงใหม่ บริษัทฯได้วางแผนพัฒนาสินค้าและเพิ่มทางเลือกให้ลูกค้า โดยจัดหาพรมที่มีคุณภาพ และมีราคาที่สามารถแข่งขันได้จากต่างประเทศ นำเข้ามาเพื่อรองรับกับตลาดในส่วนนี้

ตลาดต่างประเทศ

ในปี 2546 สภาวะเศรษฐกิจโลกโดยทั่วไปเริ่มปรับตัวไปในทิศทางที่ดีขึ้น ในช่วงครึ่งปีหลังส่งผลให้แนวโน้มของตลาดในแต่ละโซนเริ่มขยับตัวดีขึ้นเป็นลำดับ ประกอบกับบริษัทฯได้พัฒนาคุณภาพและสินค้ามาโดยตลอดอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองตลาด ทำให้บริษัทฯประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในตลาดที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง

โครงการที่เมือง ดูไบ ที่ผ่านมา รวมทั้งหลายๆ โครงการในหลายประเทศทั่วโลก ได้สร้างความเชื่อมั่นในด้านคุณภาพ, ศักยภาพ และราคาที่สามารถแข่งขันได้ของบริษัทฯให้กับผู้ซื้อ จนนำมาสู่การประสบความสำเร็จ และได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้ผลิตพรมให้กับโครงการใหญ่กว่าเดิมที่เมือง อาบูดาบี ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ในปีนี้

ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจที่ดีขึ้น การแข่งขันจากประเทศจีน ซึ่งยังคงใช้กลยุทธ์ทางด้านราคา ผลักดันยอดขาย และจากผู้ผลิตพรมในประเทศก็รุนแรงเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม บริษัทฯยังคงใช้กลยุทธ์ในการเจาะตลาดใหม่ๆ และขยายฐานลูกค้าในตลาดเดิมให้มากขึ้น โดยมีทั้งเตรียมตัวในการออกกนิตการในตลาดกลุ่มเป้าหมายในงานที่เกี่ยวข้อง

ข้องกับการใช้พรหมโดยเฉพาะ และขยายไปสู่ช่องทางใหม่ๆ เพิ่มเติม อาทิ ธุรกิจอินเทอร์เน็ตเม้นท์ ซึ่งบริษัทประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีในตลาดในประเทศจากการดำเนินงานดังกล่าว ทำให้เชื่อมั่นว่าผลประโยชน์ของบริษัทจะมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นเป็นลำดับ

5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮัทซ์ (Hatz 1976 4-7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

- 1 การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
- 2 ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
- 3 เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่วไป
- 4 แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหาร และสามารถชักจูงผู้อื่นในการปฏิบัติภารกิจ
- 5 สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

แฮมเมอร์ (พิสมัย เชื้อมีแรง 2543 63 อ้างอิงจาก Hummer 1997 3373-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูที่สอนพิเศษ (Special Class Teacher) ในรัฐไอโอวา พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ สวัสดิการประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(Katz Kahn 1966 362) พบว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย

(Litwin Stringer 1968 45-46) ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าทำงานหรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน การรับรู้ตนเอง เป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจความต้องการการประสบความสำเร็จในงานอันจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

(Fried, Lander, and Pickle 1968 195) กล่าวว่าตัวแปรด้านความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบายการให้ประโยชน์ต่อพนักงาน การติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจต่อพนักงาน สามารถวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรได้

งานวิจัยในประเทศ

ประสิทธิ์ ชูเมือง (2535 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณพบว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กองสังกัด และประเภทที่พักอาศัย ไม่พบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

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

- 1 คน หรือ พนักงานที่เกี่ยวข้องในการผลิต ซึ่งมีปัญหาที่ทำให้เกิดการสูญเสียเวลาในการผลิต เช่น การขาดความรู้ ความชำนาญ ขาดความเหมาะสม เป็นต้น
- 2 เครื่องจักร มีปัญหาในการสูญเสียเวลาในการผลิต เพราะเครื่องมือเครื่องจักรเกิดการขัดข้องทำงานได้ไม่เป็นปกติ เนื่องจากไม่มีการดูแลรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์เหล่านั้น
- 3 วัตถุดิบ คือการขาดแคลนวัตถุดิบที่จะนำไปใช้ในการผลิต ทำให้ส่งมอบไม่ทันเวลา
- 4 การบริหารงาน คือการจัดการด้านการวางแผนการผลิต เวลา กำลังคน ไม่สอดคล้องกัน

5 การเงิน ที่ต้องใช้เป็นต้นทุนการผลิตทำให้ต้องเสียเงินทุนมาก เนื่องจากการผลิตต้องล่าช้าสูญเสียเวลาและเงินทุนที่ต้องใช้ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรที่ขาดการดูแลรักษา

กนกกร ชลายนนาวัน (2539 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนกระทรวงมหาดไทยพบว่า

- 1 ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทยมีความต้องการอยู่ในระดับมาก
- 2 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน
- 3 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการทาง

การศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน

4 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์นโยบายและแผนมากที่สุดในเรื่องการขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน

อุณรุทธิ์ ภาสะพันธุ์ (2546 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกิจกรรม 5ส ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาสำนักงานคลังจำกัดเพชรบุรี พบว่า

1 ระยะเวลาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ก่อนการใช้กิจกรรม 5ส อยู่ในระดับค่อนข้าง มากแต่หลังจากการใช้กิจกรรม 5ส ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับค่อนข้าง น้อย

2 ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ก่อนใช้กิจกรรม 5ส อยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่หลังจากการใช้กิจกรรม 5ส ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

3 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ก่อนการใช้กิจกรรม 5ส อยู่ในระดับค่อนข้างน้อยแต่หลังจากการใช้กิจกรรม 5ส ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับค่อนข้าง มาก

อัศรินทร์ พาพเสวด (2546 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อายุ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงาน ในทิศทางตรงกันข้าม

2 ปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานแต่เมื่อแยกเป็น รายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

3 ปัจจัยค่าจ้างและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน

4 พนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 2 ประการที่ต้องการให้บริษัทปรับปรุง คือ นโยบายการบริหารงานของบริษัทในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆและพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

วันวิสาข์ เกิดผล (2546 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ใน จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

1 พนักงานในระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมากกว่าเพศชายส่วนใหญ่มี

อายุ 26-32 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน6เดือนถึง7ปี การศึกษาขั้นสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรีและมีขนาดของทีมงานที่มีจำนวนสมาชิก 3-8 คน

2 พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนการเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง

3 พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูง และขนาดทีมงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน

4 บุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น

5 บุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านการทำงานและการตัดสินใจ ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูล

6 บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจ

7 บุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจและด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

8 สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้ามีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

9 ปัจจัยทางสังคมด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

10 องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน ด้านการฝึกอบรมและด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานวิธีการทำงาน

