

ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่  
ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะ บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด

สารนิพนธ์  
ของ  
นายธนพล สุขเวสโก

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
พฤษภาคม 2546  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๔. ๕๑๔  
๕๑๒๑  
ร.๓

ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่  
ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะ บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด

บทคัดย่อ  
ของ  
นายชนพล สุขเวสโก

23 ก.ค. 2546



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
พฤษภาคม 2546

๒ ๒๕๔๖๗๗ ๗.๓

ชนพล สุขเวสโก. (2546). *ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะ บริษัทยูเนี่ยน*  
*อุตสาหกรรมด้าย จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด โดยเปรียบเทียบจากเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน เพื่อนำข้อมูลสำหรับผู้บริหารของบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ประกอบการวางแผนนโยบายการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด จำนวน 399 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและวิธี LSD

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายสำนักงาน ของบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 18 – 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนจะอยู่ที่ 5,000 – 15,000 บาท สำหรับด้านตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตและมีอายุการทำงานระหว่าง 5-15 ปี

2. ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1 ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในรายข้อที่ว่า การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ทันสมัยเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องทำให้เหนือกว่าคู่แข่งชั้น ในระดับเห็นด้วยและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.2 ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในรายข้อที่ว่า บริษัทควรฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการใช้เครื่องจักรใหม่ ในระดับเห็นด้วยและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.3 ด้านความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในรายข้อ การอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในระดับเห็นด้วยและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3.1 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านแนวคิดเกี่ยวกับกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรห่ากันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวม ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานฝ่ายสำนักงาน ได้แก่ พนักงานฝ่ายสำนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้มีการผลิตที่มีคุณภาพดีและมีกำลังการผลิตที่มากขึ้น สามารถส่งสินค้าให้ทันกับความต้องการของลูกค้าได้เร็วขึ้นและทันต่อความต้องการของตลาดโลก

สำหรับพนักงานฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การมีเทคโนโลยีใหม่หรือการมีเครื่องจักรที่ทันสมัยจะทำให้สินค้ามีคุณภาพมากขึ้นและได้ผลผลิตมากขึ้น

OPINION OF PRODUCTION EMPLOYEE AND OFFICE EMPLOYEE TOWARD  
CHANGING NEW MACHINE IN TEXTILE INDUSTRIES,  
A CASE STUDY UNION THREAD INDUSTRIES COMPANY LIMITED.

AN ABSTRACT

BY

MR. THANAPOL SUK-KAVESSAKO

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

May 2003

Thanapol Suk-kavessako. (2003). *Opinion of production employee and office employee Toward Changing New Machine in Textile Industries, A Case Study Union Thread Industries Company Limited.*

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

Advisor : Assoc. Prof. Sirivan Serirat.

The objective of this research is to study and compare the opinion of production employee and office employee toward changing new machine in textile industries. A case study of the Union Thread Industries Company Limited, with variations in sex, age, marital status, education, working position, average salary and working experiences, the studying results for executive of Union Thread Industries Company Limited to be used in policy planning on operation of changing new machine for the higher efficiency. The objects for this research are the production employees and office employees for 399 persons altogether. The tools used instrument for data collecting was a questionnaire. Statistics devices for data analysis were percentage, arithmetic means, t-test, One-way ANOVA and Least Significant Difference Method.

The results of questionnaires are as follow;

1. General qualification of the questionnaire answers are production employee and office employee of Union Thread Industries Company Limited, sample group was used for this study consists about 399 employees, mostly are women, aged between 18-30 years old, with education that lower than bachelor degree. The average income is in between 5,000 and 15,000 baht. Most of position are in production employee with average working time in between 5 -15 years.

2. Opinion of production employee and office employee toward changing new machine in textile industries all four aspects at agree level than for considered in aspects as follow ;

2.1 The policy of changing new machine, they did not totally agree, but was pretty much uncertain. To the reason using of new machine is a necessary solution to be compatible in the market, they agreed with it in a highest rate.

2.2 The process of new machine, they agreed with it. When consider point by point, they agreed in that the company should provide the training in the processing new machine in the highest degree.

2.3 The expectation in success and avoiding problem of changing new machine, they agreed with it. When consider point by point, they agreed in the highest rate that training is the most important in changing new machine.

3. Comparing the opinion of the production employee and office employee toward changing new machine in textile industries. A case study The Union Thread Industries Company Limited. The results as follow

3.1 Hypothesis 1 of research; the employees with different sex have different opinion toward changing new machine in textile industries, it was found that employees with different sex have there were significant difference in the opinion of changing new machine in textile industries with no significant differences on statistic rate at 0.5.

3.2 Hypothesis 2 of research; employees with different age have different opinion toward changing new machine in textile industries, it was found that employees with different age have different opinion toward changing new machine in textile industries in over all point of view and on the point of expectation on success and avoiding problem in changing with significant different on statistic rate at 0.01.

And on the opinion of changing new machine and process of changing the new machine with no significant differences on statistic rate at 0.05.

3.3 Hypothesis 3 of research; employees with different martins status have different opinion toward changing new machine in textile industries, it was found that employees with different maritus status have different opinion toward changing new machine in textile industries, with no significant differences on statistic rate at 0.05.

3.4 Hypothesis 4 of research; employees with different education level have different opinion toward changing new machine in textile industries, it was found that employees with different education level have different opinion toward changing new machine in textile industries, with no significant differences on statistic rate at 0.05.

3.5 Hypothesis 5 of research; employees with different working position have different opinion toward changing new machine in textile industries, it was found that employees with different working position have different opinion toward changing new machine in textile industries, with no significant differences on statistic rate at 0.05.

3.6 Hypothesis 6 of research; employees with different average salary have different opinion toward changing new machine in textile industries, it was found that employees with different average salary have different opinion toward changing new machine in textile industries, with no significant differences on statistic rate at 0.05.



3.7 Hypothesis 7 of research; employees with different working experiences have different opinion toward changing new machine in textile industries, it was found that employees different working experiences have different opinion toward changing new machine in textile industries, with no significant differences on statistic rate at 0.01.

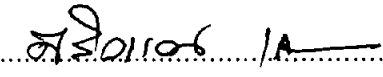
For the over all opinion toward changing new machine in textile industries .The opinion of changing new machine and process of changing new machine with no significant differences on statistic rate at 0.05.

4. Suggestion of office employees are that they believe in changing new machine will be had good quality of production and higher capacity then the product can export faster and well along with the world market.

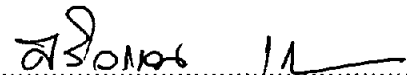
Suggestion from the production employees, most of them suggested that there should be new technology or modern machine can be taken high quality and capacity of product also.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา  
สารนิพนธ์ฉบับนี้ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

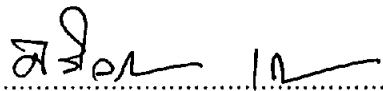
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

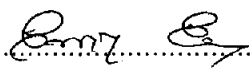
  
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

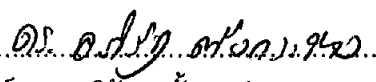
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

  
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

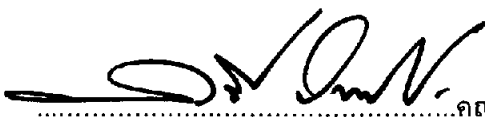
คณะกรรมการสอบ

  
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์) ประธาน

  
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา) กรรมการ

  
(อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำ ) กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

วันที่ 6 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2546

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในงานวิจัย นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา และ อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำจ ที่กรุณาเป็นกรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์

ขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย

รวมถึง ฝ่ายบุคคลและฝ่ายโรงงาน ของ บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด , บริษัท ยูเนี่ยนสปินนิ่งมิลล์ จำกัด , บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) , บริษัท โรงงานทอผ้าไทย จำกัด (มหาชน) TTI , บริษัท ไทยรุ่ง เท็กซ์ไทล์ จำกัด , บริษัท 398 จำกัด , บริษัท ฟาร์อีสท์การทออุตสาหกรรม จำกัด , อาจารย์ อำนาจ วังจีน (มหาวิทยาลัยศรีปทุม) และ คุณ ดาววดี เทพจारी

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดา รวมถึงผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้อบรมสั่งสอน ปลูกฝังความดีงาม ความมานะอดทน ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

ธนพล สุขเวสโก

## สารบัญ

| บทที่                                                        | หน้า |
|--------------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ                                                       |      |
| ภูมิหลัง.....                                                | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                                 | 2    |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                                    | 2    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                       | 3    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                         | 4    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                    | 6    |
| สมมติฐานในการวิจัย.....                                      | 7    |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                             |      |
| ความหมายของความคิดเห็น.....                                  | 8    |
| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น.....                        | 9    |
| อุตสาหกรรมสิ่งทอไทย.....                                     | 10   |
| การบริหารการผลิต / การปฏิบัติการ.....                        | 12   |
| แนวคิดการบริหารคุณภาพงาน.....                                | 16   |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....                             | 17   |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง.....                      | 19   |
| ประวัติความเป็นมาของบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด..... | 26   |
| กระบวนการผลิตของบริษัท.....                                  | 26   |
| ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง.....                                | 27   |
| อนาคตสิ่งทอไทยต่อการเปิดตลาดเสรี.....                        | 29   |
| กลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย.....           | 34   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                   | 37   |
| 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย                                      |      |
| การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....                       | 40   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                      | 41   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                     | 43   |
| การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....                  | 43   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                         | 44   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ |                                                               | หน้า |
|-------|---------------------------------------------------------------|------|
| 4.    | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล                                          |      |
|       | สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                      | 48   |
|       | การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                              | 48   |
|       | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                     | 49   |
| 5.    | สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ                                |      |
|       | สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า..... | 84   |
|       | สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....                                    | 87   |
|       | อภิปรายผล.....                                                | 90   |
|       | ข้อเสนอแนะ.....                                               | 94   |
|       | ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....                        | 95   |
|       | บรรณานุกรม.....                                               | 95   |
|       | ภาคผนวก                                                       |      |
|       | ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....                                      | 98   |
|       | ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม.....              | 105  |
|       | ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....         | 107  |
|       | ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....                                 | 109  |

## บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

|    |                                                                                                                                                                                       |    |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1  | แสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร การปฏิบัติการ :<br>สาเหตุการเปลี่ยนแปลงจากอดีตสู่อนาคต.....                                                                                  | 15 |
| 2  | การวัดระดับทัศนคติตามสเกลของ Likert.....                                                                                                                                              | 19 |
| 3  | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามสัดส่วน.....                                                                                                                           | 41 |
| 4  | จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส<br>ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน.....                                                    | 49 |
| 5  | จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส<br>ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานใหม่ .....                                               | 52 |
| 6  | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการ<br>เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยรวมและรายด้าน.....                                            | 55 |
| 7  | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ<br>การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่.....                               | 56 |
| 8  | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ<br>การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่.....                                        | 58 |
| 9  | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ<br>การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ด้านความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของ<br>การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่..... | 60 |
| 10 | ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร<br>ใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน.....                                                   | 62 |
| 11 | ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร<br>ใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน.....                                                  | 64 |
| 12 | ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน.....                                                                                                                   | 66 |
| 13 | ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร<br>ใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน.....                                               | 69 |
| 14 | ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร<br>ใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....                                              | 71 |
| 15 | ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร<br>ใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน.....                                            | 73 |
| 16 | ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร<br>ใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน.....                                  | 75 |
| 17 | ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร<br>ใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน.....                                          | 77 |
| 18 | แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน.....                                                                                                       | 79 |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

|    |                                                                                                                                                       |    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 19 | จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อ<br>การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ.....                            | 81 |
| 20 | ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานสำนักงานบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด<br>ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ.....  | 82 |
| 21 | ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด<br>ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ..... | 83 |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                       | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------|------|
| 1 แสดงโครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย.....                         | 12   |
| 2 โมเดลของสาขาของงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการปฏิบัติงาน..... | 13   |
| 3 แสดงความสัมพันธ์ของกิจกรรมการบริหารคุณภาพ.....                | 16   |
| 4 แสดงกระบวนการผลิตด้าย.....                                    | 26   |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ประชากรทั่วทุกมุมโลกสามารถทราบข่าวสารความรู้ได้อย่างหลากหลายอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าด้านสื่อสารโทรคมนาคม นอกจากนั้นแล้วทุกชาติยังต้องเผชิญกับการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรง ภาคธุรกิจแต่ละภาคต้องมีการปรับปรุงกันอย่างรวดเร็ว เพื่อรองรับการการแข่งขันที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ นี้ ภาคอุตสาหกรรมหรือภาคการผลิตจึงเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งจำเป็นต้องการพัฒนาประเทศ ความเจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรมเป็นผลให้มีความเจริญทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยให้ประชากรมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ความเจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรม ภายในประเทศจะเป็นไปได้ จึงต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่ง คือ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี อันจะช่วยให้การผลิตและการแข่งขันภายในประเทศและต่างประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคอุตสาหกรรมทุกภาคมีความสำคัญต่อประเทศไทย แทบจะทุกภาคอุตสาหกรรม ภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทยซึ่งมีพัฒนาการมานานกว่า 30 ปีก็ถือว่าเป็นภาคอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นอย่างมาก จากการเป็นอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า จนกลายเป็นอุตสาหกรรมส่งออกที่ทำรายได้ให้ประเทศมากเป็นอันดับ 1 ตั้งแต่ ปี 2529 เป็นต้นมา ถึงแม้ปัจจุบันจะเสียอันดับไป เพราะพิษเศรษฐกิจแต่ภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอก็ยังเป็นภาคอุตสาหกรรมที่น่าจะศึกษาและส่งเสริม ในปัจจุบันประเทศไทยพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีลักษณะการผลิตแบบครบวงจร คือ มีการผลิตตั้งแต่เส้นด้ายขึ้นต้น ได้แก่ อุตสาหกรรมเส้นใย ประดิษฐ์ เส้นด้ายขึ้นกลาง ได้แก่ อุตสาหกรรมปั่นด้าย ทอผ้า และฟอกย้อม และเส้นด้ายขึ้นปลาย ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตเครื่องนุ่งห่มเส้นด้ายที่มีสัดส่วน การผลิตมากที่สุด ได้แก่ เสื้อผ้าสำเร็จรูป ผ้าผืน และเส้นด้ายทอเส้นด้ายเย็บ ตามลำดับ

ระบบเศรษฐกิจของไทยเข้ากับระบบของโลก คือ การเปิดเสรีทางการค้า เพราะฉะนั้น ทุกสิ่งทุกอย่างมีความก้าวหน้าทั้งทางเทคโนโลยี ทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2548 ระบบโควตาส่งออกที่ได้รับจากกลุ่มประเทศมหาอำนาจอย่างประเทศสหรัฐอเมริกาจะถูกยกเลิก ประเทศจีนซึ่งในปัจจุบันเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มองค์การการค้าโลก หรือ WTO เรียบร้อยแล้ว อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยจะต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

เมื่อนึกถึงภาพก่อนวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ.2540 ผู้ประกอบการก็เริ่มตระหนักแล้วว่า ความสามารถในการแข่งขันจะหมดไป เพราะเราไม่ได้ปรับปรุงตัว ไม่มีการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต จนกระทั่งหลายโรงงานต้องปิดตัวลง เพราะขาดทุนเมื่อเป็นเช่นนี้ จึงได้เร่งปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต เสริมเทคโนโลยีการผลิตแบบใหม่ จัดหาเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อใช้ในการผลิตมีผลผลิตมากขึ้นในต้นทุนที่ถูกกว่า ถ้าไม่มีการลดค่าเงินบาท คงมีโรงงานปิดไปอีกหลายแห่ง เพราะไม่สามารถแข่งขันได้ แต่ตอนนี้ค่าเงินบาทลดลง ค่าแรงลดลงไปประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์จึงสามารถแข่งขันได้ ทุกคนที่คิดจะปรับปรุง ผู้ประกอบการหลายรายยังคงดำเนินธุรกิจแบบเดิม เพราะระวังมันดิ่งขึ้นมาช่วย แทนที่จะถูกนอกคกชักต่อได้ การลดค่าเงินบาททำให้อุตสาหกรรมนี้อยู่รอดไปได้อีกระยะหนึ่งอันนี้ต้องยอมรับข้อเท็จจริงพอค่าเงินลด ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า เงินเดือน วัสดุ ก่อสร้างก็ลดลงไปด้วยไม่ใช่เฉพาะค่าแรง เพราะค่าแรงเป็นแค่ 10 เปอร์เซ็นต์ของการผลิต แต่หากค่าเงินบาทแข็งขึ้นมา คนที่ไม่ได้ปรับปรุงจะมีปัญหาและจะต้องปิดตัวลงในที่สุด การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตให้ได้

มาตรฐานในประเทศไทยมีไม่กี่โรงงานที่ทำได้ถึง 80 เปอร์เซ็นต์ จะมีเฉลี่ยระหว่าง 40-65 เปอร์เซ็นต์ เราจะต้องปรับปรุงอีกหลายอย่าง การที่ประสิทธิภาพการผลิตของเราต่ำ ทำให้ค่าแรงที่ควรจะถูกกลับแพงขึ้นมา ( สุชาติ จันทรานาคราช . 2540 : 18 )

การปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิต สิ่งที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรที่ทันสมัย ดูแลรักษา ง่าย กำลังผลิตสูง เทคโนโลยีควบคุมทันสมัย หรือ กล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรที่ทันสมัยนี้ จะทำให้เกิดผลกระทบที่แน่นอนที่สุด คือ ผลกระทบต่อพนักงานทั้งฝ่ายผลิต และฝ่ายสำนักงานหรือฝ่ายบริหาร พนักงานทุกคนจะต้องก้าวให้ทันกับความทันสมัยของเครื่องจักรพนักงานคนใดที่ปรับตัวได้ก็ไม่มีปัญหา แต่พนักงานคนใดปรับตัวไม่ทันก็จะมีปัญหากับตนเองและกับโรงงานเป็นอันมาก

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งปัจจุบันทำงานอยู่วงการสิ่งทอ เล็งเห็นข้อสำคัญทางด้านนี้มาก เพราะการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรให้ทันสมัยขึ้น จะทำให้พนักงานมีความคิดเห็นที่หลากหลายมาก เพราะแต่ละคนต่างปรับตัวไม่เหมือนกันและก็มีบางกลุ่มที่ไม่ปรับตัวเลย ดังนั้น การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ จะเป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมอื่นๆ เป็นอย่างมากเพราะประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคที่จะต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตแทบทุกแห่ง การศึกษาของผู้วิจัยยังมุ่งเน้นให้เห็นความคิดเห็นระหว่างพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน หรือฝ่ายบริหารว่ามีความคิดเห็นเช่นไร โดยการศึกษาครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลการศึกษาจาก บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ในเครือสหยูเนี่ยน และผู้วิจัยคิดว่าผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะปัจจุบัน บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ก็กำลังก้าวเข้าสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเครื่องแบบใหม่ที่ทันสมัยขึ้นเข้ามาทดแทนการผลิตเดิมเป็นจำนวนมาก โดยการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะให้องค์กรได้รับข้อมูลอย่างถูกต้องและดีที่สุด เป็นผลประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรที่สุดต่อไปภายภาคหน้า

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

- 1.เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่
- 2.เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ระหว่างพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด

### ความสำคัญของการวิจัย

ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอจะเป็นประโยชน์ ดังนี้

- 1.เป็นข้อมูลเพื่อเสนอแนะต่อผู้บริหารของบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ประกอบการวางแผนนโยบายการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่
- 2.เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาพนักงานในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ได้อย่างเหมาะสม ตามแผนพัฒนาเทคโนโลยีของบริษัท เพื่อให้เกิดการประสิทธิภาพสูงสุด
- 3.เป็นข้อมูลเพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาพนักงานปัจจุบันให้สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่

4. ผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร หรือ ผู้ที่สนใจที่เกี่ยวข้องในวงการที่คล้ายคลึงกันได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น
5. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับศึกษาวิจัยในขั้นต่อไปในอุตสาหกรรมที่คล้ายคลึงกัน

## ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด รวมทั้งสิ้น 3 ประเด็น คือ

- 1.1. ขอบเขตลักษณะแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่
- 1.2. กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่
- 1.3. ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์และอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ประจำปี พ.ศ.2544 เป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 1,086 คน และพนักงานฝ่ายสำนักงาน จำนวน 226 คน รวมทั้งสิ้น 1,312 คน ( ข้อมูล ณ วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2544, ฝ่ายบุคคล ,บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด )

2.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด โดยทำการสุ่มพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,312 คน โดยพิจารณาจากตารางของทาลโล ยามาเน่ ( วิเชียร เกตุสิงห์ . 2541 : 24 ; อ้างอิงจาก Taro Yamana.n.d. ) ความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นเป็นจำนวน 307 คนและเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 30 จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 399 คน เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรมากขึ้น นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดตามสัดส่วน ( Proportional Stratified Random Sampling ) แยกตามกลุ่มระดับพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ( Simple Random Sampling ) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS Version 10.0 สร้างตัวเลขสุ่มให้

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1. ตัวแปรอิสระแบ่งเป็นดังนี้

#### 3.1.1. เพศ

##### 3.1.1.1. เพศชาย

##### 3.1.1.2. เพศหญิง

#### 3.1.2. อายุ

##### 3.1.2.1. 18 – 30 ปี

##### 3.1.2.2. 31 – 40 ปี

##### 3.1.2.3. 41 – 50 ปี

##### 3.1.2.4. 51 – 60 ปี

#### 3.1.3. สถานภาพ

##### 3.1.3.1. โสด

##### 3.1.3.2. สมรส

##### 3.1.3.3. หม้าย/หย่า

### 3.1.4.ระดับการศึกษา

3.1.4.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.4.2. ปริญญาตรี

3.1.4.3. สูงกว่าปริญญาตรี

### 3.1.5.ตำแหน่งงาน

3.1.5.1. พนักงานฝ่ายผลิต ไปรตระบุแผนก.....

3.1.5.2. พนักงานฝ่ายสำนักงาน ไปรตระบุแผนก.....

### 3.1.6.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1.6.1. 5,000 – 15,000 บาท

3.1.6.2. 15,001 – 25,000 บาท

3.1.6.3. 25,001 – 35,000 บาท

3.1.6.4. 35,001 – 45,000 บาท

3.1.6.5. 45,001 – 55,000 บาท

3.1.6.6. 55,001 – 65,000 บาท

3.1.6.7. 65,001 บาทขึ้นไป

### 3.1.7.อายุการทำงาน

3.1.7.1. ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.7.2. 5 – 15 ปี

3.1.7.3. 16 – 25 ปี

3.1.7.4. 26 ปีขึ้นไป

## 3.2.ตัวแปรตามได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรม

สิ่งทอ

## 4.นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

### ความคิดเห็น

หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่แสดงออกมาในรูปของความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดจากการใคร่ครวญ ไตร่ตรองแล้ว ในที่นี้หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่แสดงออกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอซึ่งวัดได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการหาคุณภาพมาแล้ว โดยความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถสรุปเป็นความคิดเห็น 3 ด้านดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของลักษณะแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่แสดงออกมาในรูปของความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ที่เกิดจากใคร่ครวญไตร่ตรองแล้ว

2. ความคิดเห็นต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่แสดงออกมาในรูปของความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ เช่น การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ มีความสะดวกหรือมีความยุ่งยากขึ้น

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์และอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่แสดงออกมาในรูปของความหวังที่จะได้รับประโยชน์ และอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

โดยแสดงออกมาในรูปของการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เช่น การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้ผลประกอบการของบริษัทดีขึ้น หรือ การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรจะทำให้พนักงานลดลงอย่างมากในอนาคต

#### พนักงานฝ่ายผลิต

หมายถึง พนักงานที่มีหน้าที่ในการผลิตทำงานกับเครื่องจักรโดยตรงซึ่งประจำอยู่ในสายการผลิตต่างๆ ของบริษัทยูนิเวนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด

#### พนักงานฝ่ายสำนักงาน

หมายถึง พนักงานที่มีหน้าที่ในด้านเอกสาร ดูแลการผลิต บริหารงาน กล่าวคือ พนักงานธุรการ พนักงานบัญชี พนักงานฝ่ายบุคคล อื่นๆ ตลอดจนผู้จัดการฝ่ายต่างๆ รวมทั้งผู้บริหารทุกท่านที่ไม่ได้ทำงานกับเครื่องจักรโดยตรงเหมือนพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทยูนิเวนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด

#### การเปลี่ยนแปลง

หมายถึง การปรับปรุงการดำเนินงาน โดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลง และเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินงานที่มีอยู่เดิมด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลงหรือหมดไป หรือเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

#### เครื่องจักรใหม่

หมายถึง อุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตสินค้า ที่แตกต่างจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตสินค้าแบบเก่า เครื่องจักรใหม่จะต้องมีคุณภาพสูง กำลังการผลิตสูงมีเทคโนโลยีทันสมัยกว่าเดิม และสามารถทดแทนการใช้แรงงานได้

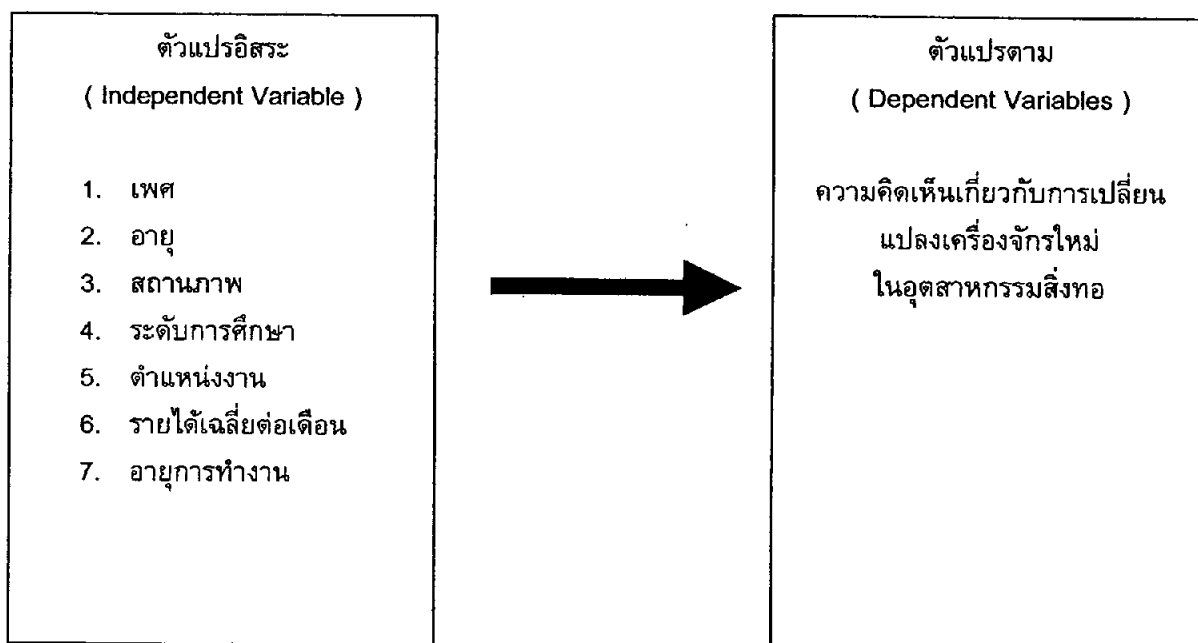
#### อุตสาหกรรมสิ่งทอ

หมายถึง อุตสาหกรรมการผลิตชนิดหนึ่งในหลายๆ อุตสาหกรรม อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของมนุษย์โลกเพราะว่าทุกคนต้องสวมใส่เสื้อผ้าอุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ

1. อุตสาหกรรมเส้นใยประดิษฐ์ คือ อุตสาหกรรมที่ผลิตเส้นใยชนิดต่างๆ คือ เส้นใยโพลีเอสเตอร์ เส้นใยฟิลาเมนต์ เส้นใยเรยอน เป็นต้น
2. อุตสาหกรรมปั่นด้าย ทอผ้า และฟอกย้อม เป็นอุตสาหกรรมที่นำเส้นใยประดิษฐ์มาแปรสภาพเป็นเส้นด้ายทอ แล้วนำไปทอเป็นผ้าดิบ จากนั้นก็จะนำไปย้อมเป็นผ้าสีต่อไป
3. อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผ้าผืนและเส้นด้ายทอ เส้นด้ายเย็บ คือ อุตสาหกรรมขั้นสุดท้ายที่ทำการตัดเย็บเสื้อผ้า กรณีเป็นโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนอีกกรณี คือ โรงงานที่ผลิตแต่ผ้าผืนอย่างเดียว และโรงงานที่ผลิตเส้นด้ายทอ และเส้นด้ายเย็บก็จะเป็นอีกกรณีหนึ่ง ในกรณีของบริษัทตัวอย่าง คือ บริษัท ยูนิเวนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ก็เป็นโรงงานที่ผลิตเส้นด้ายเย็บผ้าภายใต้เครื่องหมายการค้า วินัส ซึ่งเป็นที่คุ้นเคยกันดีในประเทศไทย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด มีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



## สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของความคิดเห็น
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น
3. อุตสาหกรรมสิ่งทอไทย
4. การบริหารการผลิต/การปฏิบัติการ
5. แนวคิดการบริหารคุณภาพงาน
6. แนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
7. แนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
8. ประวัติความเป็นมาของบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด
9. กระบวนการผลิตของบริษัท
10. ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
11. อนาคตสิ่งทอไทยต่อการเปิดตลาดเสรี
12. กลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย
13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น ตามความหมายในพจนานุกรมของ Webster (1967 : 301) หมายถึง ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริง แต่จะตั้งอยู่ที่จิตใจ ความเห็นและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่ว่าจะจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

ไมเออร์ ( ธนาธิป จุละจาริตต์ . 2541 : 19 ; อ้างอิงจาก Maier . n . d . ) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความคิดเห็น (Opinion) เป็นการแสดงออกของทัศนคติส่วนหนึ่ง และเป็นการแปลความหมายของข้อเท็จจริงอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งการแปลความหมายย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น

กู๊ด ( Good . 1973 : 339) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นคือความเชื่อความคิดหรือการลง ความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