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพของสมาชิกในทีมงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานร่วมกับทีมงาน อันจะต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ในขณะนั้นว่าต้องการผู้ร่วมทีมที่มีบุคลิกภาพแบบใดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานงานร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุน จัดการและส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันอำนวยความสะดวกในสถานที่ อุปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการทำงาน ควรมีการส่งเสริมและให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกลยุทธ์การทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการเพิ่มศักยภาพการเป็นผู้นำและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อที่จะสามารถนำพาทีมงานไปสู่ความสำเร็จในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น สมาชิกจะต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเองให้กับงานเพื่อความสำเร็จของทีม องค์ประกอบทางการบริหารก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพร้อมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้โดยจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานในเรื่องต่างๆ เพื่อที่จะสามารถนำไปปรับใช้ให้เข้ากับงานและสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ในปัจจุบันได้ ควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถนำทรัพยากรด้านสารสนเทศเข้ามาปรับปรุงใช้กับงานและสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างทันทางที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจากการใช้ข้อมูลอันจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรด้วย

สิริรัตน์ สวยสม (2546 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า

1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ รายได้รวม (X_{21}) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 มี 10 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_3) อายุราชการ (X_{10}) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_{11}) บุคลิกภาพ (X_{26}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{28}) ทศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ (X_{29}) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_{30}) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_{31}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{33}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{34})

2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต (X_{27})

3 ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมี 19 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ปริญญาตรี (X_5) สูงกว่าปริญญาตรี (X_6) สถานภาพโสด (X_7) สถานภาพคู่ (X_8) สถานภาพหม้าย (X_9) ฝายงานที่ปฏิบัติที่สำนักผู้ว่าการ (X_{12}) ฝายงานที่ปฏิบัติที่สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา สำนักงานกีฬาอาชีพ สำนักงานการกีฬาภูมิภาค (X_{15}) ฝายงานที่ปฏิบัติที่ฝายวิทยาศาสตร์การกีฬา ฝายส่งเสริมกีฬา ฝายองค์กรและสวัสดิการกีฬาภูมิภาค (X_{14}) ลักษณะงานที่ทำ (X_{16}) รายได้ประจำ (X_{18}) รายได้พิเศษ (X_{19}) ไม่มีรายได้พิเศษ (X_{20}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว (X_{22}) ด้านค่าเช่าหรือค่าเช่าซื้อบ้าน (X_{24}) ด้านค่าใช้จ่ายภายในบ้าน (X_{25}) และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (X_{32})

4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 มี 6 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{33}) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_{31}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{34}) ฝายงานที่ปฏิบัติที่ฝายนโยบายและแผน ฝาย

งานการคลัง ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ (X_{13}) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว (X_{23}) และทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ (X_{29})

5 สมการพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่

5.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = 461 + 242 X_{33} + 259 X_{31} + 184 X_{34} - 107 X_{13} + 128 X_{23} + 192 X_{29}$$

5.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = 292 X_{33} + 228 X_{31} + 242 X_{34} - 215 X_{13} + 129 X_{23} + 166 X_{29}$$

อนุสรฯ สรรพอุดม (2547 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ถึงสูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่รายได้อยู่ระหว่าง 10,000-19,999 บาท อายุอยู่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และแผนกที่ไปสำรวจส่วนมากจะอยู่ในแผนกขายเมื่อพิจารณาวิเคราะห์ระดับความจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้วพบว่า ระดับความจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านแล้วพบว่า ระดับความจูงใจที่อยู่ในระดับจูงใจน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนระดับความจูงใจที่อยู่ในระดับจูงใจปานกลางได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

โดยสรุปสมมติฐานได้ ดังนี้

1 พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส-และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3 ลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4 โอกาสในความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด มหาชน

ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง และขอเสนอตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด มหาชน พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 784 คน (ที่มา ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด มหาชนเมื่อ 9 สิงหาคม 2547)

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด มหาชน จำนวนทั้งสิ้น 784 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 : 580-581) ดังนี้

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

เมื่อ n	=	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	จำนวนประชากร
e	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$n = \frac{784}{1 + 784(0.05)^2}$$

$$= 265 \text{ คน}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน เพื่อสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 10 % ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 291 คน โดยเลือกใช้วิธีการเลือกเก็บตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 1 ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการเขียนจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
- 2 พัฒนาแบบสอบถามตามความหมาย คำนิยาม และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3 รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน

ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) ได้แก่ ข้อที่

1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ ดังนี้

- 20 – 29 ปี
- 30 – 39 ปี
- 40 – 49 ปี
- ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- ระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย , ปวช
- อนุปริญญา , ปวส
- ระดับปริญญาตรี
- ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- ผู้จัดการ
- หัวหน้าแผนก/หัวหน้าหน่วย
- หัวหน้าสาย /หัวหน้ากะ
- เจ้าหน้าที่ / ช่างเทคนิค
- พนักงานปฏิบัติการ

5 รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอัตราเงินเดือน ดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท
- 5,001 – 15,000 บาท
- 15,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 35,000 บาท
- 35,001 บาทเป็นต้นไป

6 ระยะเวลาในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ดังนี้

- ต่ำกว่า 1 ปี
- 1 – 5 ปี
- 6 – 10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

(ที่มาของเกณฑ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน วันที่ 9 สิงหาคม 2547)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร ซึ่งแบ่งเป็น การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) แบบ Likert's scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน เมื่อเป็นคำถามเชิงบวกดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย

- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อเป็นคำถามเชิงลบ มีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

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

ข้อคำถามเชิงลบ ส่วนที่ 2 ข้อ 3, 10, 13

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็น 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงบวก ได้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง บริษัทมีองค์ประกอบทางการบริหารดีมาก
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง บริษัทมีองค์ประกอบทางการบริหารดี
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง บริษัทมีองค์ประกอบทางการบริหารปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง บริษัทมีองค์ประกอบทางการบริหารไม่ดี
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง บริษัทมีองค์ประกอบทางการบริหารไม่ดียิ่ง

การแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงลบ สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง บริษัทมีองค์ประกอบทางการบริหารไม่ดียิ่ง
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง บริษัทมีองค์ประกอบทางการบริหารไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 2 61 – 3 40 หมายถึง บริษัทมีองค์ประกอบทางการบริหารปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1 81 – 2 60 หมายถึง บริษัทมีองค์ประกอบทางการบริหารดี

ค่าเฉลี่ย 1 00 – 1 80 หมายถึง บริษัทมีองค์ประกอบทางการบริหารดีมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็น คำถามปลายปิด (Close – ended response question) ที่มีมาตรวัดแบบ Likert's scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน เมื่อเป็นคำถามเชิงบวกดังนี้

- | | |
|-----------|----------------------|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เมื่อเป็นคำถามเชิงลบ มีการกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

- | | |
|-----------|----------------------|
| 1 หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 4 หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 5 หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ข้อคำถามเชิงลบ ส่วนที่ 3 ข้อ 3, 5, 9

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลออกเป็น 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0 8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0 80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงบวกได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง บริษัทมีการจูงใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง บริษัทมีการจูงใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง บริษัทมีการจูงใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง บริษัทมีการจูงใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง บริษัทมีการจูงใจน้อยที่สุด

การแปลความหมายของระดับคะแนนของค่าตามเชิงลบ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง บริษัทมีการจูงใจน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง บริษัทมีการจูงใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง บริษัทมีการจูงใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง บริษัทมีการจูงใจมาก

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง บริษัทมีการจูงใจมากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) ที่มีมาตรวัดแบบ แบบ Likert's scale

แบ่งระดับประสิทธิภาพการทำงานออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดการระดับคะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|----------------|
| 5 หมายถึง | ดีมาก |
| 4 หมายถึง | ดี |
| 3 หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ไม่ดี |
| 1 หมายถึง | ไม่ได้อย่างมาก |

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็น 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานดีมาก

- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานดี
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ได้อย่างมาก

4 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (ศิริวรรณ เสรวิรัตน์และคณะ ๒๕๔๑: ๒๑๕) เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชย์บัญชา ๒๕๔๔: ๔๔๙) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\text{Cronbach's } \alpha = \frac{\frac{k \text{covariance } e / \text{variance}}{1 + (k - 1) \text{covariance } / \text{variance}}}$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนรวมระหว่างคำถาม
		แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ผลดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบทางการบริหาร	เท่ากับ	0.7472
ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	เท่ากับ	0.7005
ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพการทำงาน	เท่ากับ	0.8757
ค่าความเชื่อมั่นภาพรวม	เท่ากับ	0.8774

3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้จำนวน 291 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์

2 นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม (Statistical Package for the Social Science)

4 การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows version 11.0 (Statistical Package for the Social Science) ซึ่งจะมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน องค์ประกอบทางการบริหาร ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum_{i=1}^n$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 65)

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

เมื่อ	SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
	n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานและข้อโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน 2,3,4,5,6 และการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสมการความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระหลายตัว โดยตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองแต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐาน 7

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 เพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ โดยใช้สถิติ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 313)

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

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – distribution
$\bar{x}_1$	แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{x}_2$	แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
s^2_1	แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
s^2_2	แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

สมมติฐานข้อ 2 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อ 4 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อ 5 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อ 6 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2,3 4,5,6 ดังกล่าว ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วาณิชย์ บัญชา 2545 : 331)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ (F – distribution)
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)
	MS_b	=	$SS_b / (k - 1)$
	MS_w	=	$SS_w / (N - k)$
	SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between groups sum of squares)
	SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Between groups sum of squares)
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) ระหว่างกลุ่ม ($k - 1$)
df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) ภายในกลุ่ม ($n - k$)

เมื่อคำนวณค่าต่าง ๆ แล้ว นำค่าที่คำนวณได้นี้บรรจุลงในตารางสรุป เพื่อรายงานผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ตามรูปแบบดังนี้

แหล่งของการแปรผัน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	$k - 1$	MS_b	MS_b
ภายในกลุ่ม	SS_w	$n - k$	MS_w	MS_w
ทั้งหมด	SS_t	$n - 1$		

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชยบัญชา 2545 : 333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

เมื่อ	LSD	แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
	MSE	แทน ค่า Mean Square Error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน ค่าจำนวนข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	n_1	แทนจำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด
	df_b	แทน ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_w	แทน ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สมมติฐานข้อ 7 องค์ประกอบทางการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม และปัจจัยจูงใจ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ความต้องความสัมพันธ์ ความต้องการการเจริญเติบโตสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน ใช้การทดสอบความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) (กฤษณะ เวชสาร 2542 : 282)

สูตร	Y	=	$a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$
เมื่อ	a	=	ค่าคงที่ซึ่งเป็นจุดตัด (Intercept) ของเส้นการถดถอย
	b	=	ความลาดชัน (Slope) ของเส้นการถดถอยหรือสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient of Regression)
	x	=	ตัวแปรอิสระ
	Y	=	ตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน และผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S D$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prob , p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกลำดับความสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูป คะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
$\bar{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานโดยใช้คะแนนดิบ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ของบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการการเจริญเติบโต ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน

ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชนได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานโดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	125	47.17
หญิง	140	52.83
รวม	265	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน ที่ตอบแบบสอบถามเป็น เพศชายมีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 47.17 เพศหญิงมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 52.83 โดยพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตาราง 2 แสดงจำนวน และคาร้อยละ ข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 29 ปี	96	36.23
30 - 39 ปี	99	37.36
40 - 49 ปี	60	22.64
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.77
รวม	265	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน ที่ตอบแบบสอบถาม อายุระหว่าง 20-29 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.23 อายุระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.36 อายุระหว่าง 40-49 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.64 อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 โดยพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี

ตาราง 3 แสดงจำนวน และคาร้อยละ ข้อมูลระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น	147	55.47
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช	63	23.77
อนุปริญญา, ปวส	23	8.68
ปริญญาตรี	32	12.08
รวม	265	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 55.47 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.77

ระดับอนุปริญญา,ปวส มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.62 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.08 โดยพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้จัดการ	5	1.89
หัวหน้าแผนก/หัวหน้าหน่วย	9	3.40
หัวหน้าสาย/หัวหน้ากะ	14	5.28
เจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค	26	9.81
พนักงานปฏิบัติการ	211	79.62
รวม	265	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนที่ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งงานระดับ ผู้จัดการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 หัวหน้าแผนก/หัวหน้าหน่วย มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 หัวหน้าสาย/หัวหน้ากะ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.28 เจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.81 พนักงานปฏิบัติการ มีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 79.62 โดยพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ

ตาราง 5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	123	46.42
5,001 - 15,000 บาท	122	46.04
15,001 - 25,000 บาท	14	5.28
25,001 - 35,000 บาท	4	1.51
35,001 บาทเป็นต้นไป	2	0.75
รวม	265	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน ที่ตอบแบบสอบถาม มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.42 รายได้ระหว่าง 5,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.04 รายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.28 รายได้ระหว่าง 25,001 – 35,000 มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.51 รายได้มากกว่า 35,001 เป็นต้นไปมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 โดยพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท

ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	53	20.00
1 - 5 ปี	68	25.66
6 - 10 ปี	45	16.98
มากกว่า 10 ปี	99	37.36
รวม	265	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน ที่ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 25.66 ระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.36 โดยพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ของบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด มหาชน

การวิเคราะห์องค์ประกอบทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมของบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด มหาชน โดยแจกแจง คาเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลองค์ประกอบทางการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม

องค์ประกอบทางการบริหาร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านการวางแผน	3.53	0.535	ดี
ด้านการจัดองค์กร	3.51	0.684	ดี
ด้านการนำ	3.39	0.614	ปานกลาง
ด้านการควบคุม	3.29	0.625	ปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าองค์ประกอบทางการบริหารของพนักงานใน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนสามารถจำแนกในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1 ด้านการวางแผน พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารงานของพนักงานใน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน ด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.535

2 ด้านการจัดองค์กร พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารงานของพนักงานใน บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน ด้านการจัดองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.684

3 ด้านการนำ พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารงานของพนักงานใน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน ด้านการนำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.614

4 ด้านการควบคุม พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารงานของพนักงานใน บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน ด้านการควบคุมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.625

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลองค์ประกอบทางการบริหารของ
ผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อ