วอร์เมน ( Wahlmen .1973 : 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นภาวะของจิตใจที่ผ่าน ประสบการณ์แล้วเกิดการเรียนรู้และผลักดันให้เกิดความคิด ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ลาวัวญ์ จักรานุวัฒน์ (2540 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นคือความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้สักอันแท้จริง แต่ในบางครั้งความคิดเห็นในบางสิ่งบางอย่างอาจเป็นจริงได้



อุทัย หิรัญโต (2519 : 80) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นของคนเรามีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผิน อย่างลึกซึ้ง สำหรับความคิดเห็นที่เป็นเจตคติ (Attitude) นั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานานเป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไปไม่เฉพาะอย่าง ซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกคน ส่วนความคิดเห็นที่ไม่ลึกซึ้งและเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นระยะเวลาสั้น เรียกว่า Opinion

ปราสาท หลักศิลา (2511 : 398) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความคิดเห็นต่าง ๆ ของคนเรานั้นเกิดได้จากการปะทะสังสรรค์ประจำวันของคนเรา แต่คนเราก็มักมีภูมิหลังทางสังคมจำกัดอยู่ ภูมิหลังทางสังคมของแต่ละคนย่อมเป็นผลถึงการที่คนเรากระทำตอบสนองต่อเหตุการณ์และเกิดความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความคิดเห็นคือ การแสดงออกด้านเจตคติอย่างหนึ่ง แต่การลงความคิดเห็นนั้น มักมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

จากความหมายของความคิดเห็นที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นคือการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ตรงกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ ความคิดเห็นนี้เป็นผลมาจากความรู้สึก ความเชื่อ ทศนคติ ความคิด ค่านิยม และการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของบุคคล ซึ่งมีความรู้ประสบการณ์ พฤติกรรมระหว่างบุคคลเป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งการแสดงออกในด้านความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสิ่งเดียวกันจึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไป และอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของความคิดเห็นในสิ่งนั้น ๆ โดยอาจใช้การพูดหรือการเขียนให้สอดคล้องกับความรู้สึกภายในของตนเอง ซึ่งออกมาจากประสบการณ์หรือสภาพความเป็นจริงของสภาพแวดล้อมในขณะนั้น

## 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงออกในด้านความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือสิ่งเดียวกันจึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไป และอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของความคิดเห็นในสิ่งนั้น ๆ ปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ได้มีผู้เสนอแนวความคิดเอาไว้และสรุปได้ดังนี้ คือ

บุญธรรม คำพอง ( ธนาธิป จุลละจาริตต์ . 2541 : 21 ; อ้างอิงจาก บุญธรรม คำพอง .2520 : 72 ) ได้สรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งคุณสมบัติประจำตัวบางอย่าง เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน และการติดต่อระหว่างบุคคล นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มบุคคลและกลุ่มมีความคิดเห็นไปในทิศทางทิศใดทิศหนึ่ง ทั้งนี้เพราะพื้นฐานความรู้อันเป็นกระบวนการสังคมที่ได้รับจากการศึกษามาเป็นเวลานานมักเป็นรากฐานก่อให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ

เนื่องจากความคิดเห็นเป็นการแสดงออกในรูปแบบหนึ่งของทัศนคติ ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นจึงได้พิจารณาถึงการเกิดทัศนคติ (attitude formation) ซึ่งเป็นเสมือนที่มาหรือปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลดังที่ ถวิล ชาราโกชน์ (2526 : 65-67) กล่าวถึงการเกิดทัศนคติว่าเกิดจากประสบการณ์ การอบรมเลี้ยงดูอิทธิพลของสื่อมวลชน เหตุการณ์ที่ประทับใจ บุคลิกของบุคคล ความต้องการที่จะบรรลุตามที่ปรารถนา และอื่น ๆ อีกหลายประการ ซึ่งมนุษย์จะเรียนรู้หลังเกิด อย่างไรก็ตามสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลที่มีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นมี 4 ประการ คือ

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from others) โดยปกติในชีวิตประจำวัน คนเราต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ดังนั้น จึงรับเอาทัศนคติหลาย ๆ อย่างไว้โดยไม่ตั้งใจ เพราะการเกี่ยวข้องกันนั้นเป็นลักษณะที่ไม่มีแบบแผน โดยจะเป็นกลุ่มครอบครัว เครือญาติหรือผู้ที่สนับสุนกัน ส่วนตัวกลางที่เป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลในการสร้างทัศนคติ คือ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ หนังสือวารสารต่าง ๆ

3. รูปแบบ (Models) บ่อยครั้งที่ทัศนคติพัฒนาจากการเลียนแบบ กล่าวคือ เป็นการมองดูบุคคลอื่นว่ากระทำหรือปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างไร แล้วก็จำเอาเป็นรูปแบบปฏิบัติ ซึ่งรูปแบบนั้นก่อให้เกิดทัศนคติได้มากหรือน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้เป็นแบบนั้นเป็นบุคคลที่เขายอมรับนับถือเพียงใด

4. องค์ประกอบของสถาบัน (institutional factors) อันได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน วัด หน่วยงาน สมาคม องค์กรต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสถาบันเหล่านี้มีส่วนร่วมในการสร้างทัศนคติแก่บุคคล

### 3. อุตสาหกรรมสิ่งทอไทย

วิวัฒนาการการผลิตสิ่งทอของไทยได้มีมานานตราบนานเท่าประวัติศาสตร์ไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนากรมช่างไหมขึ้นเมื่อ พ.ศ.2452 และตั้งโรงเรียนช่างไหม การทอผ้าของคนไทยสมัยนั้นใช้ระบบทอด้วยกี่มือ ซึ่งเป็นเครื่องมือพื้นเมืองง่าย ๆ ครั้นมาถึงรัชกาลที่ 6 ได้มีเครื่องทอผ้าแบบกี่กระตุกเข้ามาจากประเทศจีน สามารถทอผ้าได้เร็วกว่ากี่มือไทย แต่ไม่เป็นที่นิยมจากคนไทยนัก จนกระทั่ง พ.ศ.2478 อุตสาหกรรมทอผ้าด้วยเครื่องจักรของไทยเริ่มขึ้นโดยกระทรวงกลาโหมได้เปิดโรงงานฝ้ายสยามขึ้นเพื่อผลิตผ้าและสาส์สำหรับใช้ในราชการทหาร หลังจากนั้นเอกชนได้ทยอยตั้งเครื่องจักรทอผ้าเข้ามามากขึ้น และใน พ.ศ.2493 ถือว่าเป็นการเริ่มต้น

อุตสาหกรรมปั่นด้ายยุคใหม่โดยกรมเกียกกายทหารบกได้นำเครื่องจักรปั่นด้ายจากต่างประเทศเข้ามาเป็นครั้งแรกจำนวน 20,000 แกน นับแต่นั้นเอกชนก็ได้นำเข้าเครื่องจักรปั่นด้ายจากต่างประเทศเข้ามาเป็นครั้งแรกเพื่อทำการผลิตเองในประเทศมากขึ้น แต่ในปี พ.ศ.2495 ประเทศปากีสถาน ซึ่งเป็นประเทศผู้ผลิตสิ่งทอรายใหญ่ของโลกได้ส่งด้าย ฝ้ายเข้ามาท่วมตลาดในประเทศไทย โดยขายในราคาถูก ทำให้อุตสาหกรรมปั่นด้ายของไทยปั่นป่วนขาดทุน หลายรายต้องเลิกกิจการไป ซึ่งรัฐบาลสมัยนั้นไม่ได้เข้าไปดำเนินการแก้ไขสถานการณ์แต่อย่างใด จนกระทั่งปี 2497 กระทรวงอุตสาหกรรมจึงออกพระราชบัญญัติส่งเสริมกิจการอุตสาหกรรมปั่นด้าย ทอผ้า และฟอกย้อมขึ้นเป็นครั้งแรกและในปี 2497 รัฐบาลเริ่มให้ความช่วยเหลือในการควบคุมการนำเข้าด้ายทอผ้าทุกชนิดโดยประกาศของกระทรวงเศรษฐกิจ

ช่วงปี พ.ศ.2502-2503 อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยได้เริ่มต้นอย่างจริงจัง เนื่องจากรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรม พ.ศ.2503 ภายใต้ความรับผิดชอบของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ทำให้มีการขยายการลงทุนด้านสิ่งทอมากขึ้น ต่อมาปี พ.ศ.2505 กฎหมายส่งเสริมการลงทุนอนุญาตให้ชาวต่างประเทศเข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยได้บริษัทต่างประเทศ โดยเฉพาะญี่ปุ่นจึงมาลงทุนในประเทศไทยกันมาก เพราะได้รับสิทธิพิเศษและสภาพของเมืองไทย ขณะนั้นมีเสถียรภาพมากที่สุดนอกเหนือจากจีน นับแต่นั้นมาอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยจึงเจริญขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีการขยายกำลังการผลิตกันมาก ในเดือนสิงหาคม 2507 คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจึงประกาศระงับการพิจารณาคำขอรับการส่งเสริมในอุตสาหกรรมปั่นด้าย และทอผ้า เฉพาะฝ้ายและผ้าดิบไว้เป็นการชั่วคราว เนื่องจากประมาณการผลิตเพียงพอกับความต้องการในประเทศแล้วในปี 2507 เริ่มมีการผลิตเส้นใยสังเคราะห์ขึ้นในประเทศคือ โรงงานเทียนโพลีเอสเตอร์อุตสาหกรรมปั่นด้ายในประเทศขยายตัวอย่างรวดเร็วมาก จนปลายปี 2513 - 2514

เกิดวิกฤติการณ์สิ่งทอครั้งใหญ่ โรงงานผลิต้ายทอผ้าเส้นตลาดสมาคมสิ่งทอไทยจึงร้องเรียนให้รัฐบาลเข้ามาช่วยเหลือ กระทรวงอุตสาหกรรมจึงประกาศระงับการอนุญาตให้จัดตั้ง หรือขยายโรงงานสิ่งทอ กำหนด 2 ปี นับแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2514 นอกจากนี้ กระทรวงการคลังได้ประกาศให้เงินชดเชยค่าภาษีอากรสำหรับสินค้าส่งออก รวมทั้งสิ่งทอชนิดเดียวกัน สมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยก็ได้ใช้วิธีจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่สมาชิกที่สามารถส่งสินค้าออกไปจำหน่ายต่างประเทศประกอบกับสหรัฐอเมริกาได้เพิ่มโควต้าผ้าให้แก่ประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ทำให้อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยผ่านพ้นปัญหาเส้นตลาดสามารถส่งออกจำหน่ายต่างประเทศได้มาก เป็นประวัติศาสตร์ปี 2516 ไทยจึงเริ่มได้ดุลย์การค้าขึ้นเป็นครั้งแรก

ปี พ.ศ.2517 - 2518 เกิดวิกฤติการณ์น้ำมันมีผลกระทบทำให้อำนาจซื้อในต่างประเทศลดลงภาวะเศรษฐกิจชะงักงันการส่งออกกลดน้อยลงทำให้ขาดดุลย์สินค้า ปีต่อมาเริ่มดีขึ้นปี 2521 จนถึงปี 2530 ประเทศไทยได้ดุลย์มาตลอดปี 2530 อัตราการส่งออกสิ่งทอสูงสุดในรอบที่ผ่านมาทั้งระบบขยายตัว 55 เปอร์เซ็นต์การเพิ่มขึ้นขยายตัวเกือบ 70 เปอร์เซ็นต์ ทำให้เกิดเส้นค้าขาดแคลนจึงเปิดให้มีการตั้งขยายโรงงานปั่นด้ายทอผ้าขึ้นอีกครั้ง จนเข้าสู่ยุครัฐบาลของนายอานันท์ ปันยารชุน มีนโยบายในการสนับสนุนอุตสาหกรรมการค้ามาก ทำให้เกิดการคล่องตัวในการดำเนินการ ปัจจุบันปี พ.ศ.2545 อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยเริ่มขาดความคล่องตัว การขยายตัวต่ำ ประกอบกับมีคู่แข่งอย่างประเทศจีนเข้ามาแข่งขันทำให้อุตสาหกรรมสิ่งทอไทย จะต้องปรับตัวเพื่อแข่งขันกับคู่แข่ง และประเด็นในการปรับตัวที่ดีที่สุด คือ การปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตให้ทันสมัย เพื่อลดต้นทุนให้ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศจีน

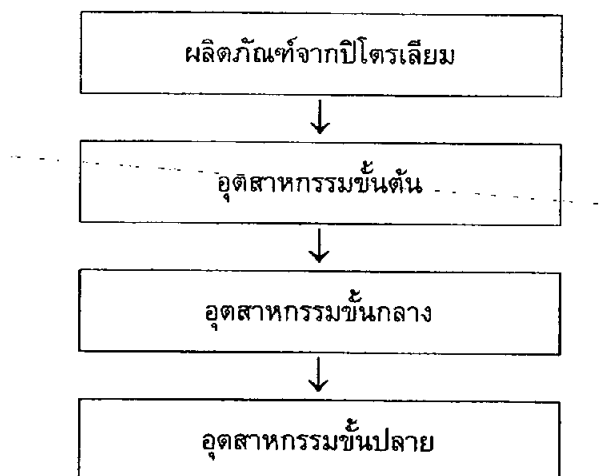
### 3.1 โครงสร้างของอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทย

อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นอุตสาหกรรมที่สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

3.1.1 กลุ่มอุตสาหกรรมขั้นต้น จะเป็นอุตสาหกรรมผลิตเส้นใยซึ่งจะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เส้นใยธรรมชาติ (Nature Fibre) เป็นเส้นใยที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ฝ้าย ป่าน ปอ ลินิน อีกประเภทคือ เส้นใยประดิษฐ์ (Man-made-fibre) เป็นเส้นใยสังเคราะห์ทำมาจากการสังเคราะห์ทางเคมีเป็นผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม เช่น เส้นใยโพลีเอสเตอร์ เส้นใยไนลอน เส้นใยเรยอน เป็นต้น เส้นใยเหล่านี้จะเป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมปั่นด้าย

3.1.2 กลุ่มอุตสาหกรรมขั้นกลาง เช่น อุตสาหกรรมปั่นด้าย ทอผ้า ถัก การฟอก ย้อม พิมพ์และแต่งสำเร็จ

3.1.3 กลุ่มอุตสาหกรรมขั้นปลาย เช่น อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป หมวกและผลิตภัณฑ์ผ้าอื่น ๆ เป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานมากที่สุด และเป็นอุตสาหกรรมส่งออกที่นำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศสูงที่สุด



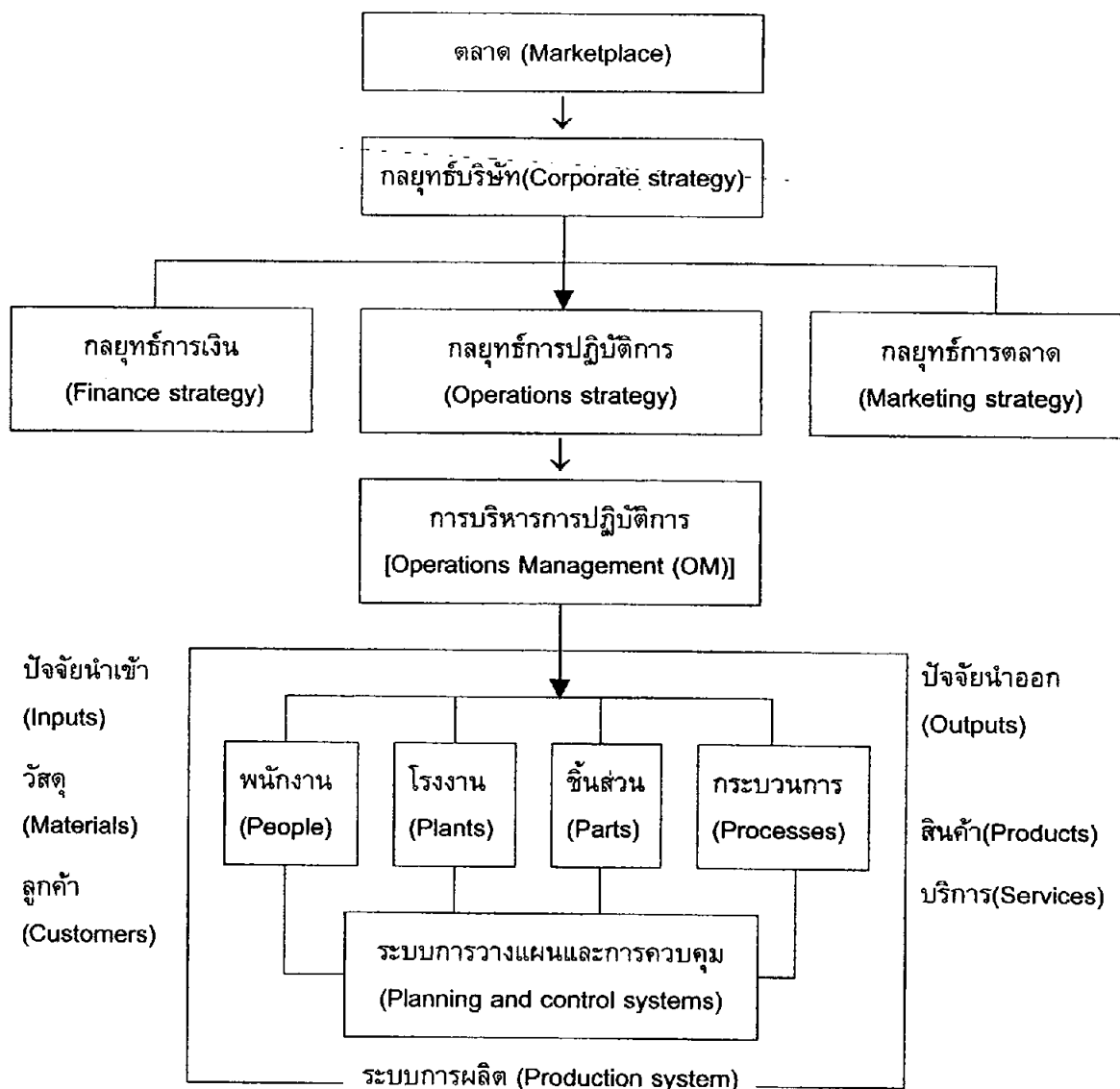
ภาพประกอบ 1 แสดงโครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย

#### 4. การบริหารการผลิต/การปฏิบัติการ

**การผลิต (Production)** เป็นการสร้างสินค้าและบริการ (Heizer and Render. 1999 : 4) ความหมายดั้งเดิมของการผลิตนั้นเน้นเฉพาะการผลิตสินค้าที่มีตัวตนไม่ใช่การบริการ ส่วนในปัจจุบันนั้นการผลิตจะครอบคลุมถึงการผลิตสินค้า (Goods) และการบริการ (Services) ด้วย

**การปฏิบัติการ (Operations)** เป็นกระบวนการภายในองค์กรซึ่งใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) และแปรรูปปัจจัยนำเข้าเหล่านั้นให้เป็นปัจจัยนำออก (Output) (Vonderembse and white. 1996:3) ความหมายดั้งเดิมของการปฏิบัติการนั้น เน้นเฉพาะการให้บริการ ส่วนในปัจจุบันนี้จะรวมถึงการผลิตสินค้าและการให้บริการด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2543 : 9-10)

การบริหารการผลิตและการบริหารการปฏิบัติการ คือ การจัดการที่ใช้เทคนิคเชิงปริมาณเพื่อปรับปรุงผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าหรือบริการ องค์กรจำนวนมากโดยเฉพาะผู้ผลิตจะใช้เทคนิคการบริหาร การปฏิบัติการ เช่น การบริหารสินค้าคงเหลือ (Inventory management) และการสร้างโมเดลเครือข่ายงาน (Network Modeling) เพื่อปรับปรุงการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดจำหน่ายและการปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังช่วยองค์กรในการควบคุมคุณภาพและเทคนิคตารางเวลาเพื่อช่วยผู้บริหารในการวางแผนการผลิตด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2543 : 10)



ภาพประกอบ 2 โมเดลของสาขางานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการปฏิบัติการ

#### 4.1 แนวโน้มใหม่ที่น่าสนใจในการบริหารการปฏิบัติการ

เนื่องจากผู้บริหารการปฏิบัติการจะต้องเผชิญกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ทั้งวิธีการและผลลัพธ์ของการตัดสินใจ 10 ประการ ในตารางที่ 2.1 ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดความไร้พรมแดนของโลกการค้าสู่การถ่ายโอนความคิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการเงินที่รวดเร็ว ทำให้สามารถกำหนดทิศทางในการบริหารการปฏิบัติการจากอดีตสู่ปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

1. การมุ่งระดับโลก (Global focus) การที่ต้นทุนการสื่อสารและการขนส่งลดลง ทำให้การค้าเป็นตลาดระดับโลก (Global) และในเวลาเดียวกันทรัพยากรในรูปของวัตถุดิบ สติปัญญาและแรงงานก็กลายเป็นระดับโลกทำให้เกิดลักษณะโลกาภิวัตน์อย่างรวดเร็ว (Globalization) ทำให้ประเทศทั่วโลกเกิดการ

ทำให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างแนวคิด ด้านการผลิตชิ้นส่วนและการประกอบสินค้าสำเร็จรูปที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว

2. ลักษณะการทำงานแบบระบบทันเวลาพอดี (Just-in-time (JIT) performance) ทรัพยากรการเงินส่วนใหญ่จะสัมพันธ์กับสินค้าคงเหลือ ในขณะที่เดียวกันสินค้าคงเหลือจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด ดังนั้นเพื่อลดต้นทุน ผู้บริหารการปฏิบัติการจึงต้องมีการลดจำนวนสินค้าคงเหลือทุกระดับลง ตั้งแต่วัตถุดิบ (Raw materials) จนกระทั่งสินค้าที่ผลิตสำเร็จรูปแล้ว (Finished goods) โดยให้มีจำนวนสินค้าคงเหลือในปริมาณที่จำกัดและเหมาะสมกับปริมาณการผลิตและยอดขาย ตลอดจนมีการคำนวณปริมาณการสั่งซื้อที่ประหยัดและจุดสั่งซื้อที่เหมาะสม โดยให้มีการจัดส่งที่ทันเวลาพอดีกับการผลิตเพื่อลดต้นทุนในการเก็บรักษาและต้นทุนที่เกิดจากความเสียหายในขณะเก็บรักษา รวมทั้งลดต้นทุนในการสร้างคลังสินค้าด้วย

3. การเป็นหุ้นส่วนในการส่งเครือข่ายปัจจัยการผลิต (Supply-chain partnering) วงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ที่สั้นจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในวัสดุที่ใช้และกระบวนการด้านเทคโนโลยี ดังนั้นผู้ขายปัจจัยการผลิตจะต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ขายปัจจัยการผลิตมักจัดส่งปัจจัยการผลิตมากกว่าครึ่งหนึ่งของมูลค่าของตัวผลิตภัณฑ์ ทำให้ผู้บริหารการปฏิบัติการจะต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้ขายปัจจัยการผลิตและให้ความสำคัญกับเครือข่ายปัจจัยการผลิต

4. การพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างรวดเร็ว (Rapid product development) การสื่อสารระหว่างประเทศที่รวดเร็วด้านข่าวสาร ความบันเทิง และรูปแบบการดำเนินชีวิต สิ่งเหล่านี้มักทำให่วงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ก้าวไม่ทันกับความต้องการของผู้บริโภค ผู้บริหารการปฏิบัติการจึงต้องตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคด้วยการออกแบบผลิตภัณฑ์โดยใช้เทคโนโลยีที่รวดเร็ว และออกแบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การผลิตตามข้อกำหนดเฉพาะของตลาดโลก (Mass customization) เนื่องจากความเป็นโลกาภิวัตน์ การค้าขายระหว่างประเทศต่าง ๆ จะไร้พรมแดน ดังนั้นบุคคลจากภูมิภาคต่าง ๆ จึงเข้ามาในตลาดโลกอย่างมากมาย และจากวัฒนธรรมที่แตกต่างประกอบกับความแตกต่างส่วนบุคคลในการบริโภค ทำให้เกิดแรงกดดันต่อบริษัทผู้ผลิตในการตอบสนองต่อผู้บริโภค ดังนั้นผู้บริหารการปฏิบัติการจะต้องตอบสนองด้วยกระบวนการการผลิต ซึ่งมีความยืดหยุ่นพอที่จะทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เป็นรายบุคคล และสามารถผลิตผลิตภัณฑ์ตามข้อกำหนดเฉพาะของผู้บริโภค

6. การมอบอำนาจให้กับพนักงาน (Empowered employees) ยิ่งพนักงานมีความเชี่ยวชาญ และมีเทคนิคมากขึ้นก็จะเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งวิธีการที่ผู้บริหารการปฏิบัติการสามารถตอบสนองต่อพนักงานที่มีความสามารถเหล่านั้นทำได้โดยการมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงานแต่ละคนให้มากขึ้น รวมทั้งการสร้างทีมงานการผลิต

ตาราง 1 แสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารการปฏิบัติการ : สาเหตุการเปลี่ยนแปลงจากอดีต  
สู่อนาคต

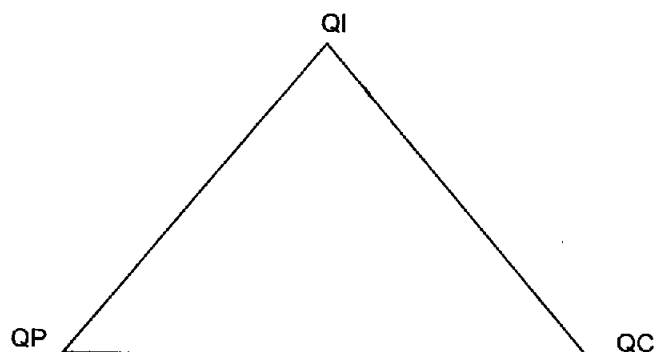
| อดีต (Past)                                                      | สาเหตุของการเปลี่ยนแปลง (Causes)                                                                                                                                  | อนาคต (Future)                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มุ่งท้องถิ่นหรือประเทศ<br>(Local or National focus)              | สื่อสารด้วยต้นทุนต่ำเชื่อถือ<br>ได้ทั่วโลกมีเครือข่ายการขนส่ง                                                                                                     | มุ่งระดับโลก(Global focus)                                                                                       |
| มีการส่งเป็นกลุ่ม<br>(จำนวนมาก)<br>[Batch(large)shipments]       | ต้นทุนของเงินทุนกดดันให้ลด<br>การลงทุนในสินค้าคงเหลือ                                                                                                             | การส่งสินค้าให้ทันเวลาพอ<br>ดี (Just-in-time<br>shipments)                                                       |
| การซื้อโดยการประมูล<br>ราคาต่ำ (Low-bid<br>purchasing)           | เน้นคุณภาพซึ่งผู้ขายปัจจัย<br>การผลิตต้องมุ่งการปรับปรุง<br>ผลิตภัณฑ์                                                                                             | การเป็นหุ้นส่วนในการส่ง<br>เครือข่ายปัจจัยการผลิต<br>(Supply-chain partnering)                                   |
| การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใช้<br>เวลานาน (Lengthy<br>product development) | วงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์<br>ต่างๆ มีระยะสั้น การสื่อสาร<br>ระหว่างประเทศรวดเร็ว มี<br>การออกแบบโดยใช้<br>คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยและ<br>เป็นการร่วมงานระหว่าง<br>ประเทศ | การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่รวดเร็ว<br>(Rapid product<br>development)                                                    |
| สินค้ามีมาตรฐาน<br>(Standardized<br>products)                    | มีตลาดที่มีอำนาจซื้อทั่วโลก<br>เพิ่มกระบวนการ การผลิตที่<br>ยืดหยุ่น                                                                                              | การมุ่งที่ข้อกำหนดเฉพาะ<br>ของตลาดโลก (Mass<br>customization)                                                    |
| งานที่มีความชำนาญ<br>เฉพาะด้าน (Job<br>specialization)           | การเปลี่ยนแปลงสังคมวัฒนธรรม<br>การเพิ่มความรู้และข้อมูล<br>ของชุมชน                                                                                               | การมอบอำนาจให้พนักงาน<br>(Empowered employees)<br>มีทีมงาน (Teams) และการ<br>ผลิตแบบประหยัด<br>(Lean production) |

ที่มา : ( ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2543 : 20 ; อ้างอิงจาก Heizer and Render. 1999 : 1)

## 5. แนวคิดการบริหารคุณภาพงาน

ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันภายในประเทศและต่างประเทศที่สูงขึ้น การบริหารธุรกิจจะต้องมุ่งไปสู่การสร้างความเป็นเลิศขององค์กร ด้วยการผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพสูงและต้นทุนต่ำ เพื่อเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันทั้งตลาดภายในและตลาดต่างประเทศ ดังนั้น คุณภาพของสินค้าหรือบริการในทางธุรกิจ จึงมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ ของคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ได้แก่ ความเหมาะสมในการใช้งาน การบริการก่อนและหลังการขาย ความรวดเร็วในการส่งมอบสินค้าและบริการ ราคาของสินค้าและบริการ การรับประกันและการซ่อมแซม ภาพพจน์ของสินค้าและบริการ การบรรจุหีบห่อผลิตภัณฑ์ การติดต่อสื่อสาร และความสัมพันธ์กับลูกค้า (ธงชัย ชาระวานิช . 2540 : 3-8)

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพในทางธุรกิจที่มุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีการบริหารคุณภาพ เพื่อให้กิจกรรมทั้งหมดของธุรกิจ มีคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ซึ่งการบริหารคุณภาพ (Quality Management) ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การวางแผนคุณภาพ (Quality Planning) การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) และการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ของกิจกรรม การบริหารคุณภาพ (Quality Management)

### 5.1 การบริหารคุณภาพ ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ

**5.1.1 การวางแผนคุณภาพ (Quality Planning - QP)** เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดลูกค้าเป้าหมาย การสำรวจความต้องการของลูกค้าเป้าหมาย การกำหนดลักษณะต่าง ๆ ของสินค้า หรือบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ การออกแบบและวิธีการผลิตสินค้าหรือบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของสินค้าหรือบริการ