องค์ประกอบทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	$\bar{X}$	$S D$	แปลผล
การวางแผน								
1 ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจน	37	123	74	26	5	3.61	0.91	ดี
2 ผู้บริหารมีการวางแผนทำให้ผลการทงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	25	134	84	17	5	3.59	0.82	ดี
3 ผู้บริหารมีการวางแผนโดยพนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผน***	18	83	93	64	7	3.15	0.95	ปานกลาง
4 ทานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	35	148	67	14	1	3.76	0.76	ดี
การจัดองค์กร								
5 ผู้บริหารมีการกำหนดความรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน	38	132	74	17	4	3.69	0.85	ดี
6 ทานได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจบางเรื่องในการทำงาน	16	118	92	32	7	3.39	0.87	ปานกลาง
7 ผู้บริหารมีการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้งานเหล่านั้นเสร็จ	37	99	54	51	24	3.28	1.19	ปานกลาง
8 ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน	34	145	62	14	10	3.68	0.90	ดี
การนำ								
9 ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงานทราบ	48	138	65	10	4	3.82	0.83	ดี
10 การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม***	36	30	78	76	45	2.76	1.25	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบทางการบริหาร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{Y}$	SD	แปลผล
11 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานการควบคุม	29	129	85	14	8	3.59	0.87	ดี
12 ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการทำงานกับมาตรฐานที่วางไว้	19	141	83	20	2	3.58	0.76	ดี
13 ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน***	14	60	119	55	17	3.00	0.95	ปานกลาง

***คำถามเชิงลบที่ผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าองค์ประกอบทางการบริหารของพนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการวางแผน ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจน การวางแผนทำให้ผลการดำเนินงานได้ตามเป้าที่กำหนด และท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 3.59 และ 3.76 ด้านการจัดองค์กร ผู้บริหารมีการกำหนดความรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน การมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 3.68 ด้านการนำ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงานทราบ ให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และ 3.59 ด้านการควบคุม ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการทำงานกับมาตรฐานที่วางไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ส่วนองค์ประกอบทางการบริหารที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผน ผู้บริหารมีการวางแผนโดยพนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ด้านการจัดองค์กร พนักงานได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจบางเรื่องในการทำงาน มีการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้งานเหล่านั้นเสร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ 3.28

ด้านการนำ การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76 ด้านการควบคุม ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการการเจริญเติบโต ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการการเจริญเติบโต ของบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน โดยแจกแจง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	$S D$	แปลผล
ด้านความต้องการดำรงอยู่	2.37	0.761	น้อย
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	3.43	0.687	มาก
ด้านความต้องการการเจริญเติบโต	3.35	0.675	ปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนสามารถจำแนกในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1 ด้านความต้องการดำรงอยู่ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน ด้านความต้องการดำรงอยู่โดยรวมมีระดับความจูงใจน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.761

2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมมีระดับความจูงใจมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.687

3 ด้านความต้องการการเจริญเติบโต พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนด้านความต้องการการเจริญเติบโตโดยรวมมีระดับความจูงใจปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.675

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านความต้องการดำรงอยู่								
1 คาทอบทนที่ทานได้แต่ละเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำเดือน	5	35	46	105	74	2.22	1.05	น้อย
2 สวัสดิการต่างๆที่ทางบริษัทจัดให้แก่พนักงาน	4	42	39	107	73	2.23	1.07	น้อย
3 คาทอบทนจากการทำงานล่วงเวลาที่ทานได้รับมีความเหมาะสม***	20	53	52	97	43	2.66	1.19	ปานกลาง
ด้านความต้องการความสัมพันธ์								
4 เพื่อนร่วมงานในแผนกมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	57	133	41	21	13	3.75	1.04	มาก
5 เพื่อนร่วมงานต่างแผนกไม่มีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน***	20	64	136	34	11	3.18	0.90	ปานกลาง
6 ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	28	119	82	20	16	3.46	0.99	มาก
7 ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	28	95	93	28	21	3.31	1.06	ปานกลาง
ด้านความต้องการการเจริญเติบโต								
8 งานที่ทานทามีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน	28	126	73	33	5	3.52	0.91	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{Y}$	SD	แปลผล
9 งานที่ทํามีความเจริญก้าวหน้า***	27	70	89	61	18	3.10	1.08	ปานกลาง
10 ทานมีโอกาสในการเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ๆโดยการฝึกอบรม สัมมนา ติวงาน	36	105	72	36	16	3.41	1.07	มาก

***คำถามเชิงลบที่ผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับความจูงใจมาก ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ เพื่อนร่วมงานในแผนกมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ 3.46 ด้านความต้องการการเจริญเติบโต งานที่ทํามีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน มีโอกาสในการเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ๆโดยการฝึกอบรม สัมมนา ติวงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ 3.41

ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีระดับความจูงใจปานกลาง ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ เพื่อนร่วมงานต่างแผนกไม่มีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และ 3.31 ด้านความต้องการการเจริญเติบโต งานที่ทํามีความเจริญก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีระดับความจูงใจน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ค่าตอบแทนที่ทํานได้แต่ละเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำเดือนสวัสดิการต่างๆที่ทางบริษัทจัดให้แก่พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และ 2.23

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน โดยแจกแจง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	$S D$	แปลผล
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	3.21	0.621	ปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.621

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่าง มาก	$\bar{X}$	$S D$	แปลผล
1 ผู้บริหารได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน	25	107	114	14	5	3.50	0.81	ดี
2 ผู้บริหารมีการวางแผนงานในแต่ละหน้าที่เพื่อให้งานราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย	24	94	119	26	2	3.42	0.82	ดี
3 ผู้บริหารมีการพัฒนามาตรฐานการทำงาน	11	98	126	26	4	3.32	0.77	ปานกลาง
4 ผู้บริหารมีการรักษาพัฒนามาตรฐานการทำงาน	10	95	133	20	7	3.31	0.77	ปานกลาง
5 ผู้บริหารมีการระบุการทำงานที่ถูกต้องเป็นลายลักษณ์อักษร	21	100	116	22	6	3.41	0.84	ดี
6 ผู้บริหารมีการกำหนดกฎและวินัยเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ	25	123	97	13	7	3.55	0.83	ดี
7 ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากผู้บริหาร	25	63	122	44	11	3.18	0.96	ปานกลาง
8 ผู้บริหารมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานเสร็จสมบูรณ์	8	33	79	97	48	2.46	1.02	ไม่ดี
9 ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	8	52	116	48	41	2.77	1.03	ปานกลาง

95% พบว่าเพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 อายุของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน
- H_1 อายุของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบอายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ประสิทธิภาพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.875	0.292	0.754	0.521
	ภายในกลุ่ม	261	100.940	0.387		
	รวม	264	101.815			

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าอายุของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

H₁ ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตาราง15 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ประสิทธิภาพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3 465	1 155	3 065*	0 029
	ภายในกลุ่ม	261	98 350	0 377		
	รวม	264	101 815			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 05

จากตาราง15 เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง(H₁)

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง จึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช	อนุปริญญา ปวส	ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3 277	3 215	2 865	3 163
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น	3 277		061 (507)	412* (003)	113 (344)
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช	3 215			350* (020)	052 (697)
อนุปริญญา, ปวส	2 865				- 298 (076)
ปริญญาตรี	3 163				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 05

จากตาราง 16 เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0 412 หมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้นมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส

พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0 350 หมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช มากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส

สมมติฐานข้อที่ 4 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน
- H_1 ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ประสิทธิภาพ	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2 752	0 688	1 806	0 128
	ภายในกลุ่ม	260	99 063	0 381		
	รวม	264	101 815			

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งของพนักงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าตำแหน่งของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 5 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 รายได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน
- H_1 รายได้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบรายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ประสิทธิภาพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1 402	0 350	0 907	0 460
	ภายในกลุ่ม	260	100 413	0 386		
	รวม	264	101 815			

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้ของพนักงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่ารายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 6 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน
- H_1 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ประสิทธิภาพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2 430	0 810	2 128	0 097
	ภายในกลุ่ม	261	99 384	0 381		
	รวม	264	101 815			

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 7 องค์ประกอบทางการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และปัจจัยจุดใจด้านความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการเจริญเติบโต สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนได้ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- | | |
|-------|--|
| H_0 | องค์ประกอบทางการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และปัจจัยจุดใจด้านความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการเจริญเติบโต ไม่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัดมหาชนได้ |
| H_1 | องค์ประกอบทางการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และปัจจัยจุดใจด้านความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการเจริญเติบโต สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัดมหาชนได้ |

ตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน

		การวางแผน	การจัดองค์กร	การนำ	การควบคุม	ความต้องการ ดำรงอยู่	ความต้องการ ความสัมพันธ์	ความต้องการ การเจริญเติบโต
การวางแผน	Pearson	1	567**	407**	332**	229**	327*	261*
	Correlation							
	Sig (2-tailed)		000	000	000	000	000	000
	n	265	265	265	265	265	265	265
การจัดองค์กร	Pearson	567**	1	375**	237**	359**	394**	343*
	Correlation							
	Sig (2-tailed)	000		000	000	000	000	000
	n	265	265	265	265	265	265	265
การนำ	Pearson	407**	375**	1	443**	232**	298**	303
	Correlation							
	Sig (2-tailed)	000	000		000	000	000	000
	n	265	265	265	265	265	265	265
การควบคุม	Pearson	332**	237**	443**	1	218**	214**	231*
	Correlation							
	Sig (2-tailed)	000	000	000		000	000	000
	n	265	265	265	265	265	265	265
ความต้องการ ดำรงอยู่	Pearson	229 *	359**	232**	218**	1	295	345
	Correlation							
	Sig (2-tailed)	000	000	000	000		000	000
	n	265	265	265	265	265	265	265
ความต้องการ ความสัมพันธ์	Pearson	327 *	394**	298**	214**	295*	1	485*
	Correlation							
	Sig (2-tailed)	000	000	000	000	000		000
	n	265	265	265	265	265	265	265
ความต้องการ การเจริญเติบโต	Pearson	261**	343**	303**	231**	345**	485**	1
	Correlation							
	Sig (2-tailed)	000	000	000	000	000	000	
	n	265	265	265	265	265	265	265

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตาราง 20 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่าการวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม ความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวก และทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และ ความต้องการการเจริญเติบโต การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกและทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 แสดงสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณเพื่อพิจารณาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	300	258		1.163	.246 ✓
การวางแผน*	184	.075	.158	2.457*	.015
การจัดองค์กร	9.979E-02	.060	.110	1.659	.098 ✓
การนำ*	204	.062	.202	3.316*	.001
การควบคุม*	162	.057	.163	2.819*	.005
ความต้องการดำรงอยู่	5.967E-02	.046	.073	1.297	.196 ✓
ความต้องการความสัมพันธ์	7.660E-02	.055	.085	1.395	.164 ✓
ความต้องการการเจริญเติบโต	8.533E-02	.056	.093	1.532	.127 ✓
R	R Square		Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate
.584	.341		.326		.510

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนโดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis) พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การนำ การควบคุมสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้และถูกต้องร้อยละ 32.6 โดยดูจากค่า Adjust R Square แสดงว่ายังมีองค์ประกอบในด้านอื่นๆอีกถึงร้อยละ 67.4 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่ากับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเท่ากับ 0.510 ผลการทดสอบที่ได้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยพบว่า ค่าคงที่ของสมการมีค่า Sig. เท่ากับ .246 ซึ่งมากกว่า .05 ทำให้สมการที่ได้ไม่มีค่าคงที่จึงทำการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
การวางแผน	396	057	432	7.006	.000
การนำ	310	060	326	5.180	.000
การควบคุม	229	056	234	4.061	.000

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.987	.974	.974	529

จากตาราง 22 พบว่าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การนำ การควบคุมสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้และถูกต้องร้อยละ 97.4 โดยดูจากค่า Adjust R Square แสดงว่ายังมีองค์ประกอบในด้านอื่นๆอีกร้อยละ 2.6 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่ากับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเท่ากับ 0.529 และสามารถนำมาเขียนสมการได้ดังนี้

กำหนดให้ Y = ประสิทธิภาพการทำงาน

$$b_1 = 0.396$$

$$b_2 = 0.310$$

$$b_3 = 0.229$$

$$x_1 = \text{องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน}$$

$$x_2 = \text{องค์ประกอบทางการบริหารด้านการนำ}$$

$$x_3 = \text{องค์ประกอบทางการบริหารด้านการควบคุม}$$

ประสิทธิภาพการทำงาน = b_1 องค์ประกอบทางการบริหารงานด้านการวางแผน
+ b_2 องค์ประกอบทางการบริหารด้านการนำ + b_3 องค์ประกอบ
ทางการบริหารด้านการควบคุม

$$Y = 0.396 x_1 + 0.310 x_2 + 0.229 x_3$$

ผลการวิเคราะห์จากสมการพหุคูณพบว่าเมื่อมีองค์ประกอบทางการบริหารด้าน การวางแผน การนำ และการควบคุมเข้ามาเกี่ยวข้องจะให้ผลดังนี้

- 1 ถ้าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผนเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.396 หน่วย
- 2 ถ้าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการนำเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.310 หน่วย
- 3 ถ้าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการควบคุมเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.229 หน่วย

ดังนั้นถ้าบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด มหาชนมีการพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การนำ และการควบคุม ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นด้วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 23 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 เพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
2 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
3 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
4 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
5 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
6 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
7 องค์ประกอบทางการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และปัจจัยจูงใจ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการเจริญเติบโตสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัดมหาชนได้	องค์ประกอบทางการบริหาร - ด้านการวางแผน - ด้านการนำ - ด้านการควบคุม สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานได้	Multiple Regression

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาลำดับที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

- 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน
- 2 เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน
- 3 เพื่อศึกษาองค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน
- 4 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน

ความสำคัญของการวิจัย

- 1 ผลการวิจัยทำให้พนักงานทราบถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- 2 ทำให้บริษัทสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน
- 3 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการให้การสนับสนุนและเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากรให้การบริหารงานของบริษัทประสบความสำเร็จ

สมมติฐานในการวิจัย

- 1 เพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 2 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 3 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 4 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 5 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 6 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 7 องค์ประกอบทางการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และปัจจัยจูงใจ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการเจริญเติบโตสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนได้

การกำหนดประชากรและการเลือกสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 784 คน

(ที่มา ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนเมื่อ 9 สิงหาคม 2547)

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน จำนวนทั้งสิ้น 784 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 580-581) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน เพื่อสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 10 % ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 291 คน โดยเลือกใช้วิธีการเลือกเก็บตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) ทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร ซึ่งแบ่งเป็น การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) แบบ Likert's scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับโดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 3, 10, 13