**5.1.2 การควบคุมคุณภาพ (Quality Control - QC)** เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเก็บตัวอย่างสินค้าที่ผลิตออกมา การสุ่มตรวจการบริการที่ปฏิบัติ หรือการวัดคุณสมบัติของสินค้าหรือบริการ ว่าเป็น



ไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้หรือไม่ เนื่องจากการควบคุมคุณภาพ เป็นหลักการที่อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า ในกระบวนการงานจะมีสิ่งที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเกิดขึ้น จึงต้องมีการควบคุมคุณภาพ

**5.1.3 การปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement - QI)** เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทบทวนกิจกรรมการวางแผนคุณภาพเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ตลอดเวลา การปรับปรุงวิธีการทำงาน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น-การปรับปรุงคุณภาพของสินค้าหรือบริการ เพื่อลดความสูญเสียในกระบวนการและสินค้าหรือบริการ ซึ่งสาเหตุที่ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพอยู่เสมอ เนื่องจากความต้องการของลูกค้ามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับปรุงคุณภาพของสินค้าหรือบริการ จะเป็นการรักษากลุ่มลูกค้าเดิมและดึงดูดกลุ่มลูกค้ารายใหม่ ให้เข้ามาใช้สินค้าหรือบริการ

## 6. แนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติเป็นตัวแปรที่ได้รับความสนใจอย่างมากในงานวิจัยทางการตลาด เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญในการอธิบาย และมีผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค การตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคเกือบทั้งหมดขึ้นอยู่กับทัศนคติ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ . 2540 : 149)

### องค์ประกอบทัศนคติ

เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้นการจะกำหนดว่าความคิดของบุคคลหนึ่ง ๆ ว่าเป็นทัศนคติจึงต้องพิจารณาองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับการรับรู้ หรือความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลรับรู้หรือเชื่อว่าสิ่งใดดี ก็มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ในทางตรงข้าม การรับรู้ว่าสิ่งใดไม่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบทางด้านความรักของบุคคล หากบุคคลมีความรู้สึกรัก หรือชอบพอบุคคลใดสิ่งใด ก็จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อบุคคล หรือต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากบุคคลมีความรู้สึกไม่ชอบบุคคลนั้นหรือสิ่งนั้น ก็จะทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งนั้นด้วย

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ซึ่งจะแสดงความรู้สึกออกมาเป็นการกระทำ เช่น ชอบหรือไม่ชอบ เป็นต้น

### วิธีการวัดทัศนคติ

การวัดทัศนคติ อาจวัดจากองค์ประกอบทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบทางด้านความเข้าใจ (Cognition) องค์ประกอบทางความรู้สึก (Affect) องค์ประกอบทางพฤติกรรม (Behavior) ก็ได้ หรือจะทำการวัดทั้ง 3 องค์ประกอบพร้อมกันเลยก็ได้ โดยวัดออกมาได้ 2 ลักษณะ คือ

1. ทิศทาง (Direction) จะมีอยู่ 2 ทิศทาง คือ ทางบวก หรือทางลบ ทางบวก หมายถึง การประเมินค่าของความรู้ ความรู้สึก และการกระทำไปในทางที่ดี ส่วนในทางลบ จะเป็นการประเมินค่าขององค์ประกอบทั้ง 3 ไปในทางที่ไม่ดี

2. ปริมาณ (Magnitude) เป็นความเข้มข้น หรือความรุนแรงของทัศนคติไปในทิศทางที่ พึงประสงค์ หรือไม่พึงประสงค์

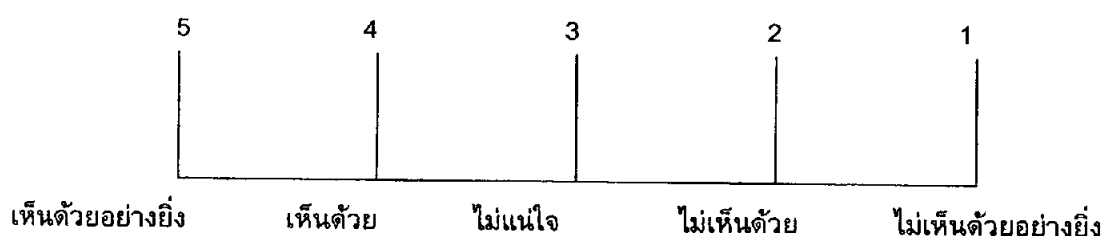
จากลักษณะการวัดดังกล่าวสามารถใช้วิธีการวัดได้หลายวิธี แต่ที่นิยมใช้วัดกันมากมีอยู่ 3 วิธี คือ วิธีสังเกต (Observation) วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) วิธีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

### สเกลของไลเคิร์ท (The likert scale)

วิธีการให้คะแนนรวม : สเกลของ Likert (Method of summated rating : The likert scale) เป็นการวัดทัศนคติที่ออกแบบเพื่อให้ผู้ตอบให้คะแนนถึงความหนักแน่นของการยอมรับหรือไม่ยอมรับ ซึ่งโครงสร้างของแบบสอบถามจะมีค่าคะแนนจากทัศนคติด้านบวก ไปถึงทัศนคติด้านลบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อข้อความที่กำหนดในแบบ สอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทางเลือกตามแนวคิดของตนเอง และมีการระบุคะแนน ของระดับทัศนคติตามแนวทางเลือกโดยทางเลือกที่เป็นในทางบวก ถ้าเห็นด้วยอย่างยิ่ง จะมีระดับคะแนน 4 คะแนน ถ้าไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จะมีระดับคะแนน 0 คะแนน และในกรณีทางเลือกที่เป็นในทางลบ ถ้าเห็นด้วยอย่างยิ่ง จะมีระดับคะแนน 0 คะแนน และถ้าไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จะมีระดับคะแนน 4 คะแนน เป็นต้น (รายละเอียดดัง ตารางที่ 2.2) ซึ่งการให้คะแนนรวมตามสเกลของ Likert จะมีการถ่วงน้ำหนักของระดับคะแนนกับระดับ ทัศนคติ เพื่อหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมในแต่ละคำถามที่ต้องการวัดระดับทัศนคติว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างไร

ในการวัดทัศนคติ จะเป็นข้อมูลของความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความชอบหรือไม่ชอบ ต่อวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของคนต่อบางสิ่ง และความรู้สึกนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกต่อสิ่งนั้น วิธีการวัดทัศนคติจึงมีประโยชน์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าหรือบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้

การวัดระดับทัศนคติตามแนวคิด Rensis likert ซึ่งจัดสร้างขึ้นในปี ค.ศ.1930 มีทั้งหมด 5 ระดับ ความรู้สึกซึ่งสเกลแสดงได้จากรูป ดังนี้



ตาราง 2 การวัดระดับทัศนคติ ตามสเกลของ Likert

| ทางเลือกที่เป็นในทางบวก (Positive) |            | ทางเลือกที่เป็นในทางลบ (Negative) |            |
|------------------------------------|------------|-----------------------------------|------------|
| ข้อเลือก                           | ระดับคะแนน | ข้อเลือก                          | ระดับคะแนน |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง                  | 5          | เห็นด้วยอย่างยิ่ง                 | 1          |
| เห็นด้วย                           | 4          | เห็นด้วย                          | 2          |
| ไม่แน่ใจ                           | 3          | ไม่แน่ใจ                          | 3          |
| ไม่เห็นด้วย                        | 2          | ไม่เห็นด้วย                       | 4          |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง               | 1          | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง              | 5          |

## 7. แนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลง (Change) หมายถึง ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง เช่น การพัฒนาของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะนำไปสู่การใช้กรอบใหม่ในการดำเนินการ (New Paradigm) (เฉลิมขวัญ ชินมารมย์, 2542:38)

ในประเทศที่กำลังพัฒนา การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาประเทศเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ในปัจจุบัน ดังนั้น ผลอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ติดตามมาจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นอกจากจะก่อให้เกิดโอกาสใหม่ ๆ แล้วยังสร้างปัญหาใหม่ ๆ ขึ้นได้ในขณะเดียวกัน (จุฬพล สวัสดิการ, 2538:1)

การวิจัยที่มุ่งศึกษาผลเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งของความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีต่อการอุตสาหกรรม การปกครอง หรือการศึกษานั้นมิใช่ของใหม่ นักเศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนักสำรวจทางวิชาชีพด้านอื่น ๆ ได้เคยกระทำกันมาแล้วอย่างน้อยก็ตั้งแต่สมัยคาร์ลส มาร์กซ ซึ่งนับเป็นเวลากว่าศตวรรษมาแล้ว ตรงกันข้าม การค้นคว้าอย่างเป็นระบบซึ่งมองถึงผลในด้านต่าง ๆ พร้อมกันทั้งหมดและประเมินถึงผลดังกล่าวที่มีต่อสังคมยุคปัจจุบันกลับเพิ่งจะมีขึ้นเมื่อเร็ว ๆ นี้เอง นอกจากนั้น เนื่องจากการศึกษาวิจัยดังกล่าวต้องการความร่วมมือและความพยายามร่วมกันในระหว่างนักวิชาการแขนงต่าง ๆ จึงทำให้หย่อนความแข็งแกร่งในด้านวิธีการและความสมบูรณ์ทางทฤษฎีตลอดจนความครบถ้วนของข้อมูลอันเป็นสิ่งสำคัญทางวิชาการลงไปบ้าง

ผลก็คือ ความพยายามที่จะเข้าใจและอธิบายให้ประจักษ์ถึงผลกระทบซึ่งกันและกันของความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงต้องต่อสู้กับการมองด้านเดียวแบบผิวเผินหรือพรรณนาอันลำเอียงเกี่ยวกับลักษณะของผลกระทบนี้ และก็มีก็จะเป็นเช่นนี้อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะการขาดความรู้มักจะก่อให้เกิดนิยายลึกลับหรือการสร้างภาพลวงเพื่อปลอบใจว่าไม่เห็นมีอะไรใหม่ที่น่าจะต้องรู้จักเลย

พรรณนาหนึ่งที่ขาดวิจรณญาณและยังปรากฏอยู่ทั่วไปในปัจจุบันนี้ถือว่าเทคโนโลยีเป็นพรอันศักดิ์สิทธิ์สำหรับมนุษย์และสังคมโดยแท้ พรรณานี้เห็นว่าเทคโนโลยีคือกลไกของความก้าวหน้าทุกอย่าง เป็น

เครื่องแก้ปัญหาสังคมส่วนใหญ่ของเรา เป็นเครื่องช่วยปลดปล่อยให้บุคคลพ้นจากแรงบีบคั้นของสังคมที่สับสน และการจัดองค์การที่สลับซับซ้อน เป็นต้นต่อแห่งความรุ่งโรจน์อันถาวร กล่าวสั้น ๆ ก็คือ เทคโนโลยีเป็นเสมือนสัญญาที่จะนำไปสู่สังคมแบบพระศรีอารียในยุคสมัยของเรานี้

ทฤษฎีนี้มีต้นตอมาจากแนวความคิดของกลุ่มแบคอนเนียน (Baconian) ที่ว่าความรู้คืออำนาจ ตามปรัชญาสังคมของนักคิดแห่งศตวรรษที่ 19 อย่างเช่น เซนต์-ไซมอน (Saint-Simon) และอ็อกส์เต คอมเต (Auguste Comte) ซึ่งอาจจะมาจากความมั่นใจแบบนักปฏิบัตินิยมที่ว่าไม่มีอะไรที่ชาติอันประกอบด้วย นักปฏิบัติจะทำได้ (อย่างน้อยก็สำหรับชาวอเมริกัน) ทุกวันนี้ นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรจำนวนมากมักจะมี ทฤษฎีเช่นนี้ รวมทั้งผู้นำทางทหารและนักอุตสาหกรรมการบินอวกาศ ตลอดจนผู้ที่เชื่อว่ามันั้นสามารถ ควบคุมเครื่องมือเครื่องใช้และชะตากรรมของตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้ที่คิดว่าถ้าเขายังไม่ได้เคยเป็นอะไร จริง ๆ อย่างน้อยเขาก็ควรจะได้เป็น ตลอดจนผู้ที่บูชาเทคนิคสมัยใหม่ของ “การจัดการแบบวิทยาศาสตร์” ในฐานะที่เป็นการวิเคราะห์ระบบการวางแผนงานและการกำหนดงบประมาณ

ดูเผิน ๆ แล้ว ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นการมองในแง่ดีซึ่งสอดคล้องกับประเพณีการใช้หลักเหตุผล อันเป็นพัฒนาการด้านสติปัญญาของโลกตะวันตก ตัวอย่างเช่น ยุคสมัยของการแตกฉานทางปัญญา (Enlightenment) ในประเทศฝรั่งเศสเมื่อศตวรรษที่ 18 เป็นต้น ทฤษฎีเช่นนี้ก่อให้เกิดความศรัทธาเป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพของวิธีการและเครื่องมือแบบวิทยาศาสตร์ที่มีอยู่ในสังคม กล่าวโดยทั่วไปแล้วทฤษฎี ดังกล่าวมักจะทักท้วงเอาว่าวิทยาศาสตร์คือตัวกำหนดอันสำคัญของลักษณะและชะตากรรมของมนุษย์และของ สถาบันของพวกเขา

ถ้ามองให้ลึกลงไปอีก เราก็อาจจะแลเห็นร่องรอยของอุดมการณ์ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมืองแฝงอยู่ในทฤษฎีเช่นนี้ ผู้มีผลประโยชน์จะได้พบผลกำไรในเทคโนโลยีใหม่ ๆ หลายคนซึ่งต้องการจะหักเห สังคมไปตามความมุ่งหมายของตนก็มักจะมองเห็นว่าเทคโนโลยีเป็นวิถีทางที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงทาง สังคมตามที่ตนต้องการได้

ส่วนทฤษฎีที่ตรงกันข้ามกับทฤษฎีดังกล่าวกลับมองไปว่า เทคโนโลยีเป็นเสมือนคำสาปแช่ง ซึ่งไม่มีทางจะบรรเทาได้ ฝ่ายนี้ถือว่าเทคโนโลยีแย่งชิงเอาการงาน ความเป็นส่วนตัวและการมีส่วนร่วมในการ ปกครองแบบประชาธิปไตยไปจากผู้คนทั้งหลาย และในที่สุดก็ถึงกับแย่งชิงเอาศักดิ์ศรีของความเป็นคนไป จากมนุษย์ด้วย กลุ่มนี้เห็นว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่เป็นไปโดยอัตโนมัติ ไม่สามารถควบคุมได้ ก่อให้เกิดและ สนับสนุนค่านิยมแบบนิยมวัตถุ เป็นเรื่องทำลายศาสนาเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งสังคมแบบเทคโนโลยีและอมาตยาธิปไตย ซึ่งความเป็นปัจเจกชนจะสูญหายไป และในที่สุดก็ถือว่าเทคโนโลยีเป็นอันตราย เป็นพิษภัยต่อ ธรรมชาติและจะทำให้โลกต้องระเบิดสลายไป

ทฤษฎีนี้เป็นมรดกตกทอดมาจากชนบประเพณีที่แตกต่างกันสองอย่าง อย่างหนึ่งคล้ายคลึง กับทัศนคติที่มีต่อโลกในแนวที่ว่า “จงกลับไปสู่ธรรมชาติ” ที่เคยมีมาแล้วในประวัติศาสตร์ ดังที่เราจะเห็นได้ใน ความคิดของ จอง จาคส์ รูสโซ (Jean Jacques Rousseau) และเฮนรี ธอโร (Henry Thoreau) ส่วนอีกทาง หนึ่งมาจากคำวิจารณ์การใช้เทคโนโลยีในฐานะเป็นทุนทรัพย์อันเป็นแบบแผนการวิจารณ์ของนักสังคมนิยม

ครั้นแล้วศิลปินและนักเขียนจำนวนมาก นักวิจารณ์สังคมผู้มีชื่อเสียง นักปรัชญาอัตถิภาวนิยม (existentialism)\* และนักนิยมมาร์กซิสต์ สมัยหลัง ๆ ก็ได้ความคิดมาจากแหล่งหนึ่งแหล่งใดในสองแหล่ง วรรณะนั้นกลายเป็นเรื่องที่ดึงดูดใจหนุ่มสาวจำนวนมากของเรารวมทั้งประชากรกลุ่มต่าง ๆ ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการต้องเคลื่อนย้ายจากถิ่นที่เดิมอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเองก็มักจะมี วรรณะเช่นนี้ด้วย

ตรงข้ามกับวรรณะที่มองเทคโนโลยีในแง่ดี วรรณะหลังนี้เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ซึ่งมักจะ เกี่ยวข้องกับชนบทประเทศอันลึกลับในประวัติศาสตร์ของโลกตะวันตก เมื่อพิจารณาร่วมกันก็อาจจะเห็นได้ว่า วรรณะสองแบบนี้ก็คือขั้นสุดท้ายของการทำสงครามชั่วนิรันดร์ระหว่างพระเจ้ากับปีศาจร้าย ในวรรณะแรก เทคโนโลยีเข้ามาครอบครองความมีอำนาจในทุกอย่างซึ่งเคยถูกสงวนไว้สำหรับพระผู้เป็นเจ้าผู้ทรงพละนาพ มาจนกระทั่งทุกวันนี้ ส่วนวรรณะที่สองนั้น เทคโนโลยีผลุดขึ้นมาดุจดั่งเงาของปีศาจร้ายแห่งยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีนั้นต้องรับผิดชอบในเรื่องของ “ความไร้มนุษยธรรมชั่วนิรันดร์ที่มนุษย์มีต่อเพื่อนมนุษย์” เหมือน ดังที่ปีศาจร้ายเคยถูกประณามมาแต่ก่อน ถ้าจะเปรียบในทางด้านจิตวิทยา ความขัดแย้งของวรรณะทั้งสอง ก็คือความขัดแย้งระหว่างผู้มองโลกในแง่ดีกับผู้มองโลกในแง่ร้าย หรือหากมองในด้านสังคม - การเมือง - เศรษฐกิจ ก็อาจกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีคือความขัดแย้งกันระหว่างผู้มีอำนาจและสถานภาพกับผู้ที่ไม่มีทั้งสอง อย่างนี้

อย่างไรก็ตาม ยังมีวรรณะที่สามซึ่งออกจะเป็นวรรณะที่แตกต่างออกไป และความบกพร่องของ วรรณะนี้ก็ถือว่า มีความลำเอียงและวิพากษ์วิจารณ์มากเกินไป วรรณะนี้ถือว่าเทคโนโลยีเช่นนั้น ไม่มีค่า ควรแก่การสนใจเป็นพิเศษแต่อย่างใด เราอาจสรุปข้ออภิปรายที่ได้มาจากวรรณะนี้ได้ว่า เทคโนโลยีมิใช่ของ ใหม่แต่อย่างใด ยิ่งกว่านั้นยังเคยถูกถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งแห่งความเปลี่ยนแปลงของสังคม ตั้งแต่สมัย การปฏิวัติอุตสาหกรรม ผลทางสังคมของเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเช่นเครื่องคอมพิวเตอร์มิได้เป็นสิ่งที่น่าเจ็บ ปวดตรวตรัวเหมือนกับตอนที่นำเอาระบบโรงงานมาใช้ในประเทศอังกฤษ เมื่อศตวรรษที่ 38 การวิจัยได้ แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีช่วยเร่งอัตราการผลิตทางด้านเศรษฐกิจได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้นนับตั้งแต่ทศวรรษ 1880 เป็นต้นมา และในทศวรรษหลัง ๆ นี้ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้นเลย ในเรื่องช่วงเวลา ระหว่างการสร้างเทคโนโลยีขึ้นมากับการนำมาใช้ใช้อย่างกว้างขวาง

ยิ่งกว่านั้น ตามข้อโต้แย้งนี้ การคมนาคมที่ดีขึ้นและระดับการศึกษาที่สูงขึ้นก็ทำให้ผู้คนปัจจุบันนี้ สามารถปรับตัวเข้ากับความคิดใหม่ ๆ และการปฏิรูปสังคมใหม่ ๆ อันเป็นเงื่อนไขที่ต้องการของเทคโนโลยีได้ มากขึ้นกว่าสมัยก่อน เพราะฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยนี้จึงย่อมจะก่อให้เกิดความยุ่งยากขึ้น ได้น้อยกว่าแต่ก่อน เพราะว่าขอบเขตและอัตราการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีก็สมดุลกับพัฒนาการทาง สังคมและทางจิตวิทยาของมนุษย์อยู่แล้วโดยประมาณ

---

\*อัตถิภาวนิยม คือกลุ่มนักคิดที่เน้นความมีอยู่ของบุคคล โดยถือว่าเนื้อแท้กับความมีอยู่แตกต่างกัน และ เนื้อแท้ ต้องมีก่อนความมีอยู่ กลุ่มนี้ไม่ได้มุ่งสร้างปรัชญา แต่พยายามอธิบายความหมายของชีวิตในเรื่องที่เป็นทฤษฎี (pessimism) ใน เริงจิตวิทยา เช่น ความกลัว ความหมดหวัง ความทุกข์ ฯลฯ และพยายามต่อสู้เอาชนะสิ่งเหล่านี้ กลุ่มอัตถิภาวนิยมจะเน้นว่าใน การดำรงอยู่ของสังคมนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับจารีตประเพณีเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจเจกภาพของมนุษย์ นั่นคือ ต้องยอมรับคุณค่า ของปัจเจกบุคคลด้วย

## 7.1 ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อสังคม

การกำหนดสมมุติฐานเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับสังคมนั้นสามารถทำได้ อย่างสมบูรณ์ยิ่งกว่าสมมุติฐานใด ๆ ที่ปรากฏอยู่ในสามทศวรรษที่ยังไม่สมบูรณ์ดังได้กล่าวถึงมาแล้วข้างต้น สมมุติฐานนี้เริ่มจากการสังเกตว่าความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งชักนำหรือ “ กระตุ้น ” ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคมด้วยวิธีสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดสองวิธีด้วยกัน คือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ สร้างโอกาสใหม่ ๆ ขึ้นสำหรับมนุษย์และสังคม และขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดปัญหาใหม่ ๆ แก่มนุษย์และสังคมด้วยเช่นกัน กล่าวคือมีทั้งผลแง่บวกและผลแง่ลบ และผลทั้งสองประการที่มักจะเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันและเป็นสาเหตุของกันและกันอีกด้วย

ตัวอย่างเช่น เทคโนโลยีด้านอุตสาหกรรม คือ การใช้เครื่องจักรกลและกระบวนการใหม่ ๆ อันนำมาสู่การดำเนินการโดยอัตโนมัตินั้นทำให้เศรษฐกิจเข้มแข็งขึ้น ดังมีเครื่องชี้ให้เห็นถึงความเจริญเติบโต ผลผลิตและมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตาม การศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาที่ทําขึ้นเมื่อเร็ว ๆ นี้ก็แสดงให้เห็นด้วยเหมือนกันว่าการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านอุตสาหกรรมมาใช้นั้น ทำให้ความสำคัญของหน่วยจัดหาต่าง ๆ ในโครงสร้างเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป นั่นก็คือเครื่องจักรและเทคโนโลยีการผลิตใหม่ ๆ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านจำนวนและชนิดของวัสดุชิ้นส่วน และส่วนประกอบ พลังงาน ทักษะในงานและบริการสนับสนุนต่าง ๆ ที่งานอุตสาหกรรมแต่ละอย่างเคยใช้ในการผลิต ตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ก็ คือ การเปลี่ยนไปใช้น้ำมันและแก๊สธรรมชาติแทนถ่านหินในการให้ความร้อนแก่ที่พักอาศัย และการใช้กระดาษและพลาสติกเข้ามาแทนที่เหล็กกล้าและดีบุกในอุตสาหกรรมการทำภาชนะอย่างเห็นได้ชัด เป็นต้น

ความเปลี่ยนแปลงทั้งหลายเหล่านี้ย่อมทำให้ธุรกิจต่าง ๆ และแบบแผนการจ้างงานต้องเปลี่ยนที่เปลี่ยนทางไป ซึ่งนับว่าเป็นผลคู่เคียงในทางลบของการพัฒนาเทคโนโลยีและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อนึ่ง เราจะเข้าใจถึงผลของเทคโนโลยีที่มีต่องานและการจ้างคนได้อย่างดีที่สุดก็ในโครงสร้างเช่นนี้เอง นักวิจารณ์เทคโนโลยีชอบกล่าวว่า การใช้เครื่องจักรแทนคนนั้นทำให้คนไม่มีงานทำ และในไม่ช้าก็อาจทำให้ประชาชนของเราส่วนมากลดคุณค่ากลายเป็นคนเกียจคร้านไป อันที่จริงนั้นไม่มีพยานหลักฐานอะไรหรือทฤษฎีอันใดมาสนับสนุนข้อความนี้เลยดังที่รายงานปี 1966 ของคณะกรรมการพิจารณาเรื่องการใช้เครื่องจักรกลของประธานาธิบดีได้ชี้ไว้ว่า “ ระดับการไร้งานโดยทั่วไปนั้นจะต้องถือว่า เป็นสิ่งที่แตกต่างไปจากการทอดถอนคนงานบางส่วนออกไปในบางเวลาและบางสถานที่ ”

ตัวอย่างเช่น งานทำลอร์ดและเกือกม้าได้สิ้นสุดลงอย่างแท้จริงในเมื่อเทคโนโลยีด้านการสร้างรถยนต์ก้าวเข้ามาแทนที่ แต่จำนวนงานทั้งหมดในประเทศก็หาได้ลดน้อยไปเพราะเหตุนี้ไม่ อันที่จริงนั้นคนที่เข้าทำงานในโรงงานทำรถยนต์มีมากกว่าผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับม้าและรถม้าเสียอีก เครื่องจักรกลหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือกระบวนการอัตโนมัติต่าง ๆ อาจทำให้งานหรือความชำนาญบางอย่างหมดสิ้นไป แต่งานอื่น ๆ ก็ถูกสร้างขึ้นมาในขณะที่อุตสาหกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกวางตลาด ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงที่เทคโนโลยีสร้างขึ้นนั้น ไม่อาจแยกออกจากโอกาสใหม่ ๆ ที่เทคโนโลยีเหล่านั้นก่อให้เกิดขึ้นมาด้วยได้

กระบวนการที่แท้จริงของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอันนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงทางสังคมนี้ ช่วยอธิบายให้เห็นได้ว่าเหตุใดการพัฒนาทางเทคโนโลยีต่าง ๆ จึงมักจะมีผลทั้งในทางบวกและในทางลบ กระบวนการนั้นตามปกติจะประกอบด้วยเหตุการณ์ต่าง ๆ จำนวนหนึ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องกัน

การประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาทางเทคโนโลยีหรือพหุสัณ ๑ ก็คืออุปกรณ์ใหม่ ๆ นั้น โดยทั่วไปย่อมจะสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในการที่จะทำอะไรบางอย่างแตกต่างออกไปหรือดีขึ้นกว่าแต่ก่อน หรือทำให้เราทำอะไรบางอย่างที่แต่ก่อนทำไม่ได้ขึ้นมาเป็นครั้งแรก ดังนั้นความใฝ่ฝันอันสูงสุดเอื้อมบางอย่างในอดีตจึงอาจกลับกลายมาเป็นจุดหมายที่สามารถบรรลุถึงได้

## 7.2 การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์

ความสำคัญที่เพิ่มพูนขึ้นของเทคโนโลยีในสังคมทำให้เราต้องเผชิญหน้ากับการฉวยประโยชน์จากโอกาสที่เปิดให้และขณะเดียวกันต้องจำกัดขอบเขตของอันตรายที่จะเกิดจากสิ่งดังกล่าวอันเป็นงานที่เกี่ยวข้องกันอยู่ ในปัจจุบันนี้สาธารณชนและวงการเมืองเกิดความห่วงใยเป็นอย่างมากในผลลบอันแลเห็นได้ซึ่งนำวิกฤตกังวลของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและต่อมนุษย์เอง ความห่วงใยนี้นับได้ว่าสมควรอยู่ แต่การตักตวงเอาผลประโยชน์จากสิ่งที่เทคโนโลยีอำนวยให้มาใช้ก็นับเป็นเรื่องที่เหมาะสมให้ความเอาใจใส่อย่างน้อยก็เท่า ๆ กัน

แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าเรายังไม่เคยทำเช่นนั้นมาแล้วในหลาย ๆ เรื่อง เช่น ในเรื่องอวกาศและการผลิตด้านอุตสาหกรรมดังที่ได้กล่าวมาแล้ว รวมทั้งในวงการอื่น ๆ ดังเช่นการแพทย์และการสื่อสารคมนาคม ในเรื่องที่ถูกกล่าวมานี้ เราสามารถนำเอาการประดิษฐ์คิดค้นด้านเทคนิค ทรัพยากรอันมีอยู่พอเพียงและการดัดแปลงแก้ไขระบบสถาบันมารวมกันได้อย่างประสบความสำเร็จ ส่วนประกอบทั้งสามอย่างนี้จะต้องมีอยู่ครบถ้วน สังคมก็ไม่สามารถจะฉวยประโยชน์จากโอกาสที่เทคโนโลยีเปิดให้ได้อย่างเต็มที่

การที่สังคมไม่สามารถสนองตอบต่อโอกาสที่ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสร้างสรรค์ไว้ให้นั้น ย่อมหมายความว่าเราได้ละทิ้งเทคโนโลยีที่เป็นจริงแล้วหรือเทคโนโลยีที่สามารถจะเป็นจริงได้ให้เสียเปล่าอยู่มากมาย นั่นก็คือเทคโนโลยีเหล่านั้นยังไม่ได้ถูกนำมาใช้เลยหรือมีฉะนั้นก็ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างเต็มตามความสามารถของมัน ซึ่งก็หมายความว่าปัญหาต่างๆ ที่สามารถจะแก้ไขได้กลับถูกละทิ้งไว้โดยไม่ได้รับการแก้ไข และจุดหมายที่สามารถจะบรรลุถึงได้ก็ถูกหลงลืมไว้โดยไม่ได้บรรลุถึงเพราะว่าเราได้ทอดทิ้งทรัพยากรในเทคโนโลยีให้สูญไปเปล่า ๆ หรือมีฉะนั้นก็ใช้มันไปอย่างไม่บังเกิดผลนั่นเอง