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็น คำถามปลายปิด (Close – ended response question) ที่มีมาตรวัดแบบ Likert's scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับโดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 3, 5, 9

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) ที่มีมาตรวัดแบบ แบบ Likert's scale แบ่งระดับประสิทธิภาพการทำงานออกเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ดี ไม่ดีอย่างมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้จำนวน 291 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์

2 นำแบบสอบถามมาบันทึกผลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม (Statistical Package for the Social Science)

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows version 11.0 (Statistical Package for the Social Science) ซึ่งจะมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน องค์ประกอบทางการบริหาร ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4

2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน 2,3,4,5,6,7 และการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสมการความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระหลายตัว โดยตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองแต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐาน 8

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนสรุปผลการศึกษาค้นคว้า ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนที่ตอบแบบสอบถามเป็น เพศชายมีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 47.17 เพศหญิงมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 52.83 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายมีอายุระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.36 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.23 และ อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุดจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 55.47 รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.77 และระดับอนุปริญญา, ปวส. มีน้อยที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.62 มีตำแหน่งงานระดับ พนักงานปฏิบัติการมากที่สุดจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 79.62 รองลงมาได้แก่ระดับเจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.81 และระดับ ผู้จัดการมีน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาทมากที่สุดมีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.42 รองลงมาได้แก่ รายได้ระหว่าง 5,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.04 และรายได้มากกว่า 35,001 เป็นต้นไป มีน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มากที่สุดจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.36 รองลงมาได้แก่ ระยะเวลางานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และระยะเวลางานระหว่าง 6-10 ปี มีน้อยที่สุดจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98

การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าองค์ประกอบทางการบริหารของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนสามารถจำแนกในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1 ด้านการวางแผน พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารงานด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.535 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการประเมินดี ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจน การวางแผนทำให้ผลการดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 3.59 และ 3.76 มีระดับการประเมินปานกลางได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนโดยพนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

2 ด้านการจัดองค์กร พบว่าองค์ประกอบทางการบริหารงานด้านการจัดองค์กรโดยรวม

อยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.684 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการประเมินดีได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดความรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน การมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 3.68 มีระดับการประเมินปานกลางได้แก่พนักงานได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจบางเรื่องในการทำงาน มีการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้งานเหล่านั้นเสร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ 3.28

3 ด้านการนำ พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารงานด้านการนำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.614 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการประเมินดี ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงานทราบ ให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และ 3.59 มีระดับการประเมินปานกลางได้แก่การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76

4 ด้านการควบคุม พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารงานด้านการควบคุมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.625 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการประเมินดี ได้แก่ ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการทำงานกับมาตรฐานที่วางไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีระดับการประเมินปานกลางได้แก่ผู้บริหารมีการกำหนด มาตรฐานการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนสามารถจำแนกในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1 ด้านความต้องการดำรงอยู่ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการดำรงอยู่โดยรวมมีระดับความจูงใจน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.761

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความจูงใจปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนจากการทำงานลงเวลาที่ ได้รับมีความเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 มีระดับความจูงใจน้อยได้แก่ค่าตอบแทนที่ทานได้แต่ละเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำเดือน สวัสดิการต่างๆที่ทางบริษัทจัดให้แก่พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และ 2.23

3 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ

ต้องการความสัมพันธ์โดยรวมมีระดับความจุใจมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.687 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความจุใจมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานในแผนกมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ 3.46 มีระดับความจุใจปานกลาง ได้แก่ เพื่อนร่วมงานต่างแผนกไม่มีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และ 3.31

4 ด้านความต้องการการเจริญเติบโต พบว่า ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนด้านความต้องการการเจริญเติบโตโดยรวมมีระดับความจุใจปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.675 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความจุใจมาก ได้แก่ งานที่ท้าทายมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน มีโอกาสในการเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ๆ โดยการฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ 3.41 มีระดับความจุใจปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีความเจริญก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานใน บริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.621 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี ได้แก่ ผู้บริหารได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนงานในแต่ละหน้าที่เพื่อให้งานราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย มีการระบุการทำงานที่ถูกต้องเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดกฎและวินัยเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 3.42 3.41 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนามาตรฐานการทำงาน มีการรักษาพัฒนามาตรฐานการทำงาน พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากผู้บริหาร ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 3.31 3.18 และ 2.77 ตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพที่อยู่ในระดับไม่ดีคือ ผู้บริหารมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานเสร็จสมบูรณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน 7 สมมติฐาน ผลการทดสอบเป็นดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าอายุของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05 เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าผู้บริโคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05 เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง จึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least-Significant Difference) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษิต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา, ปวส ($\bar{X} = 3\ 277, 3\ 215$ และ $2\ 865$ ตามลำดับ) โดยมีค่าผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 412 และ 350 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 4 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตำแหน่งของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 องค์ประกอบทางการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และปัจจัยจูงใจ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการเจริญเติบโตสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนได้

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนโดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis) พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การนำ การควบคุมสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้และถูกต้องร้อยละ 32.6 โดยดูจากค่า Adjust R Square แสดงว่ายังมีองค์ประกอบในด้านอื่นๆอีกถึงร้อยละ 67.4 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและมีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่ากับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเท่ากับ 0.510 ผลการทดสอบที่ได้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยพบว่า ค่าคงที่ของสมการมีค่า Sig เท่ากับ .246 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้สมการที่ได้ไม่มีค่าคงที่จึงทำการวิเคราะห์ในขั้นต่อไปคือวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนพบว่าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การนำ การควบคุมสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้และถูกต้องร้อยละ 97.4 โดยดูจากค่า Adjust R Square แสดงว่ายังมีองค์ประกอบในด้านอื่นๆอีกร้อยละ 2.6 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและมีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่ากับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเท่ากับ 0.529 และสามารถนำมาเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.396 x_1 + 0.310 x_2 + 0.229 x_3$$

ผลการวิเคราะห์จากสมการพหุคูณพบว่าเมื่อมีองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การนำ และการควบคุมเข้ามาเกี่ยวข้องจะให้ผลดังนี้

- 1 ถ้าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผนเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.396 หน่วย
- 2 ถ้าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการนำเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.310 หน่วย
- 3 ถ้าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการควบคุมเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.229 หน่วย

ดังนั้นถ้าบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด มหาชนมีการพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การนำ และการควบคุม ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นด้วย

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนสามารถนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ ดังนี้

สมมติฐาน 1 เพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมือนกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสดูแลงานเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกันหรือเพื่อตอบสนองที่จะได้รับการปฏิบัติงานซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี หากพนักงานเพศชายและเพศหญิงไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไปจะทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี ดังที่เฮร์เบริก (Herzbreg, Frederick 1959) ได้กล่าวว่าความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนอย่างหนักรวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยแต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้ายอาจทำงานเพียงให้งานเสร็จไปวันหนึ่งๆ เท่านั้นไม่สนใจที่จะอุทิศตนแต่อย่างใด

สมมติฐาน 2 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือพนักงานที่มีอายุต่างกันมี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมือนกันอาจเนื่องมาจากข้อมูลส่วนมากจะเป็นกลุ่มอายุระหว่าง 30-39 ปี ซึ่งมีทั้งพนักงานรายเดือนและพนักงานรายวันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรฯ สรรพอุดม (2547 : 50) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน3 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจเรียนรู้ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครินทร์ พาพเสวต (2546 : 68) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทคาโอ อินดัสเตรียล(ประเทศไทย)จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทคาโอ อินดัสเตรียล(ประเทศไทย)จำกัดที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐาน4 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เหมือนกันดังนั้นจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ชูเมือง (2535.บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กองสังกัด และประเภทที่พักอาศัย ไม่พบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

สมมติฐาน5 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือรายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เหมือนกันเนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5000 บาทนอกจากรายได้แล้วยังมีสวัสดิการและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรฯ สรรพอุดม (2547 : 53) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 6 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เหมือนกันดังนั้นจึงสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วันวิสาข์ เกิดผล (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาระดับสูงสุด และขนาดของทีมงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1 สมมติฐาน 7 องค์ประกอบทางการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และปัจจัยจูงใจ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการเจริญเติบโตสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนได้ เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัดมหาชนพบว่า องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การนำ การควบคุมสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้และถูกต้องร้อยละ 97.4 ดังที่ Herrington Emerson (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2545 : 45) ได้แสดงหลักประสิทธิภาพ 12 ประการประกอบด้วย 1 กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) 2 ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) 3 คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) 4 วินัย (Discipline) 5 ความยุติธรรม (Fair deal) 6 มีข้อมูลเชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable , immediate , accurate , and permanent records) 7 ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) 8 มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and schedules) 9 สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) 10 การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) 11 มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice instructions) 12 การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward)

ซึ่งหลักทั้ง 12 ประการ สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้นซึ่งลดความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรีรัตน์ สวอยสม (2546 : 84) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาพบว่าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทยแสดงว่าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคนรับฟังความคิดเห็นของ

พนักงาน ประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมให้ความรักเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการทำงานทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังที่ ฟรายด์แลนด์และพิกเกิล(Fried , Lander and Pickle , 1968 195) กล่าวว่า ตัวแปรด้านความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบายการให้ประโยชน์ต่อพนักงาน การติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจในต่อพนักงาน สามารถวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรได้ งานวิจัยของ วันวิสาข์ เกิดผล (2546 112) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผนกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการเผยแพร่และเผชิญหน้ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1 ด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันโดยจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรที่จะสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันที่ติดองค์กรและต้องการอยู่องค์กรนาน ๆ รวมทั้งเป็นการลดปัญหาการขาดงาน การลาออก การไม่ตั้งใจทำงานด้วย

2 ด้านองค์ประกอบทางการบริหารผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การนำ การควบคุมสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้และถูกต้องร้อยละ 34.1 จึงมีข้อเสนอแนะแต่ละด้านดังนี้

ด้านการวางแผน ผู้บริหารควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจนและพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นโดยการวางแผนควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนเพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานเมื่อเกิดปัญหาก็ร่วมกันแก้ไขปัญหาร่วมกันทั้งร่วมกันเสนอแนะเพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและมีการประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาว่าการทำงานที่ผ่านมามีต้องปรับปรุงพัฒนาในเรื่องใดบ้างเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ

ด้านการนำ ผู้บริหารควรมีการชักนำและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานรวมทั้งเสริมสร้างขวัญและจูงใจพนักงานให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นโดยควรมีการ

อธิบายวัตถุประสงค์ของงานให้พนักงานทราบและควรมีการให้รางวัลแก่พนักงานบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แกพนักงานและยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

ด้านการควบคุม ผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานเป็นสายลักษณะอักษรและควรมีการปรับปรุงแก้ไขความบกพร่องของมาตรฐานการทำงานเพื่อให้การทำงานสะดวกเป็นมาตรฐานลดความผิดพลาดให้น้อยลง ---

3 ด้านปัจจัยจูงใจ ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความต้องการการดำรงอยู่โดยรวมมีระดับความจูงใจน้อย ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมมีระดับความจูงใจมากและ ด้านความต้องการการเจริญเติบโตโดยรวมมีระดับความจูงใจปานกลางจึงมีข้อเสนอแนะแต่ละด้านดังนี้

ด้านความต้องการการดำรงอยู่ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของพนักงานดังนั้นผู้บริหารควรเพิ่มระดับความจูงใจพนักงานโดยการเพิ่มสวัสดิการที่จำเป็นให้แก่พนักงานมากขึ้นเนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพเพิ่มขึ้นพนักงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำรงอยู่เพิ่มขึ้นด้วยดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่จำเป็นให้แก่พนักงานเพื่อเป็นช่วยลดภาระและจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมมีระดับความจูงใจมากแสดงว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมพิเศษร่วมกันเช่น กีฬา และกิจกรรมที่มีการร่วมมือกันทำระหว่างพนักงานเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงานและฝึกฝนการทำงานเป็นทีม การประสานงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

ด้านความต้องการการเจริญเติบโตโดยรวมมีระดับความจูงใจปานกลางแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความยุติธรรมในการประเมินความดีความชอบ ดังนั้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมทักษะด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น ด้านสารสนเทศ หรือด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อที่จะจูงใจให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่เพิ่มขึ้นรวมทั้งมีการกำหนดเส้นทางอาชีพให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานได้ทราบว่าหากพนักงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานจะสามารถเจริญเติบโตในสายงานไปถึงตำแหน่งใดซึ่งเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถเจริญก้าวหน้าไปถึงจุดมุ่งหมายนั้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1 ควรศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด มหาชน ได้แก่ ปัจจัยด้านการวางแผน การนำ และการควบคุม เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารและการดำเนินงานให้พนักงานใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3 ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในแต่ละระดับ มาเปรียบเทียบกันเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานแต่ละระดับที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4 เพื่อให้การวิจัยในครั้งต่อไปมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรมีการกำหนดระดับของกลุ่มตัวอย่างพนักงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ทราบทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงานว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชบัญชา (2545) การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย
พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กัลยา วานิชบัญชา (2545) การวิเคราะห์สถิติ สถิติเพื่อการตัดสินใจ พิมพ์ครั้งที่ 5
กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กนกกร ชลายนนาวัน (2539) ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพฯ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ดูลา มหาพสุธานนท์ (2545) หลักการจัดการหลักการบริหาร กรุงเทพฯ ธนัการพิมพ์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2540) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- ธงชัย สันติวงษ์ (2538) องค์การทฤษฎีและการออกแบบ กรุงเทพฯ Management Center
Bangkok
- นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542) ทฤษฎีองค์การ แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประสิทธิ์ ชูเมือง (2534) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การจัดการ) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2529) จิตวิทยาอุตสาหกรรม พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) แรงจูงใจกับการทำงาน กรุงเทพฯ โอ เอส พรินติ้งเฮาส์
- พิสมัย เชื้อมีแรง (2543) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกสมาชิกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร
- เล็ก นาเงิน (2537) การเพิ่มประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมการผลิตด้วยการลดเวลาการ
สูญเสีย วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วทม กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ถ่ายเอกสาร
- วันวิสาข์ เกิดผล (2546) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของ
บริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ
ปริญญาโท กศ ม (วิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ บริษัท ธรรมสาร