ตัวอย่างเช่น การควบคุมเทคโนโลยีด้านการเผาไหม้ภายในตามแบบเก่ามิให้ไหลออกไปข้างนอกอันจะก่อให้เกิดผลร้ายนั้น จำต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านไฟฟ้า เคมี หรือวิธีการกรองแบบใหม่ ๆ ส่วนการจัดหาที่อยู่อาศัยใหม่ให้แก่ผู้มีรายได้น้อยและรายได้ปานกลาง เพื่อให้อพยพออกจากแหล่งเดิมที่มีอันตรายจากแก๊สดังกล่าวก็อาจทำได้ไม่ยาก หากเราสามารถนำเอาวิธีการรวมกลุ่มแบบการเมืองขึ้นมาใช้ร่วมกับวัสดุและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการก่อสร้างให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหาขึ้น อย่างน้อยสังคมก็มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่มากในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดผลเช่นเดียวกับที่ได้เคยนำเอาทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ของสังคมมาใช้แล้วนั่นเอง

แน่นอน การที่เรามิได้สร้างหรือนำเอาเทคโนโลยีบางอย่างมาใช้นั้นย่อมจะมีเหตุผลที่อธิบายได้อยู่เสมอ เพียงแต่ข้อเท็จจริงที่ว่าเราสามารถจะสร้างมันขึ้นมาได้นั้นหาใช่เหตุผลเพียงพอที่จะทำเช่นนั้นไม่ ค่าใช้จ่ายในการสร้างเทคโนโลยีบางอย่างขึ้นมาอาจสูงเกินไปเมื่อเทียบกับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เช่น ในการสร้างเครื่องบินใช้พลังงานเซลล์ซึ่งคิดขึ้นได้ไม่นานมานี้ หรือมีฉะนั้นอุปกรณ์ใหม่ ๆ ของเทคโนโลยีก็อาจจะมិនอันตรายอยู่ในตัวเป็นอย่างมากหรืออาจจะทำลายความมุ่งหมายอื่น ๆ เสียจนเราไม่อาจสร้างมันขึ้น

มาได้ ดังเช่นในเรื่อง “เครื่องกลโลกาวินาศ” ของเฮร์แมน คาห์น (Herman Kahn) หรือข้อเสนอที่จะ “ให้แสงสว่างตอนกลางคืน” แก่เวียดนามโดยการสะท้อนแสงอาทิตย์มาใช้เมื่อเร็ว ๆ นี้ เป็นต้น

### 7.3 เทคโนโลยีทำลายต่อค่านิยม

ทั้ง ๆ ที่เทคนิคทางวิทยาการ กระบวนการ และสถาบันความรู้ในสังคม ปัจจุบันนี้มีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงก็ตาม แต่ก็ยังเป็นที่เห็นได้ชัดแจ้งว่าการตัดสินใจในทางการเมืองและการแก้ปัญหาสังคมนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับความรู้และวิธีการใช้เหตุผลแต่เพียงอย่างเดียว นักวิจารณ์หลายคนได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าสังคมของเราก็คือสังคมแห่ง “ความรู้” ซึ่งอุทิศตนเพื่อ “ความจบสิ้นแห่งอุดมการณ์” และการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จะต้องอาศัยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอยู่เสมอ แต่ก็ยังไม่มีใครกล้าปฏิเสธได้เลยว่า ค่านิยมนั้นมิได้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิถีทางของสังคม และการตัดสินใจส่วนบุคคล

ในทางตรงกันข้าม ปัญหาเรื่องค่านิยมทวีความสำคัญและความจำเป็นมากขึ้นในสังคม ต้องการจะรวมตัวกันขึ้นเพื่อควบคุมเทคโนโลยีและมีเจตจำนงแน่วแน่ที่จะวางแผนทางสังคม ในการวางแผนย่อมจะต้องยอมรับข้อผูกมัดเรื่องค่านิยม ลำดับความสำคัญก่อนหลัง รวมทั้งความขัดแย้งของค่านิยมเหล่านั้น ซึ่งแฝงอยู่เบื้องหลังการทำงานแบบไม่มีความเป็นส่วนตัวและความสำนึกน้อยลงในระบบตลาด

ตัวอย่างเช่น ในการวางแผนเศรษฐกิจ เราจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกให้แน่นอนระหว่างค่านิยมเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจ และค่านิยมเกี่ยวกับความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการผลิตทางเศรษฐกิจ เรายังจำเป็นต้องเลือกให้ได้ทั้ง ๆ ที่ไม่มีมาตรใดช่วยชี้วัดตัดสินใจ ในการวางแผนการศึกษาสหรัฐอเมริกาก็ต้องเผชิญกับปัญหาสองด้านในเรื่องค่านิยมดั้งเดิมคือระหว่างค่านิยมเรื่องความเสมอภาพและเรื่องสัมฤทธิ์ผล กล่าวคือ เราควรจะเลือกเอาความเสมอภาพ และไม่เลือกที่รักมักที่ชังโดยให้การศึกษาขั้นพื้นฐานแก่นักเรียนทุกคนเหมือนกันหมด หรือว่าควรจะเน้นถึงเสรีภาพและการมุ่งสัมฤทธิ์ผลโดยปรับการศึกษาให้เหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งมักจะกำหนดโดยเงื่อนไขภูมิหลังทางสังคมและทางเศรษฐกิจดี

### 7.4 เทคโนโลยีก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในค่านิยม

วิลเลียมส์ได้ให้ค่านิยมค่านิยมไว้ว่า คือ “แนวความคิดทั้งหลายในเรื่องสภาพอันพึงปรารถนาของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ความชอบหรือเกณฑ์การเลือกหรือในฐานะที่เป็นข้อพิสูจน์ในการยอมรับพฤติกรรมที่หมายจะกระทำหรือที่ทำอยู่จริง ๆ” วิลเลียมส์ได้จำแนก “กลุ่มค่านิยมความเชื่อสำคัญ ๆ” สิบห้าประการที่เด่นชัดในวัฒนธรรมอเมริกันไว้ดังต่อไปนี้คือ 1) กิจกรรมและงาน 2) สัมฤทธิ์ผลและการบรรลุความสำเร็จ 3) การมุ่งสู่ศีลธรรม 4) มนุษยธรรมนิยม 5) ประสิทธิภาพและความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ 6) วิทยาศาสตร์และความมีเหตุผลในทางโลก 7) ความสะดวกสบายในด้านวัตถุ 8) ความก้าวหน้า 9) ความเสมอภาค 10) อิสภาพ 11) ประชาธิปไตย 12) ความสอดคล้องกันในรูปแบบภายนอก 13) ชาตินิยมและความรักชาติ 14) บุคลิกภาพของปัจเจกชน 15) ความเหนือกว่าในเรื่องเชื้อชาติและในเรื่องกลุ่มชน

เป็นเรื่องที่ชัดเจนอยู่แล้วว่าค่านิยมในแง่ที่เกิดขึ้นจากแบบแผนของพฤติกรรมเลือกสรร ซึ่งเป็นลักษณะประจำของสังคมใด ๆ ก็ตาม เมื่อเรากล่าวว่าสังคมถูกผูกมัดอยู่กับค่านิยมบางอย่างนั้น เราหมายถึงผู้คนในสังคมนั้นจะตัดสินใจเลือกกระทำในทางที่จะเผยให้เห็นและตอกย้ำค่านิยมเหล่านั้น ดูเหมือนจะเป็นที่ชัดเจนพอ ๆ กันด้วยว่าพฤติกรรมเลือกสรรนั้นได้ถูกกำหนดไว้แล้วหรืออย่างน้อยก็ถูกขีดวงจำกัดไว้ในช่วง



ถึงผู้คนในสังคมนั้นจะตัดสินใจเลือกกระทำในทางที่จะเผยให้เห็นและตอกย้ำค่านิยมเหล่านั้น ดูเหมือนจะเป็นที่ชัดเจนพอ ๆ กันด้วยว่าพฤติกรรมเลือกสรรนั้นได้ถูกกำหนดไว้แล้วหรืออย่างน้อยก็ถูกขีดวงจำกัดไว้ในช่วงเวลาที่เราเลือก เราสามารถเลือกได้ว่าจะไปสู่ชนบทหรือไปสู่ดวงจันทร์ก็ได้ แต่เรายังไม่สามารถเลือกที่จะอยู่ต่อไปอีก 150 ปีได้ในขณะนี้ เพราะทางเลือกเช่นนั้นอยู่นอกวงที่ขีดขอบไว้

แน่นอนที่ว่าทางเลือกที่มีอยู่ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาด้วยเหมือนกัน เมื่อสามสิบปีมาแล้วนั้นเราไม่สามารถจะเลือกไปดวงจันทร์ได้ อีกสามสิบปีนับแต่โน้ไปเราอาจจะยึดชีวิตมนุษย์ไปถึง 150 ปีสำเร็จก็ได้ เมื่อทางเลือกถูกเปลี่ยนไปหรือขยายออกไปดังนั้น ก็คาดได้ว่าพฤติกรรมทางเลือกคงจะเปลี่ยนไปด้วยและพฤติกรรมทางเลือกที่เปลี่ยนแปลงไปนี้เองก็อาจจะถูกคาดหมายให้กลายเป็นแนวความคิดหรือการสร้างอุปนิสัยให้เหมาะสมกับค่านิยมชุดที่เปลี่ยนแปลงก็ได้

เทคโนโลยีผลกระทบโดยตรงต่อค่านิยมด้วยการทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในทางเลือกที่มีอยู่แล้วของเรา กล่าวได้ว่า โดยการที่เทคโนโลยีได้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ขึ้นมา ดังนั้นจึงได้ก่อให้เกิดทางเลือกใหม่ ๆ สำหรับบุคคลและสำหรับสังคมในอันที่จะสรรหารายได้เพิ่มขึ้น หากจะยกตัวอย่างที่เด่นชัดที่สุดก็น่าจะได้แก่ เทคโนโลยีด้านอวกาศที่ทำให้มนุษย์เดินทางไปยังดวงจันทร์หรือโดยการสื่อสารผ่านดาวเทียมได้เป็นครั้งแรก ดังนั้น จึงมีทางเลือกเพิ่มขึ้นจากทางเลือกทั้งหลายที่มีอยู่แล้วในสังคมขึ้นมาใหม่อีกสองทางด้วยกัน ด้วยการเพิ่มทางเลือกใหม่เช่นนี้ เทคโนโลยีจึงสามารถนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในค่านิยมเช่นเดียวกันกับการมีรายชื้ออาหารใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นในเมนูเดิมของภัตตาคารที่มีชื่อเสียงของเราอันมีผลทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในรสนิยมและในการเลือกอาหารของเราได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงค่านิยมได้ด้วยการนำเอาเป้าหมายซึ่งไม่สามารถบรรลุถึงได้ในกาลก่อนมาเพิ่มเข้าในวงขอบของการเลือกสรร หรือมีฉะนั้นก็โดยการทำให้ค่านิยมบางอย่างใช้ได้ง่ายขึ้นกว่าในอดีต ด้วยการเปลี่ยนแปลงค่าใช้จ่ายให้อยู่ในระดับที่จะเป็นจริงขึ้นมาได้

ในขณะนี้ได้มีการศึกษาเพื่อตรวจสอบสมมุติฐานดังกล่าวและสมมุติฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ตัวอย่างเช่น ดร.ไอรีน ทาวิสส์ (Irene Taviss) แห่งโครงการเทคโนโลยีและสังคมของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด กำลังศึกษาเพื่อสำรวจถึงความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เป็นสาเหตุอันแท้จริงของความเครียดและความเปลี่ยนแปลงในระบบค่านิยม เมื่อเทคโนโลยีทำให้อุดมคติของสังคมบางประการสามารถเป็นไปได้โดยสะดวก แต่สังคมกลับไม่ได้กระทำตามทางที่ควรจะเป็นไปเช่นนั้น ความขัดแย้งระหว่างหลักการและการปฏิบัติก็จะมีมากขึ้นและจะนำไปสู่ความเครียดใหม่ ๆ หรือเพิ่มระดับความเครียดขึ้นก็ได้

ดังนั้น ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจที่เทคโนโลยีอุตสาหกรรมช่วยนำมาสู่สังคมอเมริกันนั้นได้ทำให้ค่านิยมเก่าแก่ในเรื่องความเสมอภาคทางสังคมและทางเศรษฐกิจเป็นไปได้น่าขึ้นกว่าในอดีต อย่างไรก็ตามก็ดีกว่าหรือนอกเสียจากการกระทำตามนั้นจริง ๆ แล้ว ความเป็นไปได้นั้นเองย่อมจะทำให้เกิดความเครียดซึ่งเกี่ยวข้องกับการตั้งความหวังที่สูงขึ้นของบรรดาชนชั้นผู้ไร้อภิสิทธิ์ และปลุกให้เกิดทั้งการสนองตอบแบบใช้กำลังของฝ่ายซ้ายหัวรุนแรงและการปฏิเสธสังคมของกลุ่มบุพผาชนสมัยใหม่โดยกล่าวหาว่าเป็นสังคมที่หน้าไหว้หลังหลอกและไม่ตั้งใจที่จะนำเอาสิ่งซึ่งสังคมสั่งสอนว่าเป็นอุดมคติไปปฏิบัติจริง ๆ

จากการทำวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต และฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงสาเหตุอันแท้จริงของความคิดเห็นที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของพนักงาน ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีต่ออุตสาหกรรม สามารถสรุปเป็นหัวข้อศึกษา 3 ประเด็นคือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่
2. กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่
3. ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์และอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

## 8.ประวัติความเป็นมาของบริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด

บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด เริ่มดำเนินกิจการ เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ.2516 ซึ่งเป็นบริษัทในเครือสหยูเนียน ประกอบการผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์การตัดเย็บ ประเภทเส้นด้ายต่าง ๆ ได้แก่ ด้ายเย็บผ้า ด้ายถัก ด้ายปัก ไหมพรม และไหมถักซั่มเมอร์ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้ถูกจำหน่ายทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยผ่านบริษัท สหยูเนียน จำกัด (มหาชน) ตลาดที่สำคัญในต่างประเทศ ได้แก่ อังกฤษ สิงคโปร์ มาเลเซีย ออสเตรเลีย ยุโรป และสหรัฐอเมริกา วัตถุดิบได้แก่ เส้นใยประดิษฐ์และเส้นใยธรรมชาติ ซึ่งวัตถุดิบประมาณร้อยละ 80 มาจากแหล่งวัตถุดิบภายในประเทศ ประธานบริษัทคือ คุณดำริด ธารกานนท์ และคุณสุเมธ ธารกานนท์ ที่ตั้งบริษัท คือ 142 ซอยลาดพร้าว 80 ถนนลาดพร้าว เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310 ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 1,312 คน (ข้อมูล 10 ธันวาคม 2544)

## 9.กระบวนการผลิตของบริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด

บริษัททำการผลิต ด้ายเย็บผ้า ด้ายถัก ด้ายปัก ไหมพรม และไหมถักซั่มเมอร์ ซึ่งกระบวนการผลิตของโรงงานสามารถแสดงเป็นรูป ดังนี้

กระบวนการเป่าและผสม (Blowing & Mixing Process)



กระบวนการสาวใย (Carding Process)



กระบวนการรีดเส้นใย (Drawing)



กระบวนการรีดเพื่อลดขนาด (Roving)



กระบวนการปั่น (Spinning)



กระบวนการกรอด้วย (Winding)



กระบวนการตีเกลียวด้วย (Twisting Yarn)



กระบวนการย้อม (Dyeing)



กระบวนการกรอสำเร็จรูป (Winding Finishing)



กระบวนการบรรจุ (Packing)

ภาพประกอบ 4 แผนภาพกระบวนการผลิตด้วย

## 10.ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 10.1ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of human needs) ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็นหลายประเภท และแต่ละประเภทมีพื้นฐานไม่เท่ากัน ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานมากกว่าความต้องการบางอย่างที่เป็นความต้องการที่พัฒนาแล้ว

ทฤษฎีนี้เป็นหลักที่นักศึกษาทางด้านจิตวิทยา ด้านการตลาด ด้านการสื่อสาร ด้านสังคมวิทยา จะต้องเรียนรู้หลักการของมาสโลว์

**ขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย** (Physiological needs [Food, water, air, shelter, sex]) เป็นระดับของความต้องการระดับแรกซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน เป็นความต้องการเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด ความต้องการสรีระ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ ฯลฯ

**ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย และความมั่นคง** [Safety and security needs (Protection order stability)] ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงของชีวิต คือ ความต้องการการปกป้องคุ้มครองต้องการความมั่นคงของชีวิต ต้องการระเบียบวินัยในชีวิต ต้องการพ้นจากอันตราย หรือต้องการสุขภาพที่แข็งแรง ต้องการมีอนามัยที่ดี

**ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม ความรู้สึกที่ดีความเป็นอิสระ การยอมรับ** [Social needs (Affection, friendship, belonging)] หรือบางตำราเรียกว่า ความต้องการความรัก (Love needs) คือ ความรู้สึกที่ดีต่อกัน (Affection) การยอมรับ (Acceptance) ซึ่งบางครั้งความต้องการการยอมรับในสังคมทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ

**ขั้นที่ 4 ความต้องการด้านอีโก้ : ความภาคภูมิใจ ชื่อเสียง สถานภาพ และความเคารพตัวเอง** [Ego needs (prestige, status, self-respect)] คือ ความต้องการความภูมิใจในความเป็นตัวของตัวเอง

**ขั้นที่ 5 ความสนใจ** [Self-Actualization (Self-fulfillment)] เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะตอบสนองศักยภาพส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลมีความสามารถจะต้องการเป็น ตามคำอธิบายของมาสโลว์ที่ว่า สิ่งที่คุณจะสามารถเป็นได้เขาก็จะต้องเป็นให้ได้ (What a man can be he must be)

### 10.2 การวางแผนการผลิต

ในการวางแผนการผลิต ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบในการวางแผนการผลิตที่สำคัญ ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ (ธารง ช่อไม้ทอง. 2528:192-208) ดังนี้

1. การพยากรณ์ความต้องการสินค้า (Forecasting) หมายถึง การคาดคะเนปริมาณความต้องการของสินค้าในตลาดหนึ่ง ๆ ที่องค์กรธุรกิจหนึ่ง ๆ จะเข้าไปเกี่ยวข้อง การคาดคะเนดังกล่าวส่วนมากจะใช้ข้อมูลในอดีตเป็นแนวทาง ประกอบกับการใช้เทคนิคหรือตัวแทนทางสถิติเข้าไปช่วยเพื่อเพิ่มความแม่นยำยิ่งขึ้น โดยทั่วไปแล้วปริมาณความต้องการของตลาดต่อสินค้าชนิดหนึ่ง ๆ นั้น อาจมีได้ 3 ลักษณะ

แม่นยำยิ่งขึ้น โดยทั่วไปแล้วปริมาณความต้องการของตลาดต่อสินค้าชนิดหนึ่ง ๆ นั้น อาจมีได้ 3 ลักษณะด้วยกัน คือ ลักษณะความต้องการที่แสดงแนวโน้มเป็นเส้นตรง (Linear Pattern) ลักษณะความต้องการที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือลดลงไม่แน่นอน (Fluctuating) และลักษณะของความต้องการขึ้นลงตามฤดูกาล (Seasonal Pattern).

2. การวางแผนกำลังการผลิต (Capacity Planning) หมายถึง ความสามารถสูงสุดในการผลิตสินค้าหรือบริการในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ธุรกิจประเภทหนึ่ง ๆ อาจมีการวัดกำลังการผลิตได้หลาย ๆ วิธี แตกต่างกันไป ตัวอย่างเช่น โรงสีข้าวมีกำลังการผลิตที่วัดได้ในรูปของข้าวเปลือกที่จะเข้ามาสีได้ในจำนวนเกวียนหรือจำนวนตันต่อวัน โรงงานผลิตเครื่องมือ เครื่องใช้หรือรถยนต์ อาจวัดการผลิตได้ในจำนวนชิ้นหรือจำนวนเครื่องต่อวัน ดังนั้น กำลังการผลิตอาจวัดได้ในรูปของปัจจัยการผลิต (Input) หรือผลผลิต (Output) ก็ได้

3. การวางแผนทำเลที่ตั้งและผังโรงงาน (Location and Layout Planning) เป็นการตัดสินใจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจในประการแรก การเลือกสถานที่ตั้งโรงงานเป็นการตัดสินใจที่มีผลผูกพันในระยะยาว เพราะการตัดสินใจตั้งโรงงานนั้นเป็นการลงทุนที่ต้องใช้เงินจำนวนมาก เมื่อตัดสินใจตั้งโรงงานที่ใดแล้วก็เป็นที่ยากที่จะตัดสินใจหรือย้ายสถานที่ได้อีกในระยะสั้น ในประการที่สอง การเลือกสถานที่ตั้งโรงงานมีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และค่าใช้จ่ายทางธุรกิจตลอดระยะเวลาที่โรงงานทำการอยู่ เนื่องจากโรงงานเป็นจุดรวมที่วัตถุดิบและปัจจัยการผลิตทุกประการมาพบกันเพื่อแปลงรูปเป็นสินค้าและบริการ ที่ตั้งโรงงานจึงควรจะเป็นจุดที่จะทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อและการขนส่ง และปัจจัยในการผลิตทุกชนิดลงให้มากที่สุด ในทางตรงกันข้ามหากค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อและการขนส่งมิได้เป็นปัจจัยสำคัญ การเลือกสถานที่ใกล้เคียงกับตลาดก็อาจจะเป็นทางเลือกที่ดีกว่า

4. การวางแผนการผลิตรวม (Aggregate Production Planning) การวางแผนการผลิตเป็นการวางแผนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการประเมินกำลังการผลิตและปัจจัยการผลิต แล้วคาดการณ์ถึงความต้องการในสินค้าแต่ละชนิดที่ต้องผลิตจากนั้นจึงทำการจัดสรรปัจจัยทั้งหมดที่มีให้เหมาะสมกับความต้องการที่คาดไว้

เหตุผลสำคัญที่ผู้จัดการผลิตต้องคำนึงถึงการวางแผนการผลิตรวมคือ

- 1) องค์การมีปัจจัยการผลิตค่อนข้างจำกัด ผู้จัดการผลิตจึงต้องสนใจหาทางใช้ปัจจัยที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
- 2) องค์การส่วนใหญ่มักมีระดับผลิตผลไม่คงที่ ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระดับการผลิต การวางแผนการผลิตรวมจะช่วยให้ผู้จัดการผลิตสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การวางแผนการผลิตรวมจะช่วยให้ผู้จัดการผลิตสามารถประสานการผลิตในหน่วยงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความประหยัด

5. การวางแผนโครงการ (Project Planning) ในการผลิตเป็นสิ่งที่ธุรกิจขนาดย่อมโดยทั่วไปจะต้องเผชิญอยู่เสมอ เนื่องจากในหลาย ๆ กรณี การผลิตจะมีในลักษณะเป็นการทำงานตามใบสั่งของลูกค้า ซึ่งอาจมีลักษณะความต้องการแตกต่างกันออกไป ในแต่ละงาน และมีกำหนดเวลาแล้วเสร็จตามที่กำหนดในใบสั่งหรือสัญญา ตัวอย่างของงานซึ่งต้องการวางแผนตามโครงการอาจได้แก่ การผลิตเฟอร์นิเจอร์

## 11. อนาคตสิ่งทอไทยต่อการเปิดตลาดเสรี

อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยจัดเป็นอุตสาหกรรมใหญ่ที่มีบทบาทและความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ สร้างมูลค่าการส่งออกในปี 2542 สูงถึง 5,115.6 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และระยะ 10 เดือนแรกของปี 2543 สามารถส่งออก 4,692.0 ล้านดอลลาร์สหรัฐ มีการจ้างงานประมาณ 1.1 ล้านคน หรือร้อยละ 24.7 ของการจ้างงานทั้งหมดในภาคอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยจะต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นในอนาคตเมื่อก้าวเข้าสู่การค้าเสรีในปี 2548 ตามกติกาคความตกลงการค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มขององค์การการค้าโลก (Agreement on Textiles and Clothing : ATC) โดยไม่มีระบบโควตาควบคุมการนำเข้าอีกต่อไป

ที่ผ่านมาอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยอาศัยการมีระบบโควตาช่วยคุ้มกันการส่งออกของไทย ถึงแม้ประเทศคู่แข่งจะมีประสิทธิภาพในการส่งออกสูงและราคาค่ากว่าไทยก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถขยายการส่งออกได้มากกว่าโควตาของตนที่ได้รับ ฉะนั้นถึงเวลาแล้วที่อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยจะต้องเร่งดำเนินการปรับตัว เพื่อเตรียมพร้อมที่จะเข้าสู่สนามการแข่งขันการค้าเสรีสิ่งทอในตลาดโลก

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยต่อการเปิดตลาดเสรีสิ่งทอในปี 2548 กรมการค้าต่างประเทศ กรมเศรษฐกิจพาณิชย์ และกรมส่งเสริมการส่งออก จึงร่วมกันจัดสัมมนาขึ้นภายใต้หัวข้อ “เปิดเสรีสิ่งทอ : โอกาส หรือวิกฤตของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย” ที่ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ เมื่อเดือนมกราคม 2544 โดยเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกระตุ้นให้ผู้ผลิตและผู้ส่งออกสิ่งทอ ตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัว และเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับการค้าเสรีต่อไป ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

### อุตสาหกรรมเส้นใยสังเคราะห์

คุณเจน น้าชัยศิริ นายกสมาคมอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ใยสังเคราะห์กล่าวว่า อุตสาหกรรมนี้ถือเป็นอุตสาหกรรมขั้นต้นของอุตสาหกรรมสิ่งทอมีการประดิษฐ์เส้นใย 4 ชนิดคือ พอลิเอสเตอร์มีกำลังการผลิตประมาณ 680,000 ตันต่อปี ในสโตน 60,000 ตันต่อปี อะคริลิก 50,000 ตันต่อปี และเรยอน 50,000 ตันต่อปี ในปัจจุบันสถานการณ์ตลาดของใยสังเคราะห์ยังมีการขยายกำลังการผลิตเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ปริมาณการใช้ภายในประเทศลดลง จึงมีการผลิตส่วนเกินอยู่มาก รวมทั้งยังต้องเผชิญกับการแข่งขันของเส้นใยที่นำเข้าจากต่างประเทศด้วย ทำให้เกิดการแข่งขันด้านราคา ผู้ผลิตจำเป็นต้องเร่งผลักดันสินค้าออกไปสู่ตลาดต่างประเทศมากขึ้น ขณะที่ตลาดใหญ่อย่างสหรัฐเองก็มีความต้องการลดลงเนื่องจากเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่จะชะลอตัวลง

จึงเป็นเรื่องที่น่ากังวลสำหรับอนาคตของอุตสาหกรรมเส้นใยสังเคราะห์เมื่อก้าวเข้าสู่ระบบการค้าเสรี เพราะต้องพบกับอุปสรรคต่าง ๆ มากมายโดยเฉพาะการใช้มาตรการทุ่มตลาด (AD/CVD) ตั้งแต่ปี 1937 ทาง EU เพิ่มภาษีพอลิเอสเตอร์เท็กซ์เจอร์ และเมื่อปีที่แล้วมีการเพิ่มภาษีพอลิเอสเตอร์ใยสั้นอีก 27% และเมื่อเดือนพฤศจิกายนที่ผ่านมาประเทศอินเดียเริ่มได้ส่วนกรณีของพอลิเอสเตอร์ POY สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพที่น่าวิตก เพราะถ้าเป็นเช่นนี้ ผลิตภัณฑ์ใยสังเคราะห์หรือสิ่งทออาจจะโดนกีดกันที่ละตัวจนในที่สุดผู้ผลิตในประเทศไทยไม่สามารถส่งออกไปในตลาดเหล่านี้ได้อีกต่อไป นอกจากนี้ยังมีปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีการร่วมมือกับบางประเทศในลักษณะที่เรียกว่าเลือกปฏิบัติ ทำให้เกิดการค้าขายที่ไม่เป็นธรรม

ฉะนั้นสิ่งที่ผู้ประกอบการต้องเตรียมตัวคือ พยายามพัฒนาผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ ๆ ที่มีคุณสมบัติพิเศษเหมาะกับการใช้งานเฉพาะทาง เช่น เส้นใย สำหรับการผลิตเข็มขัดนิรภัย รถยนต์ โดยเพิ่มมูลค่าสินค้า รวมทั้งลดต้นทุนและปรับการบริหารให้มีความคล่องตัวมากขึ้น

รวมทั้งยังอยากฝากให้ภาครัฐจัดตั้งหน่วยงานที่มีความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับเรื่องกีดกันทางการค้า โดยรู้จักใช้มาตรการนี้อย่างถ่องแท้ และพร้อมที่จะตอบโต้กับประเทศคู่แข่งทุกเมื่อโดยอาศัยเทคนิคการค้าระหว่างประเทศ

### อุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสิ่งทอ

คุณพิชัย อุตมาภินันท์ นายกสมาคมอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์และตกแต่งสิ่งทอไทย ให้ความเห็นว่า อุตสาหกรรมฟอกย้อมเป็นอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูงแต่ผลตอบแทนต่ำ อีกทั้งในส่วนของกระบวนการผลิตก็มีความยุ่งยากและซับซ้อนกว่าอุตสาหกรรมในส่วนอื่น ๆ ของระบบ และเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม มีกฎหมายควบคุมหลายฉบับ ทั้งจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม และกรมทรัพยากรธรณี ทำให้ผู้ประกอบการลังเลที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อุตสาหกรรมส่วนนี้ที่ผ่านมาจึงมีการเติบโตไม่มากนัก

สำหรับอุปสรรคด้านอื่น ๆ เท่าที่พบก็คือ โรงงานฟอกย้อมบางแห่งที่เป็นโรงงานขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังใช้เครื่องจักรเก่าที่มีอายุมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จึงมีเทคโนโลยีการผลิตที่ไม่ทันสมัย ส่งผลให้ผ้าผืนที่ผ่านกระบวนการฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จมีต้นทุนสูง ทำให้ผู้ประกอบการเครื่องนุ่งห่มนำเข้าผ้าผืนสำเร็จรูปจากต่างประเทศซึ่งมีราคาถูกกว่าแทน