จำกัด

เสถียร เหลืองอราม (2522) *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารงานในองค์การ* กรุงเทพฯ
แพรววิทยา

เสนาะ ดิยาว์ (2534) *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 8* กรุงเทพฯ
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เสนาะ ดิยาว์ (2544) *หลักการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพฯ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์

สมยศ นาวิการ (2536) *การบริหาร* กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ดอกหญ้า

สมยศ นาวิการ (2545) *การบริหารแบบมีส่วนร่วม* กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991
จำกัด

สิริรัตน์ สวีสมน (2546) *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา* กรุงเทพฯ สารนิพนธ์
กศม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร

อัศวินทร์ พาพเสวด (2546) *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโอ
อินดัสเตเรียล(ประเทศไทย)จำกัด* กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร

อนุสร สรรพอุดม (2547) *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ
พนักงานในบริษัทดีคอมพิวเตอร์จำกัด* กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร

Baleman, Thomas S and Scott A Snell (1999) *Management Building Competitive
Advantage* 4th ed Boston Irwin McGraw-Hill

Dessler, Gary (1998) *Management* New Jersey Prentice-Hall

Harrington, H Jame and James S Harrington (1996) *High performance benchmarking
– 20 step to Success* New York McGraw-Hill

Herzberg, Frederick (1959) *The Motivation to Work* John Wiley and Son Inc ,
New York

Katz, Daniel and Kahn, Robert, L (1978) *The Social Psychology of Organization* 2nd ed
New York John Wiley & Son

Luthans, F (1992) *Organization Behavior Singapore* McGraw-Hill Book
Co-Singapore

Maslow, Abraham Havold (1970) *Motivation and Petsonlity* 2nd ed, New York Harper
and Row Inc

- / Robbins, S P and M Coulter (1999) *Management* 6th ed New Jersey Prentice-Hall
- ✓ Schermerhorn, John R Jr (1999) *Management* 5th ed USA John Wiley&Sons
- ✓ Schermerhorn, John R Jr, James G Hunt and Richard N Osborn (2000) *Organizational Behavior* 7th ed USA John Wiley&Sons
- Simon, Herbert A (1996) *Administrative Behavior* New York The McMillan
- Vroom, Victor H (1970) *Management and Motivation* Baltimore Penguin

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัด (มหาชน)

--	--	--

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมพรหมไทยจำกัดมหาชน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยคำถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด คำตอบที่ได้รับจะถือว่าเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบทางการบริหาร

ตอนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงของท่าน

1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2 อายุ

- ☐ 20 – 29 ปี
☐ 30 – 39 ปี
☐ 40 – 49 ปี
☐ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3 ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ ระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น
☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย , ปวช
☐ อนุปริญญา , ปวส
☐ ระดับปริญญาตรี
☐ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4 ตำแหน่งงาน

- ☐ ผู้จัดการ
- ☐ หัวหน้าแผนก/หัวหน้าหน่วย
- ☐ หัวหน้าสาย / หัวหน้ากะ
- ☐ เจ้าหน้าที่ / ช่างเทคนิค
- ☐ พนักงานปฏิบัติการ

5 รายได้ต่อเดือน

- ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท
- ☐ 5,001 – 15,000 บาท
- ☐ 15,001 – 25,000 บาท
- ☐ 25,001 – 35,000 บาท
- ☐ 35,001 บาทเป็นต้นไป

6 ระยะเวลาในการทำงาน

- ☐ ต่ำกว่า 1 ปี
- ☐ 1 – 5 ปี
- ☐ 6 – 10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 องค์ประกอบทางการบริหาร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

องค์ประกอบทางการบริหาร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
การวางแผน					
1 ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
2 ผู้บริหารมีการวางแผนทำให้ผลการทำงานได้ตามเป้าที่กำหนด					
3 ผู้บริหารมีการวางแผนโดยพนักงานไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน ***					
4 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
การจัดองค์กร					
5 ผู้บริหารมีการกำหนดความรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน					
6 ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน					
7 ผู้บริหารมีการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ					
8 ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน					
การนำ					
9 ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงานทราบ					
10 การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบขาดความยุติธรรม ***					

องค์ประกอบทางการบริหาร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1
การนำ 11 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้ บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
การควบคุม 12 ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการทำงานกับ มาตรฐานที่วางไว้					
13 ผู้บริหารขาดการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ***					

ตอนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1
ด้านความต้องการดำรงอยู่ 1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้แต่ละเดือนเพียงพอกับค่า ใช้จ่ายประจำเดือน					
2 สวัสดิการต่างๆที่ทางบริษัทจัดให้แก่พนักงาน เหมาะสม					
3 ค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาที่ท่านได้รับ น้อยเกินไป ***					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านความต้องการความสัมพันธ์					
4 เพื่อนร่วมงานในแผนกมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
5 เพื่อนร่วมงานต่างแผนกมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน ***					
6 ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
7 ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม					
ด้านความต้องการการเจริญเติบโต					
8 งานที่ท่านทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน					
9 งานที่ท่านทำขาดความเจริญก้าวหน้า ***					
10 ท่านมีโอกาสในการเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ๆโดยการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน					

ตอนที่ 4 ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพ	ดีมาก 5	ดี 4	ปาน กลาง 3	ไม่ดี 2	ไม่ดีอย่าง มาก 1
1 ผู้บริหารได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน	① ②				
2 ผู้บริหารมีการวางแผนงานในแต่ละหน้าที่เพื่อให้ งานราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย	①				
3 ผู้บริหารมีการพัฒนามาตรฐานการทำงาน					
4 ผู้บริหารมีการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน					
5 ผู้บริหารมีการระบุการทำงานที่ถูกต้องอย่างเป็น ลายลักษณ์อักษร					
6 ผู้บริหารมีการกำหนดกฎและวินัยเพื่อเป็นแนว ทางปฏิบัติ					
7 ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากผู้ บริหาร	3 ②				
8 ผู้บริหารมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงาน เสร็จสมบูรณ์					
9 ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน					

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร 5731, 5618

ที่ ศธ 0519 12/๐๙๖๕

วันที่ ๑ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวอังฉรา บุษผามาลา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ศิวรรณ เสรีรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระง่าง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวอังฉรา บุษผามาลา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำ	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519 12/๑๙๙



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด มหาชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอังฉรา บุษผามาลา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด มหาชน” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด มหาชน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด มหาชน ในระหว่าง เดือนพฤศจิกายน 2547 - มกราคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอังฉรา บุษผามาลา ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เทณุศิริ จีระเชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5336393 ต่อ 423

ที่ ศร 0519 12/๒๕๖๘



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอังฉรา บุษผามาลา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด มหาชน ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2547 - มกราคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอังฉรา บุษผามาลา ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5336393 ต่อ 423

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวอัจฉรา บุนพามาลา
วันเดือนปีเกิด	19 สิงหาคม 2518
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	28/137 หมู่4 หมู่บ้านเพชรประกาย ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา ปทุมธานี 12150
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้าแผนก Research & Development
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (อุตสาหกรรมเคมีสิงทอ) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ
พ.ศ. 2543	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเคมีสิงทอ) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ
พ.ศ. 2543	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