เพราะฉะนั้นการเปิดเสรีสิ่งทอจะเป็นโอกาสหรือวิกฤตขึ้นอยู่กับ การปรับตัวในด้านการผลิตจาก Mass Product เป็น Mass Customize คือ ผลิตตามที่มีผู้ซื้อต้องการ การออกงานแสดงสินค้าเพื่อคุณแนวโน้มความต้องการของตลาด นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง ตลอดจนจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เหมาะสมและเพียงพอ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวมีเว็บไซต์ของอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยเฉพาะเพื่อที่จะแข่งขันกับตลาดโลกได้

### อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

คุณสุชาติ จันทรานาคราช นายกสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ให้ความเห็นว่า ปัญหาสำคัญที่สุดของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยคือ ศักยภาพในการแข่งขัน ในแต่ละปีประเทศไทยมีตัวเลขส่งออกหลายล้านบาท ไม่ใช่เพราะความสามารถล้วน ๆ แต่ส่วนหนึ่งมาจากค่าเงินบาทที่อ่อนตัว

ในอดีตได้มีการสำรวจและวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญว่าประเทศไทยมีประสิทธิภาพในการผลิตเพียง 40-70% ของมาตรฐานที่ควรจะเป็น คือ สามารถผลิตได้ 9 ตัวต่อวันต่อคน ขณะที่ค่ามาตรฐานการผลิตอยู่ที่ 12 ตัวต่อวันต่อคน นั่นหมายถึงเราสูญเสียเงินมากกว่าที่ควรจะเป็น 30-60% ถ้าสามารถผลิตได้ตามมาตรฐานก็จะทำให้ลดต้นทุนลงไปได้มาก

นอกจากประสิทธิภาพการผลิตแล้ว อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มต้องหันมาเน้นตลาดเชิงรุกให้มากขึ้น การ sourcing ผ้าจากต่างประเทศ หรือหาวัตถุดิบแปลก ๆ ใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งทางสมาคมฯ เห็นควรที่จะเริ่มโครงการตั้ง Market Executive ในต่างประเทศ เพื่อทำหน้าที่แก้ปัญหาการตลาดให้เอกชนทั้งหมด โดยทำงานร่วมกับเอกชนในต่างประเทศและจ้างที่ปรึกษาคอยประสานข้อมูลธุรกิจแก้ปัญหาให้เอกชน โดยใช้เงินจากกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พร้อมจัดตั้ง

เว็บเพจขึ้นมา โครงการลักษณะนี้จะทำให้ผลิตสินค้าให้คุณภาพดี ขยายตลาดได้กว้างขึ้น และหัวใจสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบก็คือ ระบบ Supply Chain ที่ผู้ผลิตตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำต้องร่วมกันสร้างขึ้นมา

### ศักยภาพในการแข่งขันของไทย

คุณวิจิต ชีวะประวัติดำรงค์ ประธานสหพันธ์อุตสาหกรรมสิ่งทอแห่งประเทศไทย ให้ความเห็นว่า ศักยภาพในการแข่งขันของไทยยังสามารถสู้ได้หากเทียบกับผู้ผลิตในเอเชียด้วยกันแล้ว อินโดนีเซียและเวียดนามยังตามหลังเราอยู่ ขณะที่อินเดีย และปากีสถานเริ่มพัฒนาตามขึ้นมา ส่วนไต้หวันเริ่มชะลอการผลิตลง ญี่ปุ่นก็เริ่มปรับเปลี่ยนแนวทางหันไปผลิตเครื่องจักรสิ่งทอแทน สำหรับจีนนั้นถือว่ามีพัฒนาเร็วมากและกลายเป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ของโลก แต่การพัฒนาเทคโนโลยียังอยู่ในขั้นต่ำ ซึ่งไทยได้ใช้เทคโนโลยีในการผลิตเข้มข้นมากขึ้น แต่ปัญหาอยู่ที่ขาดการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

SMEs สิ่งทอของไทย จะเป็นฐานที่เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบ ช่วยสร้าง Supply Chain ให้กับระบบการผลิตซึ่งการพัฒนาในส่วนนี้มีความคืบหน้าช้ามาก และยังไม่มีทิศทางที่ชัดเจน ขาดวิสัยทัศน์และความร่วมมือ

ผู้ผลิตสิ่งทอที่มีฐานลูกค้าภายในประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างมากจากการเปิดตลาดเสรีในปี 2548 เนื่องจากจะถูกสินค้าที่มีต้นทุนต่ำจากต่างประเทศเข้ามาตีตลาด ดังนั้น ผู้ประกอบการส่วนนี้ต้องพยายามปรับตัวโดยผลิตสินค้าให้มีความหลากหลาย และเพิ่มมูลค่าสินค้าให้มากขึ้น

ในส่วนของรัฐบาลเองก็ควรจะสนับสนุนอุตสาหกรรมสิ่งทอให้มากขึ้นโดยการจัดตั้งศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสิ่งทอ รวมทั้งสถาบันการศึกษาที่จะช่วยในเรื่องของการสร้างบุคลากรให้มีความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลก

### มุมมองจากรัฐบาล

คุณเมฆุ เลี้ยวไพโรจน์ ปลัดกระทรวง กล่าวว่า ปัจจุบันแม้ว่าจะมีผู้ประกอบการบางส่วนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถในการผลิตเพื่อรองรับการแข่งขันอย่างเสรีที่จะมาถึงในอนาคต แต่ขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยทั้งระบบโดยรวมก็ยังไม่อยู่ในระดับสูงเพียงพอที่จะรับกับสภาวะการแข่งขันในตลาดโลกที่นับวันจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ได้ หากมองโดยรวมนอกจากปัญหาเรื่องเครื่องจักรเก่าแล้วสิ่งที่อุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบควรจะรีบแก้ไขก็คือ

- โครงสร้างการผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบไม่สมดุล ขาดการเชื่อมโยงและเกื้อกูลกัน ตั้งแต่อุตสาหกรรมต้นน้ำถึงปลายน้ำ สังเกตได้จากอุตสาหกรรมการ์เมนต์ยังคงพึ่งพาการนำเข้าผ้าเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้การจัดการของธุรกิจส่วนใหญ่ยังไม่เป็นระบบที่ดีพอเนื่องจากยังเป็นการบริหารโดยบุคคลในครอบครัวเป็นหลัก เมื่อองค์กรขยายตัวใหญ่ขึ้นการดูแลจึงไม่ทั่วถึง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการย้ายโรงงานไปตั้งในภูมิภาคเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

- ผู้ประกอบการสิ่งทอไทยส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ของโลก โดยมักจะเน้นการทำตลาดในลักษณะเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ระบบข้อมูลข่าวสารยังไม่ดี

พอ ขาดข้อมูลในเชิงลึก เช่น ข้อมูลการตลาดจากทั่วโลก ข้อมูลกฎเกณฑ์สำหรับการค้าสิ่งทอของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ฯลฯ ขาดการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของตลาด อีกทั้งผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม หรือ ISO 14000

- ขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะความชำนาญสูง ทั้งด้านการผลิตการจัดการ และการตลาด นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานยังปรับตัวเพิ่มขึ้นอย่างไม่สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพ แรงงาน

- ขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับพิธีการทางศุลกากร และการถิ่นภาษี มีความยุ่งยาก ลำบาก ทำให้ผู้ประกอบการต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น

- การกระจุกตัวของโรงงาน และแรงงาน ก่อให้เกิดปัญหาค่านสิ่งแวดล้อม สังคม ความขัดแย้งระหว่างประชาชนหรือชุมชนกับโรงงาน ซึ่งมีผลกระทบต่องานโดยตรงทั้งด้านจิตใจ สุขอนามัยและประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งยังทำให้ต้นทุนการผลิต เช่น ค่าจ้างแรงงานและค่าขนส่งสูงตามไปด้วย

- ในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมสิ่งทอ กระทรวงอุตสาหกรรม จึงได้ร่วมกับหน่วยงานราชการและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนปรับโครงสร้างของอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยพิจารณาจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนา และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งอยู่ภายใต้แผนปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม ดังนี้

โครงการพัฒนาระบบข้อมูลอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพื่อการเชื่อมโยงทุกขั้นตอนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Quick Response)

โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งทอที่มีความต้องการและมูลค่าเพิ่มสูงในตลาดโลก

นอกจากนี้กระทรวงอุตสาหกรรมยังได้ดำเนินการโครงการต่าง ๆ ที่ไม่ได้้อยู่ภายใต้แผนปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมคือ โครงการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมชนบท (สอช.) โดยชักจูงนักธุรกิจนำอุตสาหกรรมสู่ชนบท จัดตั้งโรงงานในชุมชน, โครงการ Green Aid Plain เพื่อให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เรียกว่า เทคโนโลยีสะอาด (Clean Technology) มาใช้ในอุตสาหกรรมฟอกย้อม และโครงการยกระดับเทคโนโลยีการทดสอบ/ตรวจสอบผลิตภัณฑ์สิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูป (The Project on Testing and Inspection Technology Upgrading on Textile and Garment Produce, TITU) ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างกับรัฐบาลญี่ปุ่น ผ่านทางองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่นหรือ JICA (Japan International Cooperation Agency)

อย่างไรก็ดี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดตลาดเสรีสิ่งทอ คณะทำงานเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยต่อการเปิดตลาดเสรีสิ่งทอในปี 2548 โดยมีอธิบดีกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ คุณบุญทิพา สิมะสกุล เป็นประธานคณะทำงาน ได้กำหนดแนวทาง กลยุทธ์ ในการรองรับการเปิดตลาดเสรี ดังนี้



## 1. มุ่งเน้นการผลิตในสินค้าที่มีความได้เปรียบ

1.1 ศึกษาสถานภาพการผลิตของสินค้าสิ่งทอไทยเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น

1.2 คัดเลือกสินค้าที่มีศักยภาพเหนือคู่แข่งชั้นและจัดทำมาตรการส่งเสริมเป็น package ตั้งแต่การผลิตจนถึงการส่งออก

## 2. เพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต

2.1 ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม โดยทำ re-engineering โรงงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการผลิต และการจัดการ

2.2 สนับสนุนการเปลี่ยนเครื่องจักรและปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย

2.3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.4 ปรับโครงสร้างภาษี โดยปรับลดภาษีนำเข้าวัตถุดิบเส้นไหมและสิ่งทอ

2.5 ส่งเสริมการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน

2.6 ลดต้นทุนพลังงาน ค่าขนส่ง ให้สามารถแข่งขันได้

## 3. พัฒนาการตลาดในเชิงรุก

3.1 ส่งเสริมการสร้าง brand name ในภูมิภาค

3.2 ส่งเสริมการส่งออกแบบและการจัดตั้ง fashion house

3.3 สร้าง network และตัวแทนจำหน่ายสินค้าในต่างประเทศ

3.4 ส่งเสริมการทำธุรกิจ E-commerce

3.5 ส่งเสริมการตลาดสำหรับผู้ประกอบการรายย่อย

3.6 ส่งเสริมการส่งออกไปตลาดใหม่

3.7 ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการผลิตเครื่องนุ่งห่มในภูมิภาค

3.4 สร้างระบบฐานข้อมูลการตลาดสิ่งทอเพื่อวิเคราะห์คู่แข่งชั้น

## 4. สร้างการเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรม

4.1 จัดทำระบบข้อมูลการผลิตและความต้องการวัตถุดิบ

4.2 ส่งเสริมการใช้วัตถุดิบภายในประเทศ

4.3 ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมสนับสนุน (supporting industry)

## 5. ขยายการค้าในเขตอาเซียนและในประเทศ

5.1 เจรจาให้มีการผลิตแบบ OPT กับประเทศในเอเชียที่พัฒนาแล้ว เช่น ญี่ปุ่น, ไต้หวัน

5.2 เจรจาให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีสิ่งทอในกลุ่มประเทศ BIMST-EC

5.3 รมรณรงค์การใช้สินค้าที่ผลิตในประเทศไทย

## 6. เตรียมความพร้อมในเรื่องมาตรฐานสากลสิ่งแวดล้อมและสวัสดิการใน

โรงงาน

6.1 ส่งเสริมการเข้าสู่ระบบคุณภาพสากล เช่น ISO 9000 และ 14000

6.2 รับรองโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

## 7. ผลิตภัณฑ์ให้มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น

- 7.1 พัฒนาเส้นใยชนิดใหม่ (smart fiber)
- 7.2 พัฒนาสิ่งทอทางเทคนิค (technical textile)
- 7.3 ให้ทุนวิจัยและพัฒนาสิ่งทอในประเทศไทย

## 12. กลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย

ณ วันนี้ สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลากว่า 4 ปีแล้ว ทางสถาบันฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการให้บริการแก่ผู้ประกอบการเพื่อให้ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง จึงจัดการเสวนาเพื่อระดมความคิดและแลกเปลี่ยนทัศนคติระหว่างผู้ประกอบการสิ่งทอครั้งที่ 3 ขึ้น ภายใต้หัวข้อ “การบริหารสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทออย่างยั่งยืน” เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2544 ณ โรงแรมพาวีเลียน ริมแควรี รีสอร์ท จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อปรับทิศทางการบริหารของสถาบันฯ ให้สามารถดำเนินงานได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ

การเสวนาในครั้งนี้ทางสถาบันฯ ได้วางกลยุทธ์และเป้าหมายการทำงานไว้ 5 แนวทาง โดยให้ตัวแทนจากสมาคมฯ สิ่งทอต่าง ๆ ร่วมแสดงความคิดเห็นว่ากลยุทธ์ใดที่สถาบันฯ ควรจะนำมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และจากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมเสวนาได้สรุปร่วมกันว่า กลยุทธ์ที่สถาบันฯ ควรให้ความสำคัญและนำมาเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์กับอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยเรียงลำดับของความสำคัญดังนี้

1. การเชื่อมโยงของอุตสาหกรรมสิ่งทอ
2. การยกระดับผลิตภัณฑ์
3. การขจัดอุปสรรคทางการแข่งขัน
4. การเพิ่มประสิทธิภาพของอุตสาหกรรม
5. การตลาดเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

### กลยุทธ์การสร้างเชื่อมโยงของอุตสาหกรรม

กลยุทธ์การสร้างเชื่อมโยงของอุตสาหกรรม เป็นเรื่องที่ทุกสมาคมฯ เห็นว่าทางสถาบันฯ ควรจะเร่ง ดำเนินการเพราะถือว่าเป็นเสมือนจุดเริ่มต้นที่จะทำให้ห่วงการสิ่งทอของไทยมีรากฐานที่แข็งแกร่งสามารถต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะในส่วนของ การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งโดยปกติแล้วการค้าและการต่าง ๆ มักจะไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สถาบันฯ จึงควรทำหน้าที่เป็นแกนกลางสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ประกอบการ และทำให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกัน

ในส่วนของอุตสาหกรรมการ์เมนต์ คุณเดช พัฒนเศรษฐพงษ์ บริษัท ทองไทยการทอ จำกัด เสนอว่า “อุตสาหกรรมสิ่งทอ ฟอกย้อม ควรเปิดตลาดสิ่งทอให้กว้างขึ้น โดยมีการเก็บข้อมูลลูกค้าของการ์เมนต์ที่เป็นระบบ รู้ว่าใครขายสินค้าประเภทไหนบ้างและในอนาคตมีแนวโน้มจะขายสินค้าแบบใด”

คุณสุขสวัสดิ์ ศรีสุภรวาณิชย์ ประธานที่ปรึกษาสมาคมสหพ่อค้าผ้าเสนอว่า “อยากให้ทุกฝ่ายดำเนินงานโดยมีจรรยาบรรณ มีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน โดยสายงานแล้วอุตสาหกรรมทอผ้าถือว่า

เป็นตัวกลางระหว่างต้นน้ำกับปลายน้ำ เมื่อมีผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ทางต้นน้ำไม่กล้าเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้กับอุตสาหกรรมทอ ฟอกย้อม เนื่องจากกลัวว่าจะส่งไปให้เจ้าอื่น ๆ ลอกเลียนแบบเช่นเดียวกันทางอุตสาหกรรมทอ ฟอกย้อม ก็ไม่กล้าส่งให้ทางการมันท์เพราะกลัวว่าจะส่งไปที่ผู้ผลิตอื่น ความไม่เชื่อใจก็เลยทำให้เกิดการเก็บข้อมูลบางส่วนไว้ ทำให้เกิดปัญหาตามมา”

คุณเจน - นายชัยศิริ - นายกสมาคมผลิตภัณฑ์ใยสังเคราะห์ - เสนอว่า - “ปัญหาความเชื่อมโยงของอุตสาหกรรมคือ ผู้ประกอบการในแต่ละสาขาขาดความเชื่อมโยงและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สถาบันฯ ควรทำหน้าที่เป็นตัวกลางโดยการกำหนดจุดยืน 3 ประการเริ่มจาก Mutual Standard (มาตรฐาน) คือจะต้องมีความเข้าใจคำว่า มาตรฐานให้ตรงกันก่อนว่าอะไรคือคุณภาพสินค้าที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ ประการต่อมาคือ Mutual Trust (ความเชื่อใจ) และ Mutual Benefit (ผลประโยชน์) เมื่อก่อนมีการพยายามทำให้เกิด linkage ขึ้นมาระหว่างผู้ใช้กับผู้ผลิต เช่น ไปตรวจสอบผ้าร่วมกัน แต่มักจะเกิดปัญหาตามมาเพราะว่าทั้งสองฝ่ายมีผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง จึงอยากให้สถาบันฯเป็นตัวกลางในการ linkage โดยดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน ทั้ง 3 ประการเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง”

สถาบันฯจึงควรเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบแนวโน้ม ความต้องการของตลาด กลุ่มประเทศเป้าหมายในการส่งออก เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาเผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในทุกกลุ่ม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ในการผลิตสินค้าในแต่ละขั้นตอนจากฐานข้อมูลเดียวกัน และสถาบันฯ ควรเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการหาข้อมูลเพื่อทำการเผยแพร่ ซึ่งการเชื่อมโยงนั้นควรเป็นการเชื่อมโยงทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อความรวดเร็วทางธุรกิจ

### กลยุทธ์การยกระดับผลิตภัณฑ์

ปัจจุบันภาวะการแข่งขันในตลาดโลกมีการแข่งขันกันสูง หากอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยจะเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันควรเน้นที่การพัฒนาแบบใหม่ ๆ ของผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายและแตกต่างเพื่อสนองความต้องการของตลาด ซึ่งในที่ประชุมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ดังกล่าวว่า

สิ่งสำคัญที่สุดคือข้อมูลอุตสาหกรรมการ์เมนต์เป็นกลุ่มที่ใกล้ชิดกับผู้บริโภคมากที่สุด ดังนั้น ข้อมูลที่เกี่ยวกับสินค้าและสถานการณ์ด้านการตลาดจึงควรมาจากกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์เบื้องต้นในการยกระดับและพัฒนาผลิตภัณฑ์

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ควรมี 3 ด้าน คือ ด้านเส้นใย, Fabric Design, และ Fabric Design ควรมีศูนย์พัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบทั้ง 3 ด้านโดยจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาคอยให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการและประจำอยู่ในเมืองไทย เมื่อเวลามีปัญหาเกี่ยวกับลูกค้าจะได้ปรึกษาได้

### กลยุทธ์การจัดอุปสรรคทางการแข่งขัน

อุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่งของอุตสาหกรรมสิ่งทอคือ การกีดกันทางการค้า ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่หลายฝ่ายต้องการให้รีบแก้ไขก่อนที่จะมีการเปิดการค้าเสรีสิ่งทอขึ้นมา โดยให้สถาบันฯ ศึกษาและติดตามสิทธิประโยชน์ของ Free Trade Area ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน เช่น ทางการเงิน การขนส่ง โครงสร้างภายในประเทศ และต่างประเทศที่เอื้อประโยชน์และเป็นอุปสรรคต่อผู้ประกอบการ รวมทั้งศึกษาวิธีการรับมือกับการกีดกันทางการค้า เช่น Anti-Dumping และติดตามเรื่องลิขสิทธิ์ทางการค้าเพื่อถ่ายทอดให้

ผู้ประกอบการ นอกจากนี้สถาบันฯ ควรสร้าง Lawyer Network เพื่อให้บริการแก่ผู้ประกอบการด้านการค้าระหว่างประเทศ หรือหากสถาบันฯ มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับผู้ประกอบการก็ควรประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้ผู้ประกอบการทราบโดยเร็วที่สุดจะได้ปรับตัวทัน

### กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพของอุตสาหกรรม

การเพิ่มประสิทธิภาพของอุตสาหกรรม สถาบันฯ จะเน้นไปที่การลดต้นทุน และการสร้างมาตรฐานสินค้าและมาตรฐานการดำเนินงานของผู้ประกอบการให้เป็นที่ยอมรับของลูกค้าต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ใช้วัตถุดิบภายในประเทศ และการอนุรักษ์ประหยัดพลังงาน ซึ่งในที่ประชุมได้ให้ความเห็นว่า

เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันฯ ผู้ค้าผ้าควรกำหนดเงื่อนไขให้ผู้ผลิตส่งผ้าให้สถาบันฯ ตรวจสอบคุณภาพก่อนส่งมอบสินค้า

สถาบันฯ ควรให้ความรู้และเผยแพร่เรื่อง Benchmarking ในด้านการใช้พลังงานการผลิตจากต่างประเทศ เพื่อให้ผู้ประกอบการได้เปรียบเทียบตนเองกับคู่แข่ง และควรเร่งดำเนินการในเรื่อง Clean Technology ในอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบ

สถาบันฯ ควรส่งเสริมการผลิตวัตถุดิบจากเส้นใยธรรมชาติภายในประเทศ เช่น ข้าวโพดหรือสับปะรด และควรจัดการอบรมโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการผลิตใหม่ ๆ

### กลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

สถาบันฯ ได้มีการดำเนินงานศึกษาเกี่ยวกับตลาดต่างประเทศเพื่อเป็นการขยายฐานลูกค้าให้กับอุตสาหกรรมสิ่งทอ รวมถึงศึกษาความต้องการของตลาดเดิมเพื่อสนองความต้องการของลูกค้าให้มากยิ่งขึ้น โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับกลยุทธ์ทางการค้า รวมถึงส่งเสริมให้ผลิตสินค้าแบรนด์เนม เพื่อให้สินค้าสิ่งทอของไทยเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งทางสถาบันฯ ได้ประสานงานกับกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ประกอบการได้รับทราบข้อมูล

ทางด้านผู้ประกอบการได้ให้ความเห็นว่า ทางสถาบันฯ ควรจัดทำ Market Survey โดยอาศัยแหล่งข้อมูลจากเว็บไซต์ หรือวารสารต่างประเทศรวมทั้งรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านการตลาดทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ในเว็บไซต์ของสถาบันฯ ควรมีข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับสินค้าในแต่ละประเภทโดยละเอียด เพื่อให้ผู้สนใจค้นหาผู้ผลิตได้อย่างรวดเร็ว

หริส สุตะบุตร และคณะ ( 2540 : 14-15 ) ได้ทำผลสรุปประจำปี 2540 เรื่องนวัตกรรมกุญแจสู่ความสำเร็จของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งกล่าวสรุปไว้ในเรื่อง นวัตกรรมในภาคอุตสาหกรรม ดังนี้

นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์ในเชิงรุก โดยอาจมีระดับต่างกัน เช่น การปรับปรุงอย่างค่อยเป็นค่อยไปหรือก้าวกระโดด ทั้งนี้ขึ้นกับความพร้อมขององค์กรนั้นๆ ส่วนความสำเร็จในการทำนวัตกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกค้า ความเหมาะสมในเรื่องเวลาและราคา ความสามารถในการผลิตและการเลือกตลาด โดยองค์กรต้องมีโครงสร้างและระบบที่ช่วยให้ระบบการตัดสินใจมีประสิทธิภาพ และรัฐเองก็ควรมีแผนที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้อุตสาหกรรมมีความสามารถในการแข่งขันนวัตกรรม

นวัตกรรมในภาคอุตสาหกรรมเกิดขึ้นเนื่องด้วยเหตุผลหลายประการเป็นสิ่งกระตุ้น อาทิ ผู้ประกอบการต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์เดิมให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ลดต้นทุนการผลิต ลดผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม หรือผู้ประกอบการต้องการผลิตสินค้าใหม่ออกสู่ตลาด เพื่อตอบสนองตลาดที่มีความต้องการสูงขึ้น สำหรับเหตุผลอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในภาคอุตสาหกรรมนั้น อาจเนื่องมาจากเพื่อการแก้ปัญหาสังคม เช่น การสร้างงานเพื่อแก้ปัญหาคนตกงาน แก้ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่จะหมดไป ลดการนำเข้า ตลอดจนนำทรัพยากรธรรมชาติของประเทศที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ส่งเสริมการทำนวัตกรรมในภาคอุตสาหกรรม

1. เทคโนโลยีใหม่
2. วัสดุใหม่
3. กระบวนการใหม่และกระบวนการที่ดีกว่าเดิม
4. การจัดการที่ดีขึ้น
5. ความสามารถในการลงทุน
6. ความคิดสร้างสรรค์หรือแนวความคิดใหม่ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดของการเกิดนวัตกรรม และจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าซึ่งเป็นผู้ใช้นวัตกรรม ดังนั้นทุกขั้นตอนของการทำนวัตกรรมจะต้องมี input จากลูกค้า

### 13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เฉลิมขวัญ อินมารมย์ (2542 : 83-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่มีต่อการนำระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 มาใช้กับงานบริการของธนาคารพาณิชย์ กรณีศึกษา : ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 9002 กับ ระบบการบริหารคุณภาพด้านธณกิจของธนาคารในส่วนของงานสาขา ปรากฏว่า ข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 9002 มีความสอดคล้องกับระบบงานบริการด้านธณกิจเป็นอย่างดี

ความคิดเห็นของพนักงานในภาพรวม และแบ่งตามระดับอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันของข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 9002 กับการนำมาประยุกต์ใช้กับงานบริการด้านธณกิจของธนาคาร สำหรับข้อกำหนดที่พนักงานไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับระบบการปฏิบัติงานภายในสาขาอย่างไร คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดซื้อ และวิธีการทางสถิติ ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาสำหรับผู้บริหารของธนาคารในการพิจารณาถึงสาเหตุของความไม่แน่ใจของพนักงาน เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนดดังกล่าว ให้พนักงานของสาขามีความรู้ความเข้าใจรายละเอียดมากขึ้น สามารถนำข้อกำหนดมาประยุกต์ใช้กับระบบการบริหารคุณภาพด้านธณกิจ โดยเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของหลักการและแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดทำระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลที่เกิดขึ้นจากการนำระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 มาใช้กับงานบริการด้านธณกิจ ของสาขา ปรากฏว่าพนักงานโดยรวมและเมื่อแบ่งตามระดับอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ พนักงานเห็นด้วยกันผลที่เกิดขึ้นในด้านการทำให้วิธีการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนขึ้น พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบคุณภาพ การช่วยยกระดับภาพพจน์การบริการของธนาคาร การทำให้

ลูกค้าเกิดความมั่นใจในการรับบริการ การทำให้ระบบงานเป็นระบบระเบียบมากขึ้น และมีการจัดทำระบบเอกสารที่มีมาตรฐานมากขึ้น สำหรับผลที่พนักงานรู้สึกไม่แน่ใจจากการนำระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 มาใช้ได้แก่ การลดค่าใช้จ่ายจากความผิดพลาด การเสริมสร้างโอกาสทางตลาดของธนาคาร การเพิ่มความพึงพอใจต่อลูกค้าและการทำให้พนักงานปฏิบัติงานง่ายขึ้น

ดังนั้นผู้บริหารที่รับผิดชอบในด้านนี้จะต้องมีการฝึกอบรมพนักงานในสาขา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานมากขึ้นโดยเฉพาะประเด็นที่พนักงานรู้สึกไม่แน่ใจในผลที่เกิดขึ้นจากการนำระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 มาใช้ ดังกล่าว เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจตรงกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับประเด็นปัญหาต่างๆ ที่พนักงานไม่แน่ใจหรือไม่เห็นด้วย จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารของธนาคารและคณะทำงานมาตรฐาน ISO เพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น คิดหาแนวทางเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นอีก ถ้าปัญหาใดควรปรับปรุงแก้ไข ก็จะต้องมีการทบทวนและปรับปรุงระบบคุณภาพ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานในสาขา ซึ่งสิ่งสำคัญในทางปฏิบัติ คือความพร้อมของพนักงานภายในองค์กรในด้านความรู้ความเข้าใจในระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนและข้อกำหนดที่วางไว้และสามารถให้บริการแก่ลูกค้าได้ตรงตามเกณฑ์ข้อกำหนดของมาตรฐาน ISO 9002 อย่างแท้จริง ในด้านผู้บริหารของสาขา จะต้องเป็นผู้นำและคอยกระตุ้นพนักงานในระดับปฏิบัติการให้มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบร่วมกัน ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ISO 9002 เพื่อให้บริการลูกค้าอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับหลักการของมาตรฐาน ISO 9002 และสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าของธนาคารในการรับบริการให้มากที่สุด

พบพร บำรุงจิต (2542 : 62-63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นครูคิดเป็นร้อยละ 88.9 เป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 11.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94

2. ครู และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูมีความเห็นต่อกระบวนการปฏิรูปการศึกษา ครูมีความเห็นต่อกระบวนการปฏิรูปการศึกษาในระดับเห็นด้วยมากมีความเห็นด้านแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา และความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารมีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาทั้ง 3 ด้าน ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู และผู้บริหารด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ครู และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา เรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการปฏิรูปการศึกษา และความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการปฏิรูปการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ธนาริพ จุลจาริตต์ ( 2541 : 60-61 ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของทหารกองหนุนในอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายกที่มีต่อโครงการกองหนุนเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น และปัจจัยที่มีผลต่อโครงการกองหนุนเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ( Descriptive Research ) โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น เป็นแนวคิดในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ทหารกองหนุนในอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายกที่เข้าร่วมโครงการกองหนุนเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ จำนวน 321 คน

ผลสรุปในภาพรวมระดับความคิดเห็นของทหารกองหนุนที่มีต่อโครงการกองหนุนเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าระยะเวลาที่เคยรับราชการทหาร และ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ กองหนุนเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ กองหนุนเพื่อความมั่นคงแห่งชาติอย่างเด่นชัด

เฉลิมพล พลวัน ( 2527 : 48-49 ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อโครงการ จัดหน่วยบริการอำเภอเคลื่อนที่ พบว่าตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น ส่วนจำนวนครั้งที่เข้าร่วมโครงการไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการจัดหน่วยบริการ อำเภอเคลื่อนที่

อจนา ดวงปัญญา ( 2529 : 85-86 ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลใน 4 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริม การเกษตรของประเทศไทย พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความคิดเห็นโดย ส่วนรวมที่มีต่อโครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลทั้ง 4 จังหวัด และ ถ้าแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 10 หมวด พบว่า คะแนนเฉลี่ยของแต่ละหมวดของ 4 จังหวัด มีเรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงเรื่องเดียว คือ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และความรับผิดชอบตลอดจนการติดตามงานของเกษตรกร และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า จังหวัดอุบลราชธานีและศรีสะเกษ มีความคิดเห็นดีกว่าจังหวัดร้อยเอ็ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ทั้ง สองจังหวัดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับจังหวัดยโสธรและจังหวัดยโสธรก็ไม่มี ความแตกต่างกับ จังหวัดร้อยเอ็ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยที่ได้อ้างถึงนั้นได้มีการศึกษาที่มาของสาเหตุ ที่มาของการปฏิรูปการศึกษา การนำระบบ คุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 มาใช้กับการบริหารงานและความคิดเห็นด้านต่างๆ ที่มีต่อโครงการทั้งหลาย ซึ่งเป็นการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานสถานภาพของพนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีหรือ สิ่งใหม่ที่เข้ามาเกี่ยวข้องแล้วทำให้ระบบงานเปลี่ยนแปลงไป โดยงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าทุกท่านมีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะเห็นด้วย แต่ไม่อยู่ในระดับสูง จะอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า การศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ใน อุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะ บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด สามารถนำงานวิจัยดังกล่าวมาเป็น แนวทางในการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1.การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด เป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 1,086 คน และพนักงานฝ่ายสำนักงาน จำนวน 226 คน รวมทั้งสิ้น 1,312 คน ( ข้อมูล ณ วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2544 )

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด โดยทำการศึกษาพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,312 คน โดยพิจารณาจากตารางของทาโล่ ยามาเน่(วิเชียร เกตุสิงห์ . 2541 : 24 ; อ้างอิงจาก Taro Yamona.n.d.) ความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นเป็นจำนวน 307 คนและเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 30 จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 399 คน เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรมากขึ้น นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดตามสัดส่วน ( Proportional Stratified Random Sampling ) แยกตามกลุ่มระดับพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ( Simple Random Sampling ) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS Version 10.0 สร้างตัวเลขสุ่มให้

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

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนซึ่งกำหนดเป็นร้อยละ 5

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1,312}{1 + 1,312 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,312}{4.28}$$

$$n = 306.54$$



ประมาณเป็น 307 คน และเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก ร้อยละ 30 เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรที่มากขึ้น คิดเป็น  $307 \times 30\% = 92.1$  คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน  $307 + 92 = 399$  คน

นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดตามสัดส่วน ( Proportional Stratified Random Sampling ) แยกตามระดับกลุ่มระดับของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ( Sample Random Sampling )

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามสัดส่วน

| กลุ่มระดับ             | จำนวนพนักงาน ( คน ) | ขนาดตัวอย่าง ( คน )                    |
|------------------------|---------------------|----------------------------------------|
| 1. พนักงานฝ่ายผลิต     | 1,086               | $\frac{399 \times 1,086}{1,312} = 330$ |
| 2. พนักงานฝ่ายสำนักงาน | 226                 | $\frac{399 \times 226}{1,312} = 69$    |
| รวมทั้งหมด             | 1,312               | 399                                    |

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2544 ฝ่ายบุคคล บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจากพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ( Check List )

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ( Rating Scale ) ( บุญชม ศรีสะอาด . 2535 : 9-10 ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

| ความคิดเห็นในเชิงบวก |                           |  | ความคิดเห็นในเชิงลบ  |                           |  |
|----------------------|---------------------------|--|----------------------|---------------------------|--|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | มีค่าคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน |  | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน |  |
| เห็นด้วย             | มีค่าคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน |  | เห็นด้วย             | มีค่าคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน |  |
| ไม่แน่ใจ             | มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน |  | ไม่แน่ใจ             | มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน |  |
| ไม่เห็นด้วย          | มีค่าคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน |  | ไม่เห็นด้วย          | มีค่าคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน |  |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน |  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน |  |

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็นซึ่งมีเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ยระดับชั้น} = \frac{\text{ระดับชั้นที่ } k + (\text{ระดับชั้นที่ } k + 1)}{2}$$

โดยที่  $k$  มีค่าตั้งแต่ 1 ถึง 5 ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ยระดับชั้น } 1 = \frac{1 + (1 + 1)}{2} = \frac{1 + 2}{2} = 1.5$$

ระดับสูงสุด 5.00 คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

$$\frac{4+5}{2} = 4.5 \text{ คะแนนเฉลี่ย } 3.51-4.50 \text{ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย}$$

$$\frac{3+4}{2} = 3.5 \text{ คะแนนเฉลี่ย } 2.51-3.50 \text{ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ}$$

$$\frac{2+3}{2} = 2.5 \text{ คะแนนเฉลี่ย } 1.51-2.50 \text{ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย}$$

$$\frac{1+2}{2} = 1.5 \text{ คะแนนเฉลี่ย } 1.00-1.50 \text{ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง}$$

หัวข้อคำถามที่ใช้แบบสอบถามนั้นได้มาโดยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่และวารสารต่างๆ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเด็น คือ

- 1.แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่
- 2.กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่
- 3.ความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของพนักงานพนักงานบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรม สิ่งทอ

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1.ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีและผลงานต่างๆ ที่คาดว่าจะเป็แนวทางในการสร้างคำถามต่างๆ ในแบบสอบถาม

2.สัมภาษณ์พนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ตลอดจนผู้บริหารองค์กรก่ขึ้นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.รวบรวมสาระเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีผลการวิจัย และการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการ

4.นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมนั้นมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานใน 3 ประเด็น คือ แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ,

กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และ ความคาดหวังในความสำเร็จและ ปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

5.นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

6.นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา( Content Validity ) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

7.นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง ( Try Out )

8.นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์ แล้วไปทดลองใช้กับพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย

9.วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ( Reliability ) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( Alpha – Coefficient ) โดยใช้สูตรของครอนบาค ( Cronbach , 1972 : 126 ) ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือ 0.89

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1.ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด

2.ติดต่อพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายพนักงานฝ่ายสำนักงาน เพื่อขอความร่วมมือในการช่วยส่งแบบสอบถามให้พนักงานดังกล่าว

3.ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน ที่จะตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปดำเนินการให้พนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ตอบแบบสอบถาม

### การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ( Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus ) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์

2.วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าร้อยละ

3.วิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลเป็นรายประเด็นและรายข้อ ซึ่งพิจารณาประเมินตามเกณฑ์ดังนี้

|             |           |                                                  |
|-------------|-----------|--------------------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.51-5.00 | หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.51-4.50 | หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย             |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.51-3.50 | หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ             |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.51-2.50 | หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย          |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00-1.50 | หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

4.วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่า T – Test และเปรียบเทียบความแตกต่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One Way ANOVA )

5.ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดนำมาแจกแจงความถี่

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยข้อมูลใช้สถิติ และอักษรย่อดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ ( Percentage ) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 สูตรค่าเฉลี่ย / มัชฌิมเลขคณิต ( Arithmetic mean หรือ  $\bar{x}$  )

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

เมื่อ  $\bar{x}$  = คะแนนเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ย

$$\sum x = \text{ผลรวมของคะแนนข้อมูล}$$

$$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

1.3 สูตรส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation หรือ S.D. )

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

## 2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

- 2.1- ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามตัวแปรเพศโดยใช้สถิติ T-test ( บุญชม ศรีสะอาด . 2535 : 112-113 )

- 2.1.1 ในกรณีที่ assume ว่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left( \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right) \left( \frac{(n_1 + n_2)}{n_1 n_2} \right)}}$$

- 2.1.2 ในกรณีที่ assume ว่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน

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

- 2.1.3 ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีน้อยจะใช้ค่า df ( Degree of Freedom )

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

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตที่ใช้การแจกแจงแบบ  $t$  เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$df$  แทน Degrees of Freedom

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$S_1^2, S_2^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) (ประกอบ กระณิสุต 2529 : 179-289) :-

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

$F$  แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – distribution  
 $MS_b$  แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม  
 $MS_w$  แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

2.3 การเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542 : 332-334)

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

เมื่อ

|     |     |                                                          |
|-----|-----|----------------------------------------------------------|
| LSD | แทน | ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ                  |
| MSE | แทน | ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน |
| k   | แทน | ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ                          |
| n   | แทน | ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด                            |

### ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ  $t$  - test

2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกันค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One – Way ANOVA )

3. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ แตกต่างกันค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One – Way ANOVA )

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกันค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ  $t$  - test

5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกันค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ  $t$  -test

6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกันค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One –Way ANOVA )

7. พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกันค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One –Way ANOVA )

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะบริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด นั้น ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|           |     |                                                   |
|-----------|-----|---------------------------------------------------|
| n         | แทน | ขนาดกลุ่มตัวอย่าง                                 |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย                                    |
| S.D.      | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน                               |
| t         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution         |
| F         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution         |
| P.        | แทน | ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ            |
| SS        | แทน | ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares) |
| MS        | แทน | ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)  |
| df        | แทน | ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)     |
| *         | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                      |
| **        | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01                      |

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ รายชื่อและผลรวมในด้านแนวคิดกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในด้านแนวคิดกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมเส้นด้าย จำกัด ที่มีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่



## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 นี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของวงกลมและร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน

| ข้อมูลภูมิหลังและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | ผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|-------------------------------------------------|-----------------|--------|
|                                                 | จำนวน (คน)      | ร้อยละ |
| <b>1. เพศ</b>                                   |                 |        |
| - ชาย                                           | 196             | 49.1   |
| - หญิง                                          | 203             | 50.9   |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |
| <b>2. อายุ</b>                                  |                 |        |
| - 18 - 30 ปี                                    | 155             | 38.8   |
| - 31 - 40 ปี                                    | 143             | 35.8   |
| - 41 - 50 ปี                                    | 79              | 19.8   |
| - 51 - 60 ปี                                    | 22              | 5.5    |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |
| <b>3. สถานภาพสมรส</b>                           |                 |        |
| - โสด                                           | 154             | 38.6   |
| - สมรส/อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียนสมรส        | 212             | 53.1   |
| - หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่                     | 33              | 8.3    |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |
| <b>4. ระดับการศึกษา</b>                         |                 |        |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี                              | 364             | 91.2   |
| - ระดับปริญญาตรี                                | 32              | 8.0    |
| - สูงกว่าปริญญาตรี                              | 3               | 0.8    |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ข้อมูลภูมิหลังและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | ผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|-------------------------------------------------|-----------------|--------|
|                                                 | จำนวน (คน)      | ร้อยละ |
| 5. ตำแหน่งงาน                                   |                 |        |
| - พนักงานฝ่ายผลิต                               | 330             | 82.7   |
| - พนักงานฝ่ายสำนักงาน                           | 69              | 17.3   |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |
| 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน                         |                 |        |
| - 5,000-15,000 บาท                              | 339             | 85.0   |
| - 15,001-25,000 บาท                             | 41              | 10.3   |
| - 25,001-35,000 บาท                             | 10              | 2.5    |
| - 35,001-45,000 บาท                             | 6               | 1.5    |
| - 45,001-55,000 บาท                             | 2               | 0.5    |
| - 55,001-65,000 บาท                             | 1               | 0.3    |
| - 65,001 บาทขึ้นไป                              | 0               | 0      |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |
| 7. อายุการทำงาน                                 |                 |        |
| - ต่ำกว่า 5 ปี                                  | 121             | 30.3   |
| - 5 – 15 ปี                                     | 176             | 44.1   |
| - 16 - 25 ปี                                    | 83              | 20.8   |
| - 26 ปีขึ้นไป                                   | 19              | 4.8    |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานของบริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน มีข้อมูลภูมิหลังดังนี้

ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 เพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 18 - 30 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และอายุ 51-60 ปีมีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียนสมรสมีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 และพนักงานที่มีสถานภาพ ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตมีจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7 รองลงมาคือพนักงานฝ่ายสำนักงาน มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 15,000 บาท มีจำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 - 65,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ด้านอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 5 - 15 ปี มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 อายุการทำงาน 16 - 25 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา และรายได้มีความแตกต่างทางด้านความถี่ของข้อมูลอยู่มาก ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานใหม่

| ข้อมูลภูมิหลังและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | ผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|-------------------------------------------------|-----------------|--------|
|                                                 | จำนวน (คน)      | ร้อยละ |
| 1. เพศ                                          |                 |        |
| - ชาย                                           | 196             | 49.1   |
| - หญิง                                          | 203             | 50.9   |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |
| 2. อายุ                                         |                 |        |
| - 18 - 30 ปี                                    | 155             | 38.8   |
| - 31 - 40 ปี                                    | 143             | 35.8   |
| - 41 - 50 ปี                                    | 79              | 19.8   |
| - 51 - 60 ปี                                    | 22              | 5.5    |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |
| 3. สถานภาพสมรส                                  |                 |        |
| - โสด                                           | 154             | 38.6   |
| - สมรส/อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียนสมรส        | 212             | 53.1   |
| - หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่                     | 33              | 8.3    |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |
| 4. ระดับการศึกษา                                |                 |        |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี                              | 364             | 91.2   |
| - ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี             | 35              | 8.8    |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |
| 5. ตำแหน่งงาน                                   |                 |        |
| - พนักงานฝ่ายผลิต                               | 330             | 82.7   |
| - พนักงานฝ่ายสำนักงาน                           | 69              | 17.3   |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |
| 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน                         |                 |        |
| - 5,000 - 15,000 บาท                            | 339             | 85.0   |
| - 15,001 - 25,000 บาท                           | 41              | 10.3   |
| - 25,001 บาทขึ้นไป                              | 19              | 4.8    |
| รวม                                             | 399             | 100    |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ข้อมูลภูมิหลังและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | ผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|-------------------------------------------------|-----------------|--------|
|                                                 | จำนวน (คน)      | ร้อยละ |
| 7. อายุการทำงาน                                 |                 |        |
| - ต่ำกว่า 5 ปี                                  | 121             | 30.3   |
| - 5 - 15 ปี                                     | 176             | 44.1   |
| - 16 - 25 ปี                                    | 83              | 20.8   |
| - 26 ปีขึ้นไป                                   | 19              | 4.8    |
| รวม                                             | 399             | 100.0  |

จากตาราง 5 พบว่า หลังจากผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 เพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 18 - 30 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และอายุ 51-60 ปีมีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียนสมรสมีจำนวน 212 คนคิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 และพนักงานที่มีสถานภาพ ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตมีจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7 รองลงมาคือพนักงานฝ่ายสำนักงาน มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 15,000 บาท มีจำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

ด้านอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 5 - 15 ปี มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 อายุการทำงาน 16 - 25 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมและรายข้อในด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

เป็นการการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และด้านความคาดหวังในความสำเร็จและอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 6 - 9

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยรวมและรายด้าน

| ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่<br>ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------|
| ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                 | 3.31      | .91  | ไม่แน่ใจ             |
| ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                          | 3.51      | .50  | เห็นด้วย             |
| ด้านความคาดหวังในความสำเร็จและอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลง<br>เครื่องจักรใหม่        | 3.80      | .47  | เห็นด้วย             |
| รวม                                                                              | 3.50      | .50  | เห็นด้วย             |

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ( $\bar{x} = 3.31$ ) ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่อยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = 3.51$ ) และด้านความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่อยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = 3.80$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

| ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่<br>ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                                 | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------|
| 1. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ทันสมัยเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องทำให้เหนือกว่าคู่แข่ง                                                                          | 4.38      | 0.70 | เห็นด้วย             |
| 2. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น                                                                                                        | 4.26      | 0.73 | เห็นด้วย             |
| 3. การมีเทคโนโลยีการผลิตที่ดีจะส่งให้บริษัทมีผลผลิตมากขึ้น                                                                                                      | 4.32      | 0.73 | เห็นด้วย             |
| 4. การมีเทคโนโลยีการผลิตที่ดีจะไม่ส่งผลให้จำนวนพนักงานลดลง*                                                                                                     | 2.21      | 0.96 | ไม่เห็นด้วย          |
| 5. บริษัทมีแผนรองรับเรื่องพนักงานที่ดีในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                                                                           | 2.22      | 0.80 | ไม่เห็นด้วย          |
| 6. การที่บริษัทปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตที่ดีขึ้นทำให้เกิดผลดีต่อตำแหน่งงานของท่านในแง่ดี*                                                                       | 3.31      | 1.07 | ไม่แน่ใจ             |
| 7. การปรับเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่ทำให้คุณภาพของเส้นด้ายมีคุณภาพทัดเทียมกับเส้นด้ายจากต่างประเทศ                                                                  | 3.79      | 0.91 | เห็นด้วย             |
| 8. ถ้าพนักงานทุกคนช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่ายทุกด้านให้กับบริษัทจะทำให้บริษัทมีกำไรมากขึ้นก็ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่เพื่อลดค่าใช้จ่ายทางด้านการผลิต | 3.22      | 1.20 | ไม่แน่ใจ             |
| 9. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อตำแหน่งงานของพนักงานที่มีการศึกษาดำ                                                                                    | 2.52      | 1.17 | ไม่แน่ใจ             |
| 10. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนด้านการผลิตได้ในระยะยาว                                                                               | 4.00      | 0.79 | เห็นด้วย             |
| 11. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น*                                                                                                  | 2.12      | 0.89 | ไม่เห็นด้วย          |
| 12. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่ควรเปลี่ยนแปลงในสภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้เพราะจะทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่ายสูง                                                       | 3.48      | 1.04 | ไม่แน่ใจ             |
| 13. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าไม่มีการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน                                                                          | 4.16      | 0.75 | เห็นด้วย             |
| 14. พนักงานบริษัท ต้องเป็นคนมีแนวคิดก้าวหน้าเท่านั้น จึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ประสบความสำเร็จ                                                     | 3.37      | 1.14 | ไม่แน่ใจ             |
| 15. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อสถานการณ์การทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิต                                                                                  | 2.63      | 0.91 | ไม่แน่ใจ             |
| 16. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อสถานการณ์การทำงาน of พนักงานฝ่ายสำนักงาน                                                                              | 2.99      | 0.84 | ไม่แน่ใจ             |
| รวม                                                                                                                                                             | 3.31      | .91  | ไม่แน่ใจ             |

\* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับเป็นคำถามเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว



จากตาราง 7 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรม ด้าย จำกัด มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่โดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ( $\bar{x} = 3.31$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในรายข้อดังนี้ การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำให้เหนือกว่าคู่แข่ง ( $\bar{x} = 4.38$ ) เห็นด้วยมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การมีเทคโนโลยีการผลิตที่ดีจะส่งให้บริษัทมีผลผลิตมากขึ้น ( $\bar{x} = 4.32$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น ( $\bar{x} = 4.26$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าไม่มีการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ( $\bar{x} = 4.16$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนด้านการผลิตได้ในระยะยาว ( $\bar{x} = 4.00$ ) และการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่ทำให้คุณภาพของเส้นด้ายมีคุณภาพทัดเทียมกับเส้นด้ายจากต่างประเทศ ( $\bar{x} = 3.79$ ) ตามลำดับ

พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจในรายข้อดังนี้ การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่ควรเปลี่ยนแปลงในสภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้เพราะจะทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่าย ( $\bar{x} = 3.48$ ) พนักงานบริษัทต้องเป็นคนมีแนวคิดก้าวหน้าเท่านั้น จึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ประสบความสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.37$ ) การที่บริษัทปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตที่ดีขึ้นทำให้เกิดผลดีต่อตำแหน่งงานของท่านในแง่ดี ( $\bar{x} = 3.31$ ) ถ้าพนักงานทุกคนช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่ายทุกด้านให้กับบริษัทจะทำให้บริษัทมีกำไรมากขึ้นก็ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่เพื่อลดค่าใช้จ่ายทางด้านการผลิต ( $\bar{x} = 3.22$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อสถานภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายสำนักงาน ( $\bar{x} = 2.99$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อสถานภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิต ( $\bar{x} = 2.63$ ) และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อตำแหน่งงานของพนักงานที่มีการศึกษาดำ ( $\bar{x} = 2.52$ ) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีดังนี้ บริษัทมีแผนรองรับเรื่องพนักงานที่ดีในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 2.22$ ) การมีเทคโนโลยีการผลิตที่ดีจะส่งผลให้จำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น ( $\bar{x} = 2.21$ ) และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ( $\bar{x} = 2.12$ ) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง  
เครื่องจักรใหม่ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร ใหม่

| ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่<br>ด้านการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                             | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------|
| 1. มีความสะดวกและง่ายในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร<br>ใหม่                                                                               | 3.72      | .82  | เห็นด้วย             |
| 2. กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ซับซ้อนทำให้<br>พนักงานเกิดความสนใจเรียนรู้*                                                        | 2.86      | 1.00 | ไม่แน่ใจ             |
| 3. พนักงานที่มีการศึกษาทุกระดับ ทำให้การเปลี่ยนแปลง<br>เครื่องจักรใหม่มีความรวดเร็วขึ้น*                                                     | 3.35      | 1.13 | ไม่แน่ใจ             |
| 4. กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดีจะต้องเปิดโอกาสให้<br>พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น                                    | 4.32      | .74  | เห็นด้วย             |
| 5. การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมการทำงานของเครื่องกรอด้าย<br>เป็นการทำงานที่ย่งยาก                                                             | 2.69      | 1.01 | ไม่แน่ใจ             |
| 6. การติดตั้งเครื่องจักรใหม่แต่ละชนิดใช้เวลานานแต่ไม่ทำให้ผล<br>ผลิตลดลง*                                                                    | 2.77      | 1.04 | ไม่แน่ใจ             |
| 7. การมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดี ทำให้ระบบ<br>การทำงานเกี่ยวกับเอกสารสะดวกขึ้น                                               | 3.96      | .76  | เห็นด้วย             |
| 8. การประเมินผลโดยใช้ผลผลิตเป็นตัววัด เป็นเรื่องที่ยุติธรรม*                                                                                 | 2.69      | 1.08 | ไม่แน่ใจ             |
| 9. บริษัทควรฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการใช้เครื่องจักร<br>ใหม่                                                                           | 4.44      | .58  | เห็นด้วย             |
| 10. กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ต้องเริ่มจากการ<br>เปลี่ยนแปลงพนักงานที่มีความชำนาญ สามารถทำงานกับ<br>เครื่องจักรใหม่ได้เป็นอันดับแรก | 3.78      | .57  | เห็นด้วย             |
| 11. กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดี จะทำให้พนักงาน<br>เข้าใจระบบการทำงานอย่างรวดเร็ว                                                | 3.97      | .80  | เห็นด้วย             |
| รวม                                                                                                                                          | 3.51      | .50  | เห็นด้วย             |

\* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับเป็นคำถามเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรม  
ด้าย จำกัด มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในด้านกระบวนการ  
เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = 3.51$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในรายข้อดังนี้  
บริษัทควรฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการใช้เครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 4.44$ ) เห็นด้วยเป็นอันดับ 1  
รองลงมาคือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดีจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการ

แสดงความคิดเห็น ( $\bar{x} = 4.32$ ) กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดี จะทำให้พนักงานเข้าใจระบบการทำงานอย่างรวดเร็ว ( $\bar{x} = 3.97$ ) การมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดี ทำให้ระบบการทำงานเกี่ยวกับเอกสารสะดวกขึ้น ( $\bar{x} = 3.96$ ) กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงพนักงานที่มีความชำนาญ สามารถทำงานกับเครื่องจักรใหม่ได้เป็นอันดับแรก ( $\bar{x} = 3.78$ ) และมีความสะดวกและง่ายในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 3.72$ ) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจมีดังนี้ พนักงานที่มีการศึกษาทุกระดับ ทำให้การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีความรวดเร็วขึ้น ( $\bar{x} = 3.35$ ) กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ซับซ้อนทำให้พนักงานเกิดความสนใจเรียนรู้ ( $\bar{x} = 2.86$ ) การติดตั้งเครื่องจักรใหม่แต่ละชนิดใช้เวลานานแต่ไม่ทำให้ผลผลิตลดลง ( $\bar{x} = 2.77$ ) การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมการทำงานของเครื่องกรอตัดเย็บเป็นการทำงานที่ยุ่งยาก ( $\bar{x} = 2.69$ ) และการประเมินผลโดยใช้ผลผลิตเป็นตัววัด เป็นเรื่องที่ยุติธรรม ( $\bar{x} = 2.69$ ) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง  
เครื่องจักรใหม่ด้านความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหา อุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

| ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่<br>ด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหา อุปสรรคของ<br>การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------|
| 1. ผู้บริหารบริษัท คือ บุคคลสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดผล<br>สำเร็จในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                                  | 4.10      | .98  | เห็นด้วย             |
| 2. ถ้าหากพนักงานได้รับความไม่เสมอภาคกันนั้น หมายถึงการ<br>เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่ประสบผลสำเร็จ                                            | 3.36      | 1.10 | ไม่แน่ใจ             |
| 3. แผนกที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะเป็นแผนกที่มี<br>ผลประกอบการที่ดีที่สุด                                                          | 3.41      | 1.03 | ไม่แน่ใจ             |
| 4. การอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดใน<br>การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                                           | 4.26      | .61  | เห็นด้วย             |
| 5. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จะทำให้จำนวนพนักงานลดลง<br>จำนวนมากในอนาคต                                                                     | 3.76      | 1.00 | เห็นด้วย             |
| 6. การที่พนักงานมีความรู้มากขึ้นจะทำให้การเปลี่ยนแปลง<br>เครื่องจักรใหม่ประสบผลสำเร็จที่สุด                                                     | 3.96      | .78  | เห็นด้วย             |
| 7. ถ้าบริษัทไม่เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้บริษัทไม่<br>สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้                                                          | 4.05      | .84  | เห็นด้วย             |
| 8. ถ้ามีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรที่ดีจะทำให้<br>พนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กร                                                      | 3.80      | .64  | เห็นด้วย             |
| 9. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จะทำให้พนักงานทุกฝ่าย<br>ทำงานสบายขึ้น*                                                                        | 3.29      | 1.05 | ไม่แน่ใจ             |
| 10. การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในปัจจุบันเกิดผลสำเร็จต่อ<br>บริษัทอย่างยิ่ง                                                                   | 3.97      | .70  | เห็นด้วย             |
| รวม                                                                                                                                             | 3.80      | .47  | เห็นด้วย             |

\* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับเป็นคำถามเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรม  
ด้าย จำกัด มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในด้านความคาดหวังใน  
ความสำเร็จและปัญหา อุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = 3.80$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในรายข้อดังนี้ การอบรม  
เพื่อพัฒนาพนักงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 4.26$ ) เห็นด้วยเป็นอันดับ 1  
รองลงมาคือ ผู้บริหารบริษัท คือ บุคคลสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

( $\bar{x} = 4.10$ ) ถ้าบริษัทไม่เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้บริษัทไม่สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ( $\bar{x} = 4.05$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในปัจจุบันเกิดผลสำเร็จต่อบริษัทอย่างยิ่ง ( $\bar{x} = 3.97$ ) การที่พนักงานมีความรู้มากขึ้นจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ประสบความสำเร็จที่สุด ( $\bar{x} = 3.96$ ) ถ้ามีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กร ( $\bar{x} = 3.80$ ) และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จะทำให้จำนวนพนักงานลดลงจำนวนมากในอนาคต ( $\bar{x} = 3.76$ )

ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจมีดังนี้ แผนกที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะเป็นแผนกที่มีผลประกอบการที่ดีที่สุด ( $\bar{x} = 3.41$ ) ถ้าหากพนักงานได้รับความไม่เสมอภาคกันนั้น หมายถึงการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่ประสบความสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.36$ ) และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จะทำให้พนักงานทุกฝ่ายทำงานสบายขึ้น ( $\bar{x} = 3.29$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในด้านแนวคิดกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จำแนกตาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปรากฏผลดังตาราง 10 – 16

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน

| ความคิดเห็นของพนักงาน<br>ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง<br>เครื่องจักรใหม่<br>ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ | เพศชาย<br>(n = 196) |      |          | เพศหญิง<br>(n = 203) |      |          | t    | Sig<br>(2-tailed) |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------|----------|----------------------|------|----------|------|-------------------|
|                                                                                          | $\bar{X}$           | S.D. | ระดับ    | $\bar{X}$            | S.D. | ระดับ    |      |                   |
| ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการ<br>เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                     | 3.17                | .38  | ไม่แน่ใจ | 3.15                 | .36  | ไม่แน่ใจ | .560 | .576              |
| ด้านกระบวนการ<br>เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                              | 3.51                | .50  | เห็นด้วย | 3.51                 | .50  | เห็นด้วย | .056 | .955              |
| ด้านความคาดหวังใน<br>ความสำเร็จและอุปสรรค<br>ของการเปลี่ยนแปลง<br>เครื่องจักรใหม่        | 3.82                | .42  | เห็นด้วย | 3.79                 | .51  | เห็นด้วย | .711 | .478              |
| รวม                                                                                      | 3.50                | .50  | ไม่แน่ใจ | 3.48                 | .50  | ไม่แน่ใจ | .955 | .340              |

จากตาราง 10 พบว่า จากการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยการวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) พบว่า

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมมีค่า t เท่ากับ .955 และมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .340 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่และด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ มีค่า t เท่ากับ .560, .056 และ .711 และมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .576, .955 และ .478 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน นั่นคือ พนักงานชายและหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 3.52, 3.51$  ตามลำดับ) และด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 3.82, 3.79$  ตามลำดับ)

นอกจากนี้ พบว่า พนักงานชายและหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ในด้านความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวม ( $\bar{x} = 3.17, 3.15$  ตามลำดับ) และด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 3.50, 3.48$  ตามลำดับ)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

| ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS   | F       | P    |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|--------|------|---------|------|
| 1.แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                               | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | .754   | .251 | 1.849   | .138 |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม       | 395 | 53.657 | .136 |         |      |
|                                                                              | รวม              | 398 | 54.411 |      |         |      |
| 2.กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                        | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.492  | .497 | 2.000   | .113 |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม       | 395 | 98.227 | .249 |         |      |
|                                                                              | รวม              | 398 | 99.719 |      |         |      |
| 3.ความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่     | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 2.849  | .950 | 4.471** | .004 |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม       | 395 | 83.903 | .212 |         |      |
|                                                                              | รวม              | 398 | 86.752 |      |         |      |
| รวม                                                                          | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 2.978  | .993 | 4.052** | .007 |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม       | 395 | 96.756 | .245 |         |      |
|                                                                              | รวม              | 398 | 99.734 |      |         |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตาราง 11 พบว่า จากการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวม ค่า F ที่ได้เท่ากับ 4.052 และมีค่า Probability เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ค่า F ที่ได้เท่ากับ 4.471 และ มีค่า Probability เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ค่า F ที่ได้เท่ากับ 1.849 และ 2.000 และมีค่า Probability เท่ากับ .138 และ .113 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่แตกต่างกัน

เพื่อเป็นการทดสอบว่า อายุกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมและด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ มีคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตารางที่ 12

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

| ระดับอายุ    | $\bar{x}$<br>โดยรวม                                                                                         | 18 - 30 ปี<br>(n = 155) | 31 - 40 ปี<br>(n = 143) | 41 - 50 ปี<br>(n = 179) | 51 - 60 ปี<br>(n = 22) |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|
|              |                                                                                                             | 3.85                    | 3.73                    | 3.77                    | 4.09                   |
| - 18 - 30 ปี | 3.85                                                                                                        | -                       | .12*<br>(.007)          | .08<br>(.123)           | .24<br>(.175)          |
| - 31 - 40 ปี | 3.73                                                                                                        |                         | -                       | .04<br>(.482)           | .36**<br>(.007)        |
| - 41 - 50 ปี | 3.77                                                                                                        |                         |                         | -                       | .32**<br>(.031)        |
| - 51 - 60 ปี | 4.09                                                                                                        |                         |                         |                         | -                      |
|              | $\bar{x}$<br>ด้านความคาดหวัง<br>ในความสำเร็จ<br>และปัญหา<br>อุปสรรคของการ<br>เปลี่ยนแปลง<br>เครื่องจักรใหม่ | 18 - 30 ปี<br>3.57      | 31 - 40 ปี<br>3.42      | 41 - 50 ปี<br>3.47      | 51 - 60 ปี<br>3.73     |
| - 18 - 30 ปี | 3.57                                                                                                        | -                       | .15**<br>(.039)         | .10<br>(.253)           | .16<br>(.020)          |
| - 31 - 40 ปี | 3.42                                                                                                        |                         | -                       | .05<br>(.558)           | .31**<br>(.001)        |
| - 41 - 50 ปี | 3.47                                                                                                        |                         |                         | -                       | .26*<br>(.004)         |
| - 51 - 60 ปี | 3.73                                                                                                        |                         |                         |                         | -                      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



2.3 พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอในด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี ( $\bar{x} = 3.47$ ) มีความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี ( $\bar{x} = 3.73$ ) ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

| ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS   | F     | P    |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|--------|------|-------|------|
| 1.แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .064   | .189 | .232  | .793 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 396 | 54.347 | .137 |       |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 54.411 |      |       |      |
| 2.กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                         | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .779   | .039 | 1.558 | .212 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 396 | 98.941 | .250 |       |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 99.719 |      |       |      |
| 3.ความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่      | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.248  | .624 | 2.889 | .057 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 396 | 85.504 | .216 |       |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 86.752 |      |       |      |
| รวม                                                                           | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .115   | .734 | .228  | .796 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 396 | 99.620 | .252 |       |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 99.734 |      |       |      |

จากตาราง 13 พบว่า จากการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า

การเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวม ค่า  $F$  ที่ได้เท่ากับ .228 และมีค่า Probability เท่ากับ .796 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ค่า  $F$  ที่ได้เท่ากับ 0.232, 1.558 และ 2.889 และมีค่า Probability เท่ากับ .793, .212 และ .057 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความคิดเห็นในด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

| ความคิดเห็นของพนักงาน<br>ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง<br>เครื่องจักรใหม่<br>ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ | ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี<br>(n = 364) |      |          | ระดับปริญญาตรี/สูงกว่า<br>ปริญญาตรี<br>(n = 35) |      |          | t     | Prob. |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------|----------|-------------------------------------------------|------|----------|-------|-------|
|                                                                                          | $\bar{X}$                          | S.D. | ระดับ    | $\bar{X}$                                       | S.D. | ระดับ    |       |       |
| ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการ<br>เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                     | 3.16                               | .40  | ไม่แน่ใจ | 3.17                                            | .38  | ไม่แน่ใจ | .143  | .887  |
| ด้านกระบวนการ<br>เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                              | 3.50                               | .50  | ไม่แน่ใจ | 3.48                                            | .51  | ไม่แน่ใจ | .285  | .776  |
| ด้านความคาดหวังใน<br>ความสำเร็จและอุปสรรค<br>ของการเปลี่ยนแปลง<br>เครื่องจักรใหม่        | 3.81                               | .45  | เห็นด้วย | 3.71                                            | .62  | เห็นด้วย | 1.193 | .364  |
| รวม                                                                                      | 3.50                               | .50  | ไม่แน่ใจ | 3.37                                            | .49  | ไม่แน่ใจ | 1.672 | .095  |

จากตาราง 14 พบว่า จากการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยการวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) พบว่า

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมมีค่า t เท่ากับ 1.672 และมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .095 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ที่ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่และด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของ

การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ มีค่า  $t$  เท่ากับ .143, .285 และ 1.193 และมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .887, .776 และ .364 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรองที่ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นั่นคือ พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ในด้านความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวม ( $\bar{x} = 3.50, 3.37$  ตามลำดับ) ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 3.16, 3.17$  ตามลำดับ) และด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 3.50, 3.48$  ตามลำดับ)

นอกจากนี้ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ในด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 3.81, 3.71$  ตามลำดับ)



การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

| ความคิดเห็นของพนักงาน<br>ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง<br>เครื่องจักรใหม่<br>ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ | พนักงานฝ่ายผลิต<br>(n = 330) |      |          | พนักงานฝ่ายสำนักงาน<br>(n = 69) |      |          | t    | Prob. |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------|----------|---------------------------------|------|----------|------|-------|
|                                                                                          | $\bar{X}$                    | S.D. | ระดับ    | $\bar{X}$                       | S.D. | ระดับ    |      |       |
| ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการ<br>เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                     | 3.16                         | .37  | ไม่แน่ใจ | 3.14                            | .35  | ไม่แน่ใจ | .444 | .657  |
| ด้านกระบวนการ<br>เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                              | 3.51                         | .50  | เห็นด้วย | 3.48                            | .50  | ไม่แน่ใจ | .554 | .581  |
| ด้านความคาดหวังใน<br>ความสำเร็จและอุปสรรค<br>ของการเปลี่ยนแปลง<br>เครื่องจักรใหม่        | 3.80                         | .47  | เห็นด้วย | 3.83                            | .45  | เห็นด้วย | .422 | .673  |
| รวม                                                                                      | 3.51                         | .50  | เห็นด้วย | 3.51                            | .50  | เห็นด้วย | .018 | .986  |

จากตาราง 15 พบว่า พบว่า จากการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงานกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยการวิเคราะห์ค่าที่ (Independent t - test) พบว่า

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมมีค่า t เท่ากับ .018 และมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .986 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ที่ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรม สิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่และด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการ

เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ มีค่า  $t$  เท่ากับ .444, .554 และ .422 และมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .657, .581 และ .673 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ที่ว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นั่นคือ พนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ในด้านความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวม ( $\bar{x} = 3.51, 3.51$  ตามลำดับ) และด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 3.80, 3.83$  ตามลำดับ) ส่วนด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่พนักงานฝ่ายผลิตจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยแต่พนักงานฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ( $\bar{x} = 3.52, 3.48$  ตามลำดับ)

นอกจากนี้ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ในด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 3.17, 3.14$  ตามลำดับ)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

| ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS   | F     | P    |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|--------|------|-------|------|
| 1.แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .155   | .077 | .564  | .569 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 396 | 54.256 | .137 |       |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 54.411 |      |       |      |
| 2.กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                         | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .739   | .369 | 1.478 | .229 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 396 | 98.981 | .250 |       |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 99.719 |      |       |      |
| 3.ความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่      | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .420   | .210 | .964  | .382 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 396 | 86.332 | .218 |       |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 86.752 |      |       |      |
| รวม                                                                           | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .262   | .131 | .521  | .594 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 396 | 99.473 | .251 |       |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 99.734 |      |       |      |

จากตาราง 16 พบว่า จากการเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า

การเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวม ค่า F ที่ได้เท่ากับ .521 และมีค่า Probability เท่ากับ .594 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ที่ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ค่า F ที่ได้เท่ากับ .564, 1.478 และ .964 และมีค่า Probability เท่ากับ .569, .226 และ .382 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ที่ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีความคิดเห็นในด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอของพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน

| ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS   | F      | P    |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|--------|------|--------|------|
| 1.แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | .578   | .193 | 1.415  | .238 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 395 | 53.833 | .136 |        |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 54.411 |      |        |      |
| 2.กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                         | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.208  | .403 | 1.614  | .186 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 395 | 98.512 | .249 |        |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 99.719 |      |        |      |
| 3.ความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่      | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 3.156  | .952 | 3.693* | .015 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 395 | 96.579 | .245 |        |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 99.734 |      |        |      |
| รวม                                                                           | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.230  | .410 | 1.894  | .130 |
|                                                                               | ภายในกลุ่ม       | 395 | 85.522 | .217 |        |      |
|                                                                               | รวม              | 398 | 86.752 |      |        |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า จากการเปรียบเทียบระหว่างอายุการทำงานกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า

การเปรียบเทียบระหว่างอายุการทำงานกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวม ค่า F ที่ได้เท่ากับ 1.894 และมีค่า Probability เท่ากับ .130 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ที่ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ค่า F ที่ได้เท่ากับ 3.693 และมีค่า Probability เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ค่า F ที่ได้เท่ากับ 1.415 และ 1.614 และมีค่า Probability เท่ากับ .238 และ .186 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ที่ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ และด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่แตกต่างกัน

เพื่อเป็นการทดสอบว่า อายุการทำงานกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ มีคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตารางที่ 18

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน

| อายุการทำงาน   | $\bar{x}$<br>ด้านความคาดหวัง<br>ในความสำเร็จ<br>และปัญหา<br>อุปสรรคของการ<br>เปลี่ยนแปลง<br>เครื่องจักรใหม่ | ต่ำกว่า 5 ปี<br>(n = 121) | 5 - 15 ปี<br>(n = 176) | 16 - 25 ปี<br>(n = 83) | 26 ปีขึ้นไป<br>(n = 19) |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|
|                | $\bar{x}$                                                                                                   | 3.60                      | 3.47                   | 3.40                   | 3.74                    |
| - ต่ำกว่า 5 ปี | 3.60                                                                                                        | -                         | .13*<br>(.035)         | .20*<br>(.015)         | .14<br>(.246)           |
| - 5 - 15 ปี    | 3.47                                                                                                        |                           | -                      | .07<br>(.262)          | .27*<br>(.027)          |
| - 16 - 25 ปี   | 3.40                                                                                                        |                           |                        | -                      | .34**<br>(.007)         |
| - 26 ปีขึ้นไป  | 3.74                                                                                                        |                           |                        |                        | -                       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า

1 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอในด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ( $\bar{x} = 3.60$ ) มีความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี ( $\bar{x} = 3.47$ ) ซึ่งมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.13

2 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 16 - 25 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอในด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 16 - 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ( $\bar{x} = 3.60$ ) มีความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 16 - 25 ปี ( $\bar{x} = 3.40$ ) ซึ่งมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

-3- พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอในด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี ( $\bar{x} = 3.47$ ) มีความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.74$ ) ซึ่งมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

4. พนักงานที่มีอายุการทำงาน 16 - 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอในด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 16 - 25 ปี ( $\bar{x} = 3.40$ ) มีความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.74$ ) ซึ่งมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34



**ตอนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ**

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาทำการรวบรวมและวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 19 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

| ตำแหน่งงาน          | กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด<br>( คน ) | กลุ่มตัวอย่างที่แสดง<br>ความคิดเห็นเพิ่มเติม<br>( คน ) | กลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดง<br>ความคิดเห็นเพิ่มเติม<br>( คน ) |
|---------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| พนักงานฝ่ายผลิต     | 330                            | 216                                                    | 114                                                       |
| พนักงานฝ่ายสำนักงาน | 69                             | 32                                                     | 37                                                        |
| รวม                 | 399                            | 248                                                    | 151                                                       |

จากตาราง 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามตำแหน่งงาน จากพนักงานทั้งหมด 399 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16 ส่วนผู้ไม่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิตมีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 216 คน ผู้ไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 114 คน และพนักงานฝ่ายสำนักงาน มีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 32 คน ผู้ไม่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 37 คน

ตาราง 20 แสดงข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานสำนักงาน บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

| ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานฝ่ายสำนักงาน                                                                                                                                                                                                              | ความถี่ | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|
| 1.การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้มีการผลิตที่มีคุณภาพดีและมีกำลังการผลิตที่มากขึ้น สามารถส่งสินค้าให้ทันกับความต้องการของลูกค้าได้เร็วขึ้นและทันต่อความต้องการของตลาดโลก                                                                                       | 12      | 37.50  |
| 2.เครื่องจักรที่ทันสมัยสามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงานสูงขึ้น                                                                                                                                                                              | 9       | 28.12  |
| 3.ในระยะสั้นอาจไม่คุ้มทุนในการลงทุนเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ แต่ในระยะยาวจะคุ้มทุน และต้องมีการจัดฝึกอบรมยิ่งขึ้นเกี่ยวกับระบบการทำงานของเครื่องจักรใหม่ เพื่อให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้                                                                          | 7       | 21.88  |
| 4.การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ต้องคำนึงถึงสภาวะเศรษฐกิจสถานภาพของบริษัท เนื่องจากเครื่องจักรใหม่มีราคาแพงมากกว่าจะถึงจุดคุ้มทุน ต้องใช้เวลานาน ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร ต้องลงทุนอย่างค่อยเป็นค่อยไปและฝึกหัดพนักงานฝ่ายผลิตให้เข้ากับงานใหม่ได้อย่างลงตัว | 4       | 12.50  |
| รวม                                                                                                                                                                                                                                                                 | 32      | 100.00 |

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานฝ่ายสำนักงานของบริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด มีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ดังนี้ พนักงานฝ่ายสำนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้มีการผลิตที่มีคุณภาพดีและมีกำลังการผลิตที่มากขึ้น สามารถส่งสินค้าให้ทันกับความต้องการของลูกค้าได้เร็วขึ้นและทันต่อความต้องการของตลาดโลก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ เครื่องจักรที่ทันสมัยสามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงานสูงขึ้น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 ในระยะสั้นอาจไม่คุ้มทุนในการลงทุนเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แต่ในระยะยาวจะคุ้มทุน และต้องมีการจัดฝึกอบรมยิ่งขึ้นเกี่ยวกับระบบการทำงานของเครื่องจักรใหม่ เพื่อให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88 และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ต้องคำนึงถึงสภาวะเศรษฐกิจสถานภาพของบริษัท เนื่องจากเครื่องจักรใหม่มีราคาแพงมากกว่าจะถึงจุดคุ้มทุน ต้องใช้เวลานาน ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร ต้องลงทุนอย่างค่อยเป็นค่อยไปและฝึกหัดพนักงานฝ่ายผลิตให้เข้ากับงานใหม่ได้อย่างลงตัว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ตาราง 21 แสดงข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

| ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานฝ่ายสำนักงาน                                                                                      | ความถี่ | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|
| 1.การมีเทคโนโลยีใหม่หรือการมีเครื่องจักรที่ทันสมัยจะทำให้สินค้ามีคุณภาพมากขึ้นและได้ผลผลิตมากขึ้น                                           | 83      | 38.43  |
| 2.การมีเครื่องจักรที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่ดีและควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ในการใช้เครื่องจักรด้วย                                       | 60      | 27.78  |
| 3.การมีเครื่องจักรใหม่ทำให้บริษัทเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น                                                                      | 43      | 19.90  |
| 4.ควรมีวางแผนในการติดตั้งและวางแผนผลกระทบที่จะเกิดขึ้นภายหลังการติดตั้งเครื่องจักรเรียบร้อยแล้ว                                             | 20      | 9.26   |
| 5.ไม่ควรซื้อเครื่องจักรใหม่เพราะเครื่องจักรเก่ายังดีอยู่และถ้าเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ทันสมัยจะทำให้พนักงานตกงานหรือมีสวัสดิการการลดลง | 10      | 4.63   |
| รวม                                                                                                                                         | 216     | 100.00 |

จากตาราง 21 พบว่า ข้อเสนอแนะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด มีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ดังนี้ พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่คิดว่าการมีเทคโนโลยีใหม่หรือการมีเครื่องจักรที่ทันสมัยจะทำให้สินค้ามีคุณภาพมากขึ้นและได้ผลผลิตมากขึ้น จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.43 รองลงมาคือ การมีเครื่องจักรที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่ดีและควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ในการใช้เครื่องจักรด้วย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 การมีเครื่องจักรใหม่ทำให้บริษัทเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 ควรมีวางแผนในการติดตั้งและวางแผนผลกระทบที่จะเกิดขึ้นภายหลังการติดตั้งเครื่องจักรเรียบร้อยแล้ว จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.26 และไม่ควรซื้อเครื่องจักรใหม่เพราะเครื่องจักรเก่ายังดีอยู่และถ้าเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ทันสมัยจะทำให้พนักงานตกงานหรือมีสวัสดิการการลดลง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ต้องการทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด โดยเปรียบเทียบจากเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน เพื่อนำข้อมูลสำหรับผู้บริหารของบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ประกอบการวางแผน นโยบายการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ระหว่างพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงานบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด

#### ความสำคัญของการวิจัย

ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอจะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นข้อมูลเพื่อเสนอแนะต่อผู้บริหารของบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ประกอบการวางแผนนโยบายการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่
2. เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาพนักงานในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ได้อย่างเหมาะสม ตามแผนพัฒนาเทคโนโลยีของบริษัท เพื่อให้เกิดการประสิทธิภาพสูงสุด
3. เป็นข้อมูลเพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาพนักงานปัจจุบันให้สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่
4. ผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร หรือ ผู้ที่สนใจที่เกี่ยวข้องในวงการศึกษาคล้อยคลึงกันได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น
5. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับศึกษาวิจัยในขั้นต่อไปในอุตสาหกรรมที่คล้ายคลึงกัน

#### สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษา เรื่องความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ประจำปี พ.ศ.2544 เป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 1,086 คน และพนักงานฝ่ายสำนักงาน จำนวน 226 คน รวมทั้งสิ้น 1,312 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2544)

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด โดยทำการศึกษาพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,312 คน โดยพิจารณาจากตารางของทาโร ยามานะ (วิเชียร เกตุสิงห์ . 2541 : 24 ; อ้างอิงจาก Taro Yamane.n.d.) ความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นเป็นจำนวน 307 คนและเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 30 จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 399 คน เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรมากขึ้น นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แยกตามกลุ่มระดับพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS Version 10.0 สร้างตัวเลขสุ่มให้

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด แบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของพนักงานพนักงานบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด
2. ติดต่อพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายพนักงานฝ่ายสำนักงาน เพื่อขอความร่วมมือในการช่วยส่งแบบสอบถามให้พนักงานดังกล่าว
3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน ที่จะตอบแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปดำเนินการให้พนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ตอบแบบสอบถาม

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์
2. วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลเป็นรายประเด็นและรายข้อ ซึ่งพิจารณาประเมินตามเกณฑ์ดังนี้

|             |             |                                                  |
|-------------|-------------|--------------------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.51 - 5.00 | หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.51 - 4.50 | หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย             |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.51 - 3.50 | หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ             |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.51 - 2.50 | หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย          |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 - 1.50 | หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่า t - test และเปรียบเทียบความแตกต่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

5. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดนำมาแจกแจงความถี่

## สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะบริษัทยูเนียนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ปรากฏผลดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายสำนักงานของบริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 203 คน เพศชาย จำนวน 196 คน โดยส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ระหว่าง 18 – 30 ปี จำนวน 155 คน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 364 คน รายได้ต่อเดือนจะอยู่ที่ 5,000 – 15,000 บาท จำนวน 339 คน สำหรับตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตถึง 330 คน โดยส่วนใหญ่อายุการทำงานระหว่าง 5-15 ปี จำนวน 176 คน

2. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1 ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ เมื่อพิจารณาจากข้อมูลพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในรายข้อดังนี้ การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่เหมาะสมเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องทำให้เหนือกว่าคู่แข่ง ( $\bar{x} = 4.38$ ) เห็นด้วยมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การมีเทคโนโลยีการผลิตที่ดีจะส่งให้บริษัทมีผลผลิตมากขึ้น ( $\bar{x} = 4.32$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น ( $\bar{x} = 4.26$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าไม่มีการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ( $\bar{x} = 4.16$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนด้านการผลิตได้ในระยะยาว ( $\bar{x} = 4.00$ ) และการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่ทำให้คุณภาพของเส้นด้ายมีคุณภาพทัดเทียมกับเส้นด้ายจากต่างประเทศ ( $\bar{x} = 3.79$ ) ตามลำดับ

พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจในรายข้อดังนี้ การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่ควรเปลี่ยนแปลงในสถานะเศรษฐกิจเช่นนี้เพราะจะทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่าย ( $\bar{x} = 3.48$ ) พนักงานบริษัท ต้องเป็นคนมีแนวคิดก้าวหน้าเท่านั้น จึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ประสบความสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.37$ ) การที่บริษัทปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตที่ดีขึ้นทำให้เกิดผลดีต่อตำแหน่งงานของท่าน ( $\bar{x} = 3.31$ ) ถ้าพนักงานทุกคนช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่ายทุกด้านให้กับบริษัทจะทำให้บริษัทมีกำไรมากขึ้นก็ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่เพื่อลดค่าใช้จ่ายทางด้านการผลิต ( $\bar{x} = 3.22$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อสถานภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายสำนักงาน ( $\bar{x} = 2.99$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อสถานภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิต ( $\bar{x} = 2.63$ ) และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อตำแหน่งงานของพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ ( $\bar{x} = 2.52$ ) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีดังนี้ บริษัทมีแผนรองรับเรื่องพนักงานที่ดีในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 2.22$ ) การมีเทคโนโลยีการผลิตที่ดีจะส่งผลให้จำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น ( $\bar{x} = 2.21$ ) และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ( $\bar{x} = 2.12$ ) ตามลำดับ

2.2 ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในรายข้อดังนี้ บริษัทควรฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการใช้เครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 4.44$ ) เห็นด้วยเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดีจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ( $\bar{x} = 4.32$ ) กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดี จะทำให้พนักงานเข้าใจระบบการทำงานอย่างรวดเร็ว ( $\bar{x} = 3.97$ ) การมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดี ทำให้ระบบการทำงานเกี่ยวกับเอกสารสะดวกขึ้น ( $\bar{x} = 3.96$ ) กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงพนักงานที่มีความชำนาญสามารถทำงานกับเครื่องจักรใหม่ได้เป็นอันดับแรก ( $\bar{x} = 3.78$ ) และมีความสะดวกและง่ายในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 3.72$ ) ตามลำดับ ส่วนรายข้ออื่นๆ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ

2.3 ด้านความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจมีดังนี้ แผนกที่ได้รับ การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะเป็นแผนกที่มีผลประโยชน์ที่ดีที่สุด ( $\bar{x} = 3.41$ ) ถ้าหากพนักงานได้รับความไม่เสมอภาคกันนั้น หมายถึงการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่ประสบผลสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.36$ ) และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จะทำให้พนักงานทุกฝ่ายทำงานสบายขึ้น ( $\bar{x} = 3.29$ ) ตามลำดับ ส่วนรายข้ออื่นๆ พนักงานมีความเห็นในระดับเห็นด้วย โดยข้อที่เห็นด้วยเป็นอันดับ 1 ได้แก่ การอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 4.26$ )

3. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ปรากฏผลดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรม สิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรม สิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรม สิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำแนกตามตำแหน่งงาน จากพนักงานทั้งหมด 399 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 248 คน สำหรับพนักงานที่ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม พบว่า ทั้งพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายสำนักงานของบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด มีข้อเสนอแนะต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากพนักงานฝ่ายสำนักงาน ได้แก่ พนักงานฝ่ายสำนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้มีการผลิตที่มีคุณภาพดีและมีกำลังการผลิตที่มากขึ้น สามารถส่งสินค้าให้ทันกับความต้องการของลูกค้าได้เร็วขึ้นและทันต่อความต้องการของตลาดโลก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ เครื่องจักรที่ทันสมัยสามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงานและมีความปลอดภัยในการทำงานสูงขึ้น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 ในระยะสั้นอาจไม่คุ้มทุนในการลงทุนเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แต่ในระยะยาวจะคุ้มทุน และต้องมีการจัดฝึกอบรมบ่อยขึ้นเกี่ยวกับระบบการทำงานของเครื่องจักรใหม่ เพื่อให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88 และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ต้องคำนึงถึงสภาวะเศรษฐกิจสถานการณ์ของบริษัท เนื่องจากเครื่องจักรใหม่มี

ราคาแพงมากกว่าจะถึงจุดคุ้มทุน ต้องใช้เวลานาน ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร ต้องลงทุนอย่างค่อยเป็นค่อยไปและฝึกหัดพนักงานฝ่ายผลิตให้เข้ากับงานใหม่ได้อย่างลงตัว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

4.2 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ การมีเทคโนโลยีใหม่หรือการมีเครื่องจักรที่ทันสมัยจะทำให้สินค้ามีคุณภาพมากขึ้นและได้ผลผลิตมากขึ้น จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.43 รองลงมาคือ การมีเครื่องจักรที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่ดีและควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ในการใช้เครื่องจักรด้วย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 การมีเครื่องจักรใหม่ทำให้บริษัทเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 ควรมีวางแผนในการติดตั้งและวางแผนผลกระทบที่จะเกิดขึ้นภายหลังการติดตั้งเครื่องจักรเรียบร้อยแล้ว จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.26 และไม่ควรมีเครื่องจักรใหม่เพราะเครื่องจักรเก่ายังดีอยู่และถ้าเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ทันสมัยจะทำให้พนักงานตกงานหรือมีสวัสดิการการลดลง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63

## อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้ายจำกัด สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในรายข้อดังนี้ การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ทันสมัยเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องทำให้เหนือกว่าคู่แข่ง ( $\bar{x} = 4.38$ ) เห็นด้วยมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การมีเทคโนโลยีการผลิตที่ดีจะส่งให้บริษัทมีผลผลิตมากขึ้น ( $\bar{x} = 4.32$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น ( $\bar{x} = 4.26$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าไม่มีการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ( $\bar{x} = 4.16$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนด้านการผลิตได้ในระยะยาว ( $\bar{x} = 4.00$ ) และการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่ทำให้คุณภาพของเส้นด้ายมีคุณภาพทัดเทียมกับเส้นด้ายจากต่างประเทศ ( $\bar{x} = 3.79$ ) ตามลำดับ

พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยในรายข้อดังนี้ การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่ควรเปลี่ยนแปลงในสภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้เพราะจะทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่าย ( $\bar{x} = 3.48$ ) พนักงานบริษัท ต้องเป็นคนมีแนวคิดก้าวหน้าเท่านั้น จึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ประสบความสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.37$ ) การที่บริษัทปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตที่ดีขึ้นทำให้เกิดผลดีต่อตำแหน่งงานของท่าน ( $\bar{x} = 3.31$ ) ถ้าพนักงานทุกคนช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่ายทุกด้านให้กับบริษัทจะทำให้บริษัทมีกำไรมากขึ้นก็ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่เพื่อลดค่าใช้จ่ายทางด้านการผลิต ( $\bar{x} = 3.22$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อสถานภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายสำนักงาน ( $\bar{x} = 2.99$ ) การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อสถานภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิต ( $\bar{x} = 2.63$ ) และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลดีต่อตำแหน่งงานของพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ ( $\bar{x} = 2.52$ ) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีดังนี้ บริษัทมีแผนรองรับเรื่องพนักงานที่ดีในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 2.22$ ) การมีเทคโนโลยีการผลิตที่ดีจะส่งผลให้จำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น ( $\bar{x} = 2.21$ ) และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ( $\bar{x} = 2.12$ ) ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะบริษัทตั้งมานาน เครื่องจักรภายในโรงงานมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน บางเครื่องมีอายุมากกว่า ปี ค่าใช้จ่ายในการดูแล บำรุงรักษาสูงมาก และที่สำคัญบริษัทส่งสินค้าออกขายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้นจำเป็นอย่างมาก ที่จะต้องปรับปรุงการผลิตให้ทัดเทียมกับคู่แข่งจากต่างประเทศ

ในส่วนที่พนักงานไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจ เพราะหากมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรมากขึ้น หันสมัยขึ้น สามารถเดินเครื่องได้เร็วขึ้น จุดนี้จะทำให้พนักงานคิดว่าอาจเกิดผลกระทบต่อตำแหน่งงานของตนเอง ซึ่งปัจจุบันในแผนกต่าง ๆ เมื่อพนักงานมีการลาออก บริษัทก็ไม่มียกยอรับพนักงานเพิ่มให้เห็นแล้ว เพราะฉะนั้น พนักงานหลาย ๆ คน วิพากษ์เป็นอย่างยิ่งว่าหากมีการเปลี่ยนแปลง ย่อมมีผลกระทบต่อสถานภาพแน่นอน

1.2 ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในรายข้อดังนี้ บริษัทควรฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการใช้เครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 4.44$ ) เห็นด้วยเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดีจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ( $\bar{x} = 4.32$ ) กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดี จะทำให้พนักงานเข้าใจระบบการทำงานอย่างรวดเร็ว ( $\bar{x} = 3.97$ ) การมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดี ทำให้ระบบการทำงานเกี่ยวกับเอกสารสะดวกขึ้น ( $\bar{x} = 3.96$ ) กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงพนักงานที่มีความชำนาญสามารถทำงานกับเครื่องจักรใหม่ได้เป็นอันดับแรก ( $\bar{x} = 3.78$ ) และมีความสะดวกและง่ายในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 3.72$ ) ตามลำดับ ส่วนรายข้ออื่นๆ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้การทำงานเกิดความสะดวก และผลผลิตมีมากขึ้น เพราะเครื่องจักรรุ่นใหม่ สามารถผลิตวัตถุดิบต่อ 1 แกนด้ายได้สูงมาก จากเดิมสามารถทำได้ 1 กิโลกรัมต่อ 1 แกนด้าย ปัจจุบันเครื่องจักรรุ่นใหม่ สามารถทำได้ 3 กิโลกรัมต่อ 1 แกนด้าย ทำให้พนักงาน ทำงานเบาลงไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแกนด้ายบ่อย ๆ

ในส่วนที่พนักงานไม่แน่ใจ คือ ความซับซ้อนยุ่งยากในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ พนักงานไม่แน่ใจว่า จะทำงานกับเครื่องจักรใหม่ได้หรือไม่ แต่เมื่อบริษัทมีการฝึกอบรมการใช้งานกับเครื่องจักรให้แก่พนักงานทำให้พนักงานส่วนใหญ่ สามารถทำงานเข้ากับเครื่องจักรรุ่นใหม่ได้อย่างสบายใจ

1.3 ด้านความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจมีดังนี้ แผนกที่ได้รับ การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะเป็นแผนกที่มีผลประกอบการที่ดีที่สุด ( $\bar{x} = 3.41$ ) ถ้าหากพนักงานได้รับความไม่เสมอภาคกันนั้น หมายถึงการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่ประสบผลสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.36$ ) และการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จะทำให้พนักงานทุกฝ่ายทำงานสบายขึ้น ( $\bar{x} = 3.29$ ) ตามลำดับ ส่วนรายข้ออื่นๆ พนักงานมีความเห็นในระดับเห็นด้วย โดยข้อที่เห็นด้วยเป็นอันดับ 1 ได้แก่ การอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ( $\bar{x} = 4.26$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ มุ่งหวังไว้กับผู้บริหารระดับสูง เพราะในองค์กรดังกล่าว ผู้บริหารถือว่ามีค่ามาก การซื้อ

จักรบางครั้ง อาจไม่จำเป็นต้องปรึกษาฝ่ายผลิต หากเพียงแต่สามารถใช้งานกับฝ่ายผลิตได้ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่ตัดสินใจซื้อก่อน แล้วบอกฝ่ายผลิตในลำดับต่อไป

ในส่วนของความไม่แน่ใจพนักงานมีความคิดเห็นว่า หากมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรจะทำให้ผลประกอบการของแผนกดีขึ้นจริงหรือไม่—เพราะหากแผนกใดมีการซื้อเครื่องจักรใหม่ แผนกนั้นจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ดังนั้นหากแผนกนั้นมีผลประกอบการไม่ดี และมีการซื้อเครื่องจักรใหม่ ก็จะทำให้แผนกนั้นมีค่าใช้จ่ายสูง อาจทำให้ผลประกอบการไม่ดีได้

2. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะบริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ เกรียงไกรวิช. (2545) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศเป็นตัวแปรที่ไม่ก่อให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันเนื่องจาก พนักงานในบริษัทส่วนมาก มีอายุการทำงานที่สูง โดยเฉลี่ยอายุงานจะอยู่ระหว่าง 15 – 20 ปี เมื่อเป็นเช่นนี้ พนักงานดังกล่าวย่อมมีความคิดเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งในสภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน ดังนั้นเพศ ทั้งชายและหญิงจึงมีความคิดเห็นที่เหมือนกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ

2.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ เกรียงไกรวิช. (2545) ที่พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีวุฒิต่างกัน จะส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมและความคิดเห็นด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มากกว่าระดับอายุอื่นๆ รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุ 18 -20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุเฉลี่ย 51 – 60 ปี จะเห็นด้วยในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ เพราะพนักงานกลุ่มดังกล่าวเป็นพนักงานที่ทำงานร่วมกับบริษัทมานาน และได้ใช้เครื่องจักรที่มีอายุการใช้งานมานานพอสมควร ดังนั้นพนักงานกลุ่มนี้จึงมีความคิดเห็นว่ามันสมควร ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ได้แล้ว

2.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ ถึงกลาง . (2545) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริโภคในการเลือกซื้อตู้เซฟนิรภัย LEECO ของบริษัท ลีรุ่งเรืองสตีล จำกัดในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริโภคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเลือกซื้อตู้เซฟนิรภัย LEECO ของบริษัท ลีรุ่งเรืองสตีล จำกัดในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพของพนักงานไม่เป็นตัวแปรสำคัญต่อความคิดเห็น พนักงานทุกสถานภาพมีความคิดเห็นอย่างไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานทุกคนต้องการให้บริษัทเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

2.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรม สิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะพนักงานมีเห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่เหมือนกัน ถึงแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาแตกต่างกันก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยุทธ์ เทพมังกรและคณะ (2539: 86-87) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกร ที่พบว่า วิศวกรที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาของพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้จบมาสูง ซึ่งระดับผู้จัดการบางท่าน ที่มีการศึกษาสูงในปัจจุบัน ในอดีตเมื่อเข้ามาทำงานกับองค์กรช่วงแรก แต่ละท่านก็มีการศึกษาที่ไม่สูงนโยบายหลักของบริษัท คือ สนับสนุนให้พนักงาน ได้มีการศึกษาที่สูงขึ้น โดยในปัจจุบันบริษัทได้มีการร่วมมือทางวิชาการ กับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ เปิดหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรชั้นสูงหรือป.ว.ส. แก่พนักงานที่สนใจจะศึกษาต่อโดยบริษัทให้เวลาและเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบันพนักงานทุกระดับการศึกษาในบริษัทมีความคิดเห็นที่ตรงกันคือจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่เพื่อให้บริษัทสามารถแข่งขันในตลาดการค้าโลกได้

2.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรม สิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพบพร บำรุงจิตร์ . (2542) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์มีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งนี้เพราะทั้งครูและผู้บริหารต่างมีความคิดเห็นตรงกันว่าการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่สถานการศึกษาจะต้องเริ่มดำเนินการอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบการจัดการศึกษาการปฏิรูปการฝึกหัดครู และการพัฒนาคนทั้งการปฏิรูประบบการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานขาดองค์ความรู้ที่จำเป็น แต่เครื่องจักรที่ผลิตไม่ทันสมัย ดังนั้นพนักงานฝ่ายผลิตก็ต้องการหรือมีความเห็นด้วยที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง เครื่องจักรใหม่

2.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยังยง เรืองทอง . (2535) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีต่อชาวลาออพยพ พบว่าประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อชาวลาออพยพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง เพราะโดยส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานนาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ก็จะสูงตามอายุงานไปด้วย ดังนั้นความคิดเห็นของพนักงานดังกล่าว จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเป็นจำนวนมาก

2.7 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 26 ปีขึ้นไป มีความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมและความคิดเห็นด้านความคาดหวังในความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระดับอื่นๆ รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มดังกล่าว มีการทำงานกับบริษัทมาอย่างยาวนาน จึงอยากเห็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นภายในบริษัท แต่ในส่วนของพนักงานที่มีอายุงานนาน โดยส่วนใหญ่ ไม่แน่ใจต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่เพราะพนักงานกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่อายุน้อย จึงมีความหวาดวิตกว่าหากมีการนำเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้เป็นจำนวนมาก อาจจะทำให้พวกเขาตกงานได้

### 3. จากข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงาน พบว่า

3.1 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากพนักงานฝ่ายสำนักงาน ได้แก่ พนักงานฝ่ายสำนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้มีการผลิตที่มีคุณภาพดีและมีกำลังการผลิตที่มากขึ้น สามารถส่งสินค้าให้ทันกับความต้องการของลูกค้าได้เร็วขึ้นและทันต่อความต้องการของตลาดโลก เครื่องจักรที่ทันสมัยสามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงานสูงขึ้น เป็นต้น ถึงแม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในทิศทางที่เห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ แต่ในการลงทุนที่สูงนั้น บริษัทต้องคำนึงถึงสถานะเศรษฐกิจ สถานภาพของบริษัท เนื่องจากเครื่องจักรมีราคาแพง หากไม่คำนวณให้รอบคอบจะทำให้บริษัทเกิดการขาดทุนสะสมได้

3.2 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ การมีเทคโนโลยีใหม่หรือการมีเครื่องจักรที่ทันสมัยจะทำให้สินค้ามีคุณภาพมากขึ้นและได้ผลผลิตมากขึ้น การมีเครื่องจักรที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่ดีและควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ในการใช้เครื่องจักรด้วย เป็นต้น ถึงแม้ว่าในส่วนของพนักงานฝ่ายผลิตทุกคนก็ยังมีความเชื่อมั่นในทางที่ดี ต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ แต่ในทางกลับกันบริษัทต้องมีนโยบายรองรับ หรือ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น พนักงานไม่สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว

เข้าใจต่อพนักงานได้ดี และจะได้รับความร่วมมือในการเตรียมการ การจัดทำแผนดำเนินการแปรรูป และความพร้อมของพนักงานที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จาก การที่พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร ใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอว่า มีความมั่นใจต่อการมีเทคโนโลยีใหม่ หรือการมีเครื่องจักรใหม่ที่ทันสมัยจะทำให้ บริษัทมีความมั่นคงเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นนั้น ถือเป็นโอกาสของบริษัทในการที่จะเปลี่ยนมาใช้ เครื่องจักรใหม่ แต่อย่างไรก็ตามบริษัทควรจะมีการวางแผนในการติดตั้ง ตลอดจนวางแผนการฝึกอบรม พนักงานให้ใช้เครื่องจักรได้อย่างคล่องตัว เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อดำเนินงานของพนักงานฝ่ายผลิต

3. ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ บริษัทควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความมั่นใจ และมีความเชี่ยวชาญกับเครื่องจักรใหม่ๆ ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง เช่น การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมการ ทำงานของเครื่องทอด้วย เป็นต้น เพื่อทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นว่าจะทำงานได้ดีและบรรลุเป้าหมาย ของบริษัท

4. ถึงแม้ว่าทั้งพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานของบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัดมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอว่า มีความเชื่อมั่นว่า การเปลี่ยน แปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้มีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น สินค้าคุณภาพดีขึ้นตลอดจนทำให้สามารถผลิตสินค้าให้ตรง ต่อความต้องการของลูกค้าได้ แต่การเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่เป็นการลงทุนที่สูง ดังนั้นบริษัทจึงควรคำนึงถึง สถานภาพทางการเงินของบริษัท ความพร้อมของพนักงาน ตลอดจนต้องไม่มีผลกระทบต่อ สวัสดิภาพ และสวัสดิการของพนักงานทุกฝ่าย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน ของบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรม สิ่งทอ ซึ่งเป็นการศึกษาก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและศึกษาเพียงบริษัทเดียว อุตสาหกรรมเดียว เท่านั้น ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. ควรที่จะศึกษาว่า หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรแล้ว พนักงานมีความคิดเห็นอย่างไร โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบกับระหว่างก่อนกับหลังการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

2. ศึกษาความคิดเห็นของลูกค้าเปรียบเทียบกับบริษัท เพื่อศึกษาว่า สิ่งที่บริษัทคิดว่า การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรจะทำให้คุณภาพสินค้าดีขึ้น ตรงตามความต้องการของลูกค้ามากขึ้นนั้น ในทัศนะของลูกค้า แล้ว คิดเห็นเช่นเดียวกันหรือไม่

3. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็น ความพึงพอใจ ของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรในอุตสาหกรรม อื่นๆ

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- จินตนา บุญบังการ และ ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ . (2544). *การจัดการเชิงกลยุทธ์* . กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด .
- จุมพล สวัสดิยากร . (2542). *ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี : ผลกระทบต่อมนุษย์และสังคม* . กรุงเทพฯ : สภาวิจัยแห่งชาติ .
- เฉลิมขวัญ อินมารมย์ . (2542). *การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่มีต่อการนำระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002* . วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร .
- ชนิดา วัชรภูมิเกียรติ . (2530). *การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อบริการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร* . สำนักงานฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร . ถ่ายเอกสาร
- ชัยยศ วัชรอยู่ . (2532). *การปรับปรุงระบบซ่อมบำรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตของอุตสาหกรรมทอผ้าขนาดกลาง* . วิทยานิพนธ์ วศ.ม (วิศวกรรมอุตสาหกรรม) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร .
- เชิดพงษ์ ด่านยุทธศิลป์ . (2539). *การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมปั่นด้าย* . วิทยานิพนธ์ วศ.ม ( วิศวกรรมอุตสาหกรรม) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร .
- เมธา สุภากรและคณะ . (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาประกอบธุรกิจเครื่องนุ่งห่มขนาดย่อมของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร* . วิทยานิพนธ์ พธ.ม. ( พาณิชยศาสตร์และการบัญชี ) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร .
- ทองเหมาะ ผึ้งผาย . (2535). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมทอผ้า* . วิทยานิพนธ์ วศ.ม (วิศวกรรมอุตสาหกรรม) . กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร .
- นราศรี ไวนิชกุลและชูศักดิ์ อุดมศรี . (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ* . พิมพ์ครั้งที่ 10 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- บุญชม ศรีสะอาด . (2535). *การวิจัยเบื้องต้น* . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น .
- พิชิต สุขเจริญพงษ์ . (2537). *การจัดการวิศวกรรมการผลิต* . กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด .
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ . (2541). *การวิจัยธุรกิจ* . กรุงเทพฯ : AN การพิมพ์ .
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ . (2539). *องค์การและการจัดการ* . กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็ก จำกัด .
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ . (2541). *รู้เพื่อองเรื่องศัพท์การบริหารธุรกิจ ( 9 in 1 )* . กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็ก จำกัด .
- สุพาดา สิริกุดตาและคณะ . (2543). *การเงินและธุรกิจ* . กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็ก จำกัด ,
- สุพาดา สิริกุดตาและคณะ . (2543). *การวางแผนและการบริหารโครงการ* . กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และ ไซเท็ก จำกัด .
- หริส สุตะบุตร และคณะ . (2541). *นวัตกรรมกุญแจสู่ความสำเร็จของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21* .สรุปผลการประชุมประจำปี 2540 . กรุงเทพฯ : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ .

- Dessler , G. Human Behavior . (1983). ***Improving Performance of Work*** . Verginia . Reston Publishing Company , Inc..
- Gonillart , Francis J. and Kelly , James N. (1995). ***Transforming The Organization*** New York : McGraw – Hill , Inc. .
- Good , C.V. (1973 ) . ***Dictionary of Education*** . New York : McGrew – Hill book Company
- Krejcie , Robert V and Daryle W. Morgan .(1970, March )" Determining Sample Size Research Activities " , ***Journal of Education and Psychological Measurement*** ,30 (3) :607-610
- Wahlmen , B.B. (1973). ***Dictionary of Behavior Science*** . New York : Litton Education Publishing
- Wolman , Thomas E. (1973). ***Education and Organizational Leadership in Elementary School*** . Engle Wood Cliffs , New Jersey : Prentice – Hall .
- Zikmund , William G. (2000). ***Business Research Methods***. Sixth Edition . United States of America : The Dryden Press Harcourt College Publishers .

**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**



มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

### แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะ บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมด้าย จำกัด

### คำชี้แจงเบื้องต้น

ข้าพเจ้า นายธนพล สุขเวสโก นิสิตปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้จัดทำแบบสอบถามนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นาย ธนพล สุขเวสโก

นิสิตปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

## คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

### 1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

—ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในด้านต่างๆ จำนวน 37 ข้อ ดังนี้

2.1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จำนวน 16 ข้อ

2.2. กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จำนวน 11 ข้อ

2.3. ความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

### 2. การตอบแบบสอบถาม

1.1. โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบ และเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน 1 ข้อ และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

1.2. ข้อคำถามในแบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ความคิดเห็นในเชิงบวก

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความคิดเห็นในเชิงลบ

1 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

4 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

5 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### ตอนที่ 1 : ข้อมูลภูมิหลัง และ ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

#### 1.เพศ.

- ( ) 1. ชาย  
( ) 2. หญิง

#### 2.อายุ

- ( ) 1. 18-30 ปี  
( ) 2. 31-40 ปี  
( ) 3. 41-50 ปี  
( ) 4. 51-60 ปี

#### 3.สถานภาพ

- ( ) 1. โสด  
( ) 2. สมรส / อยู่ด้วยกัน  
( ) 3. หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

#### 4.ระดับการศึกษา

- ( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  
( ) 2. ปริญญาตรี  
( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี

#### 5.ตำแหน่งงาน

- ( ) 1. พนักงานฝ่ายผลิต โปรดระบุแผนก.....  
( ) 2. พนักงานฝ่ายสำนักงาน โปรดระบุแผนก.....

#### 6.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ( ) 1. 5,000-15,000 บาท  
( ) 2. 15,001-25,000 บาท  
( ) 3. 25,001-35,000 บาท  
( ) 4. 35,001-45,000 บาท  
( ) 5. 45,001-55,000 บาท  
( ) 6. 55,001-65,000 บาท  
( ) 7. 65,001 บาทขึ้นไป

#### 7.อายุการทำงาน

- ( ) 1. ต่ำกว่า 5 ปี  
( ) 2. 5-15 ปี  
( ) 3. 16-25 ปี  
( ) 4. 26 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

| ข้อ | รายการสอบถามความคิดเห็น                                                                                                                                         | ระดับความคิดเห็น      |          |          |                 |                          |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
|     |                                                                                                                                                                 | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| 1   | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ทันสมัยเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องทำให้เหนือกว่าคู่แข่ง                                                                             |                       |          |          |                 |                          |
| 2   | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น                                                                                                           |                       |          |          |                 |                          |
| 3   | การมีเทคโนโลยีการผลิตที่ดีจะส่งผลให้บริษัทมีผลผลิตมากขึ้น                                                                                                       |                       |          |          |                 |                          |
| 4   | การมีเทคโนโลยีการผลิตที่ดีจะส่งผลให้จำนวนพนักงานลดลง                                                                                                            |                       |          |          |                 |                          |
| 5   | บริษัทมีแผนการรองรับเรื่องพนักงานที่ดีในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                                                                           |                       |          |          |                 |                          |
| 6   | การที่บริษัทปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตที่ดีขึ้นทำให้กระทบถึงตำแหน่งงานของท่าน                                                                                     |                       |          |          |                 |                          |
| 7   | การปรับเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่ทำให้คุณภาพของเส้นด้าย มีคุณภาพทัดเทียมกับเส้นด้ายจากต่างประเทศ                                                                    |                       |          |          |                 |                          |
| 8   | ถ้าพนักงานทุกคนช่วยกันประหยัด ค่าใช้จ่ายทุกด้านให้กับบริษัทจะทำให้บริษัทมีกำไรมากขึ้น ก็ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ เพื่อลดค่าใช้จ่ายทางด้านการผลิต |                       |          |          |                 |                          |
| 9   | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งงานของพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ                                                                                   |                       |          |          |                 |                          |
| 10  | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนด้านการผลิตได้ในระยะยาว                                                                                   |                       |          |          |                 |                          |

| ข้อ | รายการสอบถามความคิดเห็น                                                                                | ระดับความคิดเห็น      |          |          |                 |                          |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
|     |                                                                                                        | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| 11  | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้การจ้างงานลดลง                                                     |                       |          |          |                 |                          |
| 12  | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่ควรเปลี่ยนแปลงในสถานะเศรษฐกิจเช่นนี้เพราะจะทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่ายสูง  |                       |          |          |                 |                          |
| 13  | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะไม่ประสบความสำเร็จถ้าไม่มีการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน                      |                       |          |          |                 |                          |
| 14  | พนักงานบริษัท ต้องเป็นคนมีแนวคิดก้าวหน้าเท่านั้นจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ประสบความสำเร็จ |                       |          |          |                 |                          |
| 15  | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลกระทบต่อสภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต                                |                       |          |          |                 |                          |
| 16  | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีผลกระทบต่อสภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายสำนักงาน                            |                       |          |          |                 |                          |

## 2.กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร

|    |                                                                                                |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 17 | มีความสะดวกและง่ายในการกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่                                     |  |  |  |  |  |
| 18 | กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ซับซ้อนทำให้พนักงานเกิดความท้อถอย                        |  |  |  |  |  |
| 19 | พนักงานที่มีการศึกษาสูงเท่านั้นจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่มีความรวดเร็วขึ้น        |  |  |  |  |  |
| 20 | กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรที่ดีจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น |  |  |  |  |  |
| 21 | การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมการทำงานของเครื่องกรอตัดเย็บเป็นการทำงานที่ยุ่งยาก                  |  |  |  |  |  |
| 22 | การติดตั้งเครื่องจักรใหม่ แต่ละชนิดใช้เวลาานทำให้ผลผลิตลดลง                                    |  |  |  |  |  |
| 23 | การมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดี ทำให้ระบบการทำงานเกี่ยวกับเอกสารสะดวกขึ้น        |  |  |  |  |  |



| ข้อ | รายการสอบถามความคิดเห็น                                                                                                         | ระดับความคิดเห็น      |          |          |                 |                          |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
|     |                                                                                                                                 | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| 24  | การประเมินผลโดยใช้ผลผลิตเป็นตัววัดเป็นเรื่องไม่ยุติธรรม                                                                         |                       |          |          |                 |                          |
| 25  | บริษัทควรฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการใช้เครื่องจักรใหม่                                                                     |                       |          |          |                 |                          |
| 26  | กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงพนักงานที่มีความชำนาญสามารถทำงานกับเครื่องจักรใหม่ได้เป็นอันดับแรก |                       |          |          |                 |                          |
| 27  | กระบวนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดีจะทำให้พนักงานเข้าใจระบบการทำงานอย่างรวดเร็ว                                            |                       |          |          |                 |                          |

### 3. ความคาดหวังในความสำเร็จและปัญหา อุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่

|    |                                                                                              |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 28 | ผู้บริหารบริษัท คือ บุคคลสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่      |  |  |  |  |  |
| 29 | ถ้าหากพนักงานได้รับความไม่เสมอภาคกันนั้นหมายถึงการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ไม่ประสบผลสำเร็จ |  |  |  |  |  |
| 30 | แผนกที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะเป็นแผนกที่มีผลประกอบการที่ดีที่สุด              |  |  |  |  |  |
| 31 | การอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่               |  |  |  |  |  |
| 32 | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จะทำให้จำนวนพนักงานลดลงจำนวนมากในอนาคต                         |  |  |  |  |  |
| 33 | การที่พนักงานมีความรู้มากขึ้นจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ประสบผลสำเร็จที่สุด         |  |  |  |  |  |
| 34 | ถ้าบริษัทไม่เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่จะทำให้บริษัทไม่สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้              |  |  |  |  |  |
| 35 | ถ้ามีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กร      |  |  |  |  |  |
| 36 | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ จะทำให้พนักงานทุกฝ่ายทำงานหนักขึ้น                             |  |  |  |  |  |
| 37 | การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในปัจจุบันเกิดผลสำเร็จต่อบริษัทอย่างยิ่ง                        |  |  |  |  |  |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของพนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่  
ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณมากครับ  
นาย ธนพล สุขเวสโก  
นิสิตปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

**มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**  
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

**ภาคผนวก ข**  
**ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

|     | -Scale-<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | -Scale-<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | -Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | -Alpha-<br>if Item<br>Deleted |
|-----|---------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------|
| C1  | 118.0000                              | 260.3922                                  | .4388                                       | .8879                         |
| C2  | 118.7500                              | 261.2500                                  | .3338                                       | .8896                         |
| C3  | 117.9615                              | 258.9005                                  | .5574                                       | .8865                         |
| C4  | 119.9231                              | 262.7391                                  | .2988                                       | .8901                         |
| C5  | 120.6731                              | 265.6753                                  | .2460                                       | .8907                         |
| C6  | 119.0385                              | 254.5867                                  | .4841                                       | .8869                         |
| C7  | 117.8654                              | 266.5109                                  | .2946                                       | .8900                         |
| C8  | 118.1923                              | 263.4917                                  | .3002                                       | .8900                         |
| C9  | 118.3462                              | 262.1916                                  | .2863                                       | .8905                         |
| C10 | 118.3462                              | 261.7994                                  | .3785                                       | .8888                         |
| C11 | 120.1923                              | 262.2368                                  | .3729                                       | .8889                         |
| C12 | 117.9615                              | 263.6848                                  | .3272                                       | .8895                         |
| C13 | 119.6731                              | 259.7146                                  | .3956                                       | .8885                         |
| C14 | 119.5769                              | 254.6410                                  | .4303                                       | .8880                         |
| C15 | 119.8077                              | 260.3937                                  | .3921                                       | .8886                         |
| C16 | 118.6731                              | 262.9695                                  | .2996                                       | .8901                         |
| P17 | 119.5385                              | 264.4887                                  | .2642                                       | .8906                         |
| P18 | 120.1731                              | 265.8322                                  | .2138                                       | .8914                         |
| P19 | 117.8077                              | 269.0995                                  | .2289                                       | .8907                         |
| P20 | 118.2308                              | 265.4751                                  | .2381                                       | .8909                         |
| P21 | 119.6731                              | 261.3224                                  | .3032                                       | .8903                         |
| P22 | 118.7885                              | 264.4446                                  | .2741                                       | .8904                         |
| P23 | 119.5000                              | 254.0588                                  | .4616                                       | .8873                         |
| P24 | 118.0000                              | 266.9412                                  | .2022                                       | .8914                         |
| P25 | 119.2885                              | 259.8956                                  | .3657                                       | .8891                         |
| P26 | 119.2115                              | 255.5426                                  | .4216                                       | .8882                         |
| P27 | 119.3462                              | 255.7994                                  | .4742                                       | .8871                         |
| S28 | 119.4808                              | 254.0192                                  | .5451                                       | .8858                         |
| S29 | 118.9423                              | 254.1339                                  | .4925                                       | .8867                         |
| S30 | 119.9231                              | 254.8567                                  | .5760                                       | .8855                         |
| S31 | 119.1923                              | 252.2368                                  | .6152                                       | .8846                         |
| S32 | 119.0385                              | 248.9005                                  | .6834                                       | .8832                         |
| S33 | 119.4615                              | 260.2534                                  | .3581                                       | .8892                         |
| S34 | 118.8846                              | 255.7903                                  | .4882                                       | .8869                         |
| S35 | 119.7115                              | 257.1505                                  | .4737                                       | .8872                         |
| S36 | 119.2692                              | 254.8281                                  | .5882                                       | .8854                         |
| S37 | 119.4038                              | 249.7357                                  | .6888                                       | .8833                         |

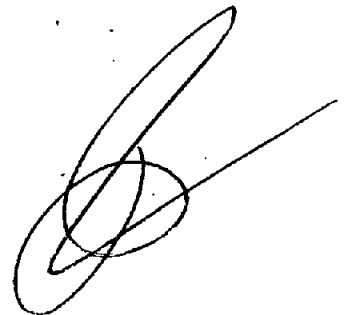
### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 37

Alpha = .8911



ภาคผนวก ค  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

- |                                       |                                                        |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์   | ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา | ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง     | ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



26 พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลเพื่อการทำสารนิพนธ์

เรียน คุณสุรเดช สรรพพิทักษ์เสรี

ด้วย นายธนพล สุขเวสโก นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา  
วิชาการจัดการ ภาควิชา ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลด้านบุคคล การผลิต และอื่น ๆ ในการนี้จึงใคร่ขอ  
อนุญาตให้ นายธนพล สุขเวสโก นิสิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาควิชา  
เข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้ นิสิตจะมาติดต่อเรื่องวันและเวลากับท่านโดยตรง  
ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะสังคมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ  
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารธุรกิจ

โทร. 664-0099, 664-0088

โทรสาร 664-2892 กด 0





26 พฤศจิกายน 2544

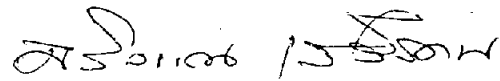
เรื่อง ขออนุญาตขอข้อมูลเพื่อการทำสารนิพนธ์

เรียน คุณมานิตย์ อัสวกิจวิรี

ด้วย นายชนพล สุขเวสโก นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา  
วิชาการจัดการ ภาคพิเศษ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ที่มีความประสงค์จะขออนุญาตขอข้อมูลด้านบุคคล การผลิต และอื่น ๆ ในการนี้จึงใคร่ขอ  
อนุญาตให้ นายชนพล สุขเวสโก นิสิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาคพิเศษ  
เข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้ นิสิตจะมาติดต่อเรื่องวันและเวลากับท่านโดยตรง  
ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะสังคมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ  
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารธุรกิจ

โทร. 664-0099, 664-0088

โทรสาร 664-2892 กด 0

**คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย**

ที่ ทม 1012/ 3576



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมค้า จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายธนพล สุขเวสโก นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะ บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมค้า จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน จำนวน 1,312 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะ บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมค้า จำกัด ในระหว่างเดือนมิถุนายน 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนพล สุขเวสโก ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย

นายธนพล สุขเวสโก

วันเดือนปีเกิด

3 มกราคม พ.ศ. 2520

สถานที่เกิด

เพชรบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

2/264 หมู่บ้านศุภาลัยบุรี หมู่ที่ 2 ถนน เลียบคลองสี่  
ตำบล คลองสี่ อำเภอ คลองหลวง จังหวัด ปทุมธานี 12120

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2534

มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย

พ.ศ. 2536

มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร

พ.ศ. 2536

มัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2540

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน

พ.ศ. 2546

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร