

ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กรกฎาคม 2556

ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กรกฎาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กรกฎาคม 2556

อัจฉรา ไพโรจน์ . (2556). ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กร
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง
อุตสาหกรรม. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน.

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้าน
บรรยากาศใน องค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย
สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการ
วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 50 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่งชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ มีระดับเงินเดือน
ระหว่าง 9,300-22,299 บาท และมีสถานภาพโสดหรือหม้ายหรือหย่าร้าง
2. ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้าน
การควบคุม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี
3. ปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กรของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน
และด้านความขัดแย้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง
อุตสาหกรรม ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านวิธีการ พบว่า
โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีเพศแตกต่างกัน
มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2. บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี อายุ ระดับการศึกษา
สูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพ
ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
3. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการ
จัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำทุกด้าน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และต่ำมาก ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ ด้านความเสี่ยงของงาน และด้านความอบอุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



THE ATTITUDE FACTORS OF ADMINISTRATIVE SYSTEMS
AND ATMOSPHERE AFFECTING WORK EFFECTIVENESS OF DEPARTMENT
OF INDUSTRIAL WORK'S STAFFS



AN ABSTRACT
BY
ATCHARA PHAIROT

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

July 2013

Atchara Phairot. (2013). *The attitude factors of administrative systems and atmosphere affecting work effectiveness of department of industrial work's staffs*. Master's Project, M.B.A (Management): Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Tanapoom Ativetin.

The purpose of this research was aimed to study attitude factors of administrative systems and atmosphere affecting work effectiveness of department of industrial work's staffs. The samples used in this research were 280 staffs. Questionnaires were used as research tool. Statistical techniques utilized consisted of percentage, mean score, standard deviation, Independent Sample t-test, One-Way Analysis of Variance and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The findings of the research revealed as follows:

1. Most respondents were male, aged 50 years old and above, held bachelor degree, worked as government officers ,had duration of work less than or equal nine years ,position were senior professional or expert level, had monthly income between 9,300 and 22,299 baht and had status were single, widower or divorce.
2. The attitude factor of organization management in term of planning, organizing, leading and controlling their overall at the good level.
3. The attitude factor of organizational climate in term of risk, warmth, support and conflict their overall at the good level.
4. The work effectiveness in term of quality, cost, quantity, time and method their overall at the high level.

The findings of the research reveal as follows:

1. Staff of department of industrial work with different sex had different efficiency of the worked as statistically significant level of 0.05.
2. Staff of department of industrial work with different age, educational level, worked, duration of work, level of work, monthly income and status had not different efficiency of the worked as statistically significant level of 0.05.
3. The attitude factor of organization management in term of planning, organizing, leading and controlling were correlated with the work effectiveness of department of industrial work's staffs and positively significant at weak level as statistically significant level of 0.01.

4. The attitude factor of organizational climate in term of support and conflict were correlated with the work effectiveness of department of industrial work's staffs and positively significant at weak level and very weak as statistically significant level of 0.01.

5. The attitude factor of organizational climate in term of risk and warmth were not correlated with the work effectiveness of department of industrial work's staffs as statistically significant level of 0.05.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณา และความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่ดีในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ และอาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตดี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณคุณชัชอนันต์ อรุณฤกษ์ดีกุล และคุณเอกบุตร อุตมพงศ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์และกรุณาให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ในทุกๆด้าน ในการดำเนินการจัดทำงานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ขยันอดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมอบโอกาสการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัว เพื่อทดแทนคุณต่อสังคมและประเทศชาติ

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจเพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานวิจัยประสบผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ญาติและบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

อัจฉรา ไพโรจน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหาร.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	26
ประวัติกรมโรงงานอุตสาหกรรม.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	99
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	99
สมมติฐานการวิจัย.....	99
วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	100
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
อภิปรายผล.....	112
ข้อเสนอแนะ.....	121
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	121
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	123
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	129
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	131
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	140

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงการเพิ่มและลดของบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.....	30
2	แสดงจำนวนบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.....	30
3	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักบริหารด้านการวางแผน.....	40
4	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักบริหารด้านการจัดการองค์การ.....	42
5	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักบริหารด้านการนำ.....	43
6	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักบริหารด้านการควบคุม.....	44
7	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน..	45
8	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรด้านความอบอุ่น.....	46
9	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรด้านการสนับสนุน....	47
10	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรด้านความขัดแย้ง.....	48
11	คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.....	49
12	แสดง จำนวนข้อ การให้คะแนน และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย.....	50
13	จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
14	จำนวนความถี่ และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับระดับ การศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่งงานและระดับเงินเดือน ที่จัดกลุ่มใหม่.....	65
15	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการ องค์กรของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.....	66
16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศใน องค์กร ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.....	70
17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.....	72
18	การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะข้อมูล ส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test.....	78

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยรวมจำแนกตามเพศ และประเภทบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent t-test.....	80
20 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสถานภาพโดยใช้ด้วยค่าสถิติ F-test.	81
21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบจำแนกตามระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งงาน.....	83
22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทัศนคติด้านบริหารจัดการองค์กรและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรม.....	86
23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กรและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.....	92
24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แสดงกระบวนการบริหารการจัดการภายในองค์กร	18
3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระบบองค์กร การรับรู้ บรรยากาศองค์กรและปัจจัย.....	21



บทนำ

เนื่องจากในยุคปัจจุบันธุรกิจในภาคอุตสาหกรรม ถือเป็นส่วนสำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศ และด้วยความหลากหลายของอุตสาหกรรมในรูปแบบต่างๆ ย่อมที่จะสามารถก่อให้เกิดผลกระทบต่อบรรยากาศสิ่งแวดล้อมโดยรวมได้ หากการดำเนินงานจากผู้ประกอบการธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมไม่ได้รับการปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักกฎหมายและหลักวิชาการ กรมโรงงานอุตสาหกรรม (กรอ.) มีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการ และกำกับดูแลธุรกิจอุตสาหกรรมรวมถึงวัตถุดิบ ทรัพยากร การผลิต สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลง กฎ ระเบียบระหว่างประเทศรวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนข้อมูลและองค์ความรู้ด้านเครื่องจักร การผลิต สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย วัตถุดิบ ทรัพยากร พลังงาน และความรู้ด้านเครื่องจักร การผลิต สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย วัตถุดิบ ทรัพยากร พลังงาน และความรู้ด้านเครื่องจักร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม การเน้นการบริหารจัดการในภาครัฐให้มีความรวดเร็ว มุ่งเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการบริหารระบบราชการนั้นยังคงมีลำดับขั้นตอนที่ค่อนข้างซับซ้อนและไม่เน้นการทำงานเป็นทีม และหลักการบริหารองค์กรถือว่าเป็นหลักสำคัญที่ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ และสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นสิ่งที่สนับสนุนและส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคือการวิเคราะห์ถึงปัจจัยด้านทัศนคติในการบริหารจัดการและบรรยากาศองค์กรนั้นจะทำให้ทราบถึงเหตุซึ่งเป็นหลักแห่งการแสดงออกของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าจะออกมาในทิศทางใด หากพนักงานมีทัศนคติกับปัจจัยทั้งสองด้านในมุมบวกและมุมลบต่างๆ นั้น การแสดงออกก็จะแสดงออกมาในลักษณะที่ต่างกัน ดังที่เคลเลอร์ กล่าวไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึงสภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์ หรือแนวความคิด (Howard H. Kendler, 1963: 572) ปัจจัยด้านทัศนคติในการบริหารจัดการและบรรยากาศองค์กรนั้นถือเป็นเหตุแห่งความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม รวมถึงปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการในองค์กรและบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาและการบริหารงานของกรมโรงงานอุตสาหกรรม และหน่วยงานราชการอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไปในภายภาคหน้า

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และสถานภาพ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติในการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติในด้านบรรยากาศในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ความสำคัญของงานวิจัย

การทำวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลและผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการในองค์กรและบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ตลอดจนองค์กรราชการอื่นๆ สามารถนำไปใช้ได้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและเพศชาย โดยทราบจำนวนประชากร ในปัจจุบันมีจำนวนทั้งหมด 614 คน (ที่มา : พนักงานสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ กรมโรงงานอุตสาหกรรม .2556 ,กุมภาพันธ์ ข้อมูลจากศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Yamane. 1970 : 580 - 581) ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

ร้อยละ 5 จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 243 คนและเพิ่มจำนวน 37 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 280 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก โดยการเลือกตัวอย่างจากประชากรข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่เต็มใจในการให้ข้อมูล และสามารถตอบแบบสอบถามได้จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 23 - 31 ปี

1.1.2.2 32 - 40 ปี

1.1.2.3 41 - 49 ปี

1.1.2.4 50 ปี ขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.3.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.1.3.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส.

1.1.3.3 ปริญญาตรี

1.1.3.4 ปริญญาโทขึ้นไป

1.1.4 ประเภทบุคลากร

1.1.4.1 ข้าราชการ

1.1.4.2 พนักงานราชการ

1.1.4.3 ลูกจ้าง

1.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี

1.1.5.2 10 - 18 ปี

1.1.5.3 19 - 27

1.1.5.4 28 ปีขึ้นไป

1.1.6 ระดับตำแหน่งงาน

1.1.6.1 ระดับปฏิบัติการ

1.1.6.2 ระดับชำนาญการ

1.1.6.3 ระดับชำนาญการพิเศษ

1.1.6.4 ระดับเชี่ยวชาญ

1.1.6.5 อื่น ๆ

1.1.7 ระดับเงินเดือน

1.1.7.1 9,300 - 22,299 บาท

1.1.7.2 23,300 - 37,299 บาท

1.1.7.3 37,300 – 51,299 บาท

1.1.7.4 51,300 บาทขึ้นไป

1.1.8 สถานภาพ

1.1.8.1 โสด/หม้าย/หย่าร้าง

1.1.8.2 สมรส/ไม่มีบุตร

1.1.8.3 สมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียน

1.1.8.3 สมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียนและพ้นวัยเรียน

1.1.8.4 สมรส/มีบุตรในวัยพ้นวัยเรียน

1.1.8.5 อื่นๆ

1.2 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย

1.2.1 การวางแผน

1.2.2 การจัดการองค์กร

1.2.3 การนำ

1.2.4 การควบคุม

1.3 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย

1.3.1 ด้านความเสี่ยงของงาน

1.3.2 ด้านความอบอุ่น

1.3.3 ด้านการสนับสนุน

1.3.4 ด้านความขัดแย้ง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง
กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เลขที่ 75/6 แขวงทุ่งพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

2. องค์ประกอบทางการบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดการ การกระทำอย่างมีระบบ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายองค์การหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม

2.1 การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การคาดการณ์สถานการณ์ และการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นและมีการทบทวนและปรับปรุงแผนงานเมื่อสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลง

2.2 การจัดองค์การ หมายถึง การมอบอำนาจและหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยทำการคัดเลือกจากบุคลากรที่มีความสามารถทุกระดับอย่างเหมาะสม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

2.3 การนำ หมายถึง การสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้บุคลากร ทุกระดับทราบ รวมถึงการให้คำปรึกษา ให้โอกาส และการสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และการมอบรางวัลตอบแทนเมื่อการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ

2.4 การควบคุม หมายถึง การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดและ วางแนวทางในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความบกพร่อง ตลอดจนทำการแก้ไขปรับปรุงและปรับเปลี่ยนแผนงานเมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนด

3. บรรยากาศในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทั้งในด้านความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น ด้านความสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง ดังนี้

3.1 ด้านความเสี่ยงของงาน (Risk) หมายถึง ระดับความเสี่ยงในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่มีระดับที่ยอมรับได้ และมีความท้าทายในระดับที่เหมาะสม โดยกรมโรงงานอุตสาหกรรมได้มีการกำหนดขอบเขตความเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

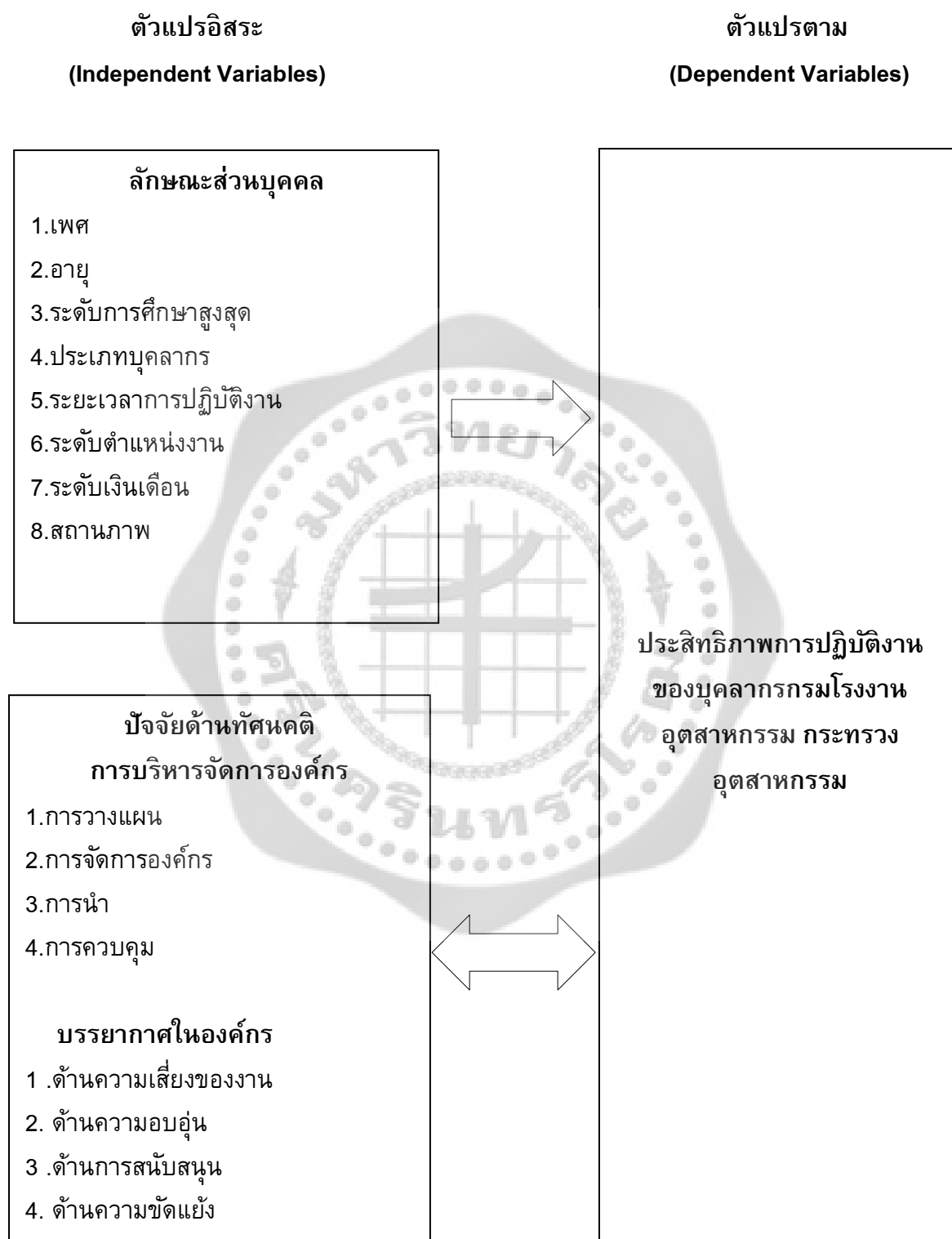
3.2 ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง มิตรภาพที่ดีภายในหน่วยงาน ทั้งจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี มีความเป็นกันเอง ในองค์กรและการได้รับการยอมรับ

3.3 ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับคำชมเชยเมื่อสามารถสร้าง ผลงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการอบรมเพิ่มเติมหรือการศึกษาต่อ รวมถึงการจัดสรรอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

3.4 ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น ต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากการที่มีคิดเห็นหรือทัศนคติที่ไม่ตรงกันหรือไม่สอดคล้อง กัน และการหาข้อยุติเกิดจากการไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้นจากผู้บังคับบัญชาจนเป็นที่พอใจของทุก ฝ่าย

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพอันเกิดจาก ความสามารถของบุคลากร การปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ด้วยและปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ทำให้เกิดการประหยัดต้นทุนทั้งด้านเงินทุนและทรัพยากรในการดำเนินงาน ความสามารถในการ เพิ่มผลผลิต ซึ่งในที่นี้หมายถึง ปริมาณงาน โดยสามารถปฏิบัติงานได้ภายในระยะเวลาอันสั้นและเสร็จ ทันภายในเวลาที่กำหนด ตลอดจนวิธีการในการปฏิบัติที่มีการกำหนดขั้นตอน ที่สามารถเข้าใจได้ ตรงกันและสามารถลดขั้นตอนในบางขั้นตอนลงได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กร ในด้านการวางแผน การจัดการองค์กร การนำ การควบคุม และบรรยากาศในองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหาร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ประวัติกรรมโรงงานอุตสาหกรรม
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

1.1 ความหมายของทัศนคติ

คำว่า ทัศนคติ (Attitude) นั้นมีหลายความหมายแตกต่างกันไป ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ดังนี้

ทัศนคติ หมายถึง การประเมินความพึงพอใจ หรือไม่พอใจของบุคคล ความรู้สึกด้านอารมณ์ และแนวโน้มการปฏิบัติที่มีผลต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2546 : 214)

“ทัศนคติ” ว่าเป็นกลุ่มขององค์ประกอบที่มีการผสมผสานกันอย่างต่อเนื่องทางวัตถุสังคม องค์ประกอบนี้รวมทั้งความเชื่อและการประเมินค่า (องค์ประกอบทางความคิด) ความรู้สึกและอารมณ์ และความเตรียมพร้อมทางพฤติกรรม (พัชรี เขยจรรยา; และคนอื่นๆ 2538:115)

พัชนี โลหะชุมพล (2547: 15-16) ได้ทำการศึกษาความหมายของทัศนคติจากนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ดังนี้

แอตคินสัน สมิท และเบิร์น (1993) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความชอบและความไม่ชอบ และปฏิกิริยาต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ หรือแง่มุมอื่นๆในโลก รวมทั้งความคิดที่เป็นนามธรรม และนโยบายสังคม

เมอร์ฟี และนิมคัมป์ (1973: 54) ให้คำนิยามว่า ทัศนคติ หมายถึง “วิถีทางหรือความพร้อมในการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง”

เทอร์สโตน (1997: 119) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ 2 นัยด้วย คือ ทัศนคติเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติความคิดเห็น ความกลัวต่อบางสิ่งบางอย่าง

การแสดงออกทางด้านการพูดเป็นความคิด และความคิดนี้เป็นลักษณะทัศนคติ ดังนั้นถ้าเราอยากจะวัดทัศนคติ เราสามารถวัดได้โดยความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ทัศนคติเป็นระดับของความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกและลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นอะไรก็ได้ในหลายอย่างเป็นต้นว่า สิ่งของบุคคล บทบาท องค์กร การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้ผู้รู้สามารถบอกความแตกต่างว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

เสรี วงษ์มณฑา (2542: 106) ได้ให้นิยามไว้ว่า ทัศนคติ เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือความคิด ทัศนคติเป็นสิ่งที่ชักนำบุคคลให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

เคลเลอร์ (Kendler. 1963: 572) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์ หรือแนวความคิด

1.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

เราสามารถแบ่งองค์ประกอบของทัศนคติออกเป็น 3 ประเภท (พัชญา บุราณจันทร์. 2549 :7-8) ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเช่น ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ รักหรือเกลียดหรือกลัว

2) องค์ประกอบด้านความรู้หรือเหตุผล (Cognitive Component) เป็นเรื่องของการใช้เหตุและผลของแต่ละบุคคลในการจำแนกแยกแยะความแตกต่างตลอดจนผลต่อเนื่อง ผลได้ผลเสีย เป็นส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ทั่วไปทั้งที่ชอบ และไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้ หรือคิดว่าสิ่งใดดี มักจะมี ทัศนคติ ที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่า สิ่งใดไม่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ หรือเหตุผล และความรู้สึก

ทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้เสมอโดยมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไป โดยปรกติบุคคลมักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับทัศนคติที่มีอยู่ แต่ในบางครั้งคนเราจะมีทัศนคติอย่างหนึ่งแต่ก็ไม่ได้แสดงพฤติกรรมตามทัศนคติที่มีอยู่ก็เป็นได้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541: 58) จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลมีความเข้าใจ มีความรู้สึก หรือมีแนวความคิดแตกต่างกันนั่นเอง ดังนั้นส่วนประกอบทางด้านความคิด หรือความรู้ ความเข้าใจจึงนับได้ว่าเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานของทัศนคติ และส่วนประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคล

ซึ่งอาจมีการแสดงออกมาในรูปแบบแตกต่างกัน ทั้งในทางบวกและทางลบซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้

1.3 แหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติ

1) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีจะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน

2) การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from others) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่นได้ เช่น เด็กที่ได้รับการสั่งสอนจากผู้ใหญ่จะเกิดทัศนคติต่อการกระทำต่างๆ ตามที่เคยรับรู้มา

3) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้ เช่น เด็กที่เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ จะเลียนแบบการแสดงท่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งตามไปด้วย

4) ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factor) ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

5) ลักษณะท่าทาง (Personality) ลักษณะท่าทางต่างก็มีส่วนทางอ้อมที่สำคัญในการสร้างทัศนคติให้กับตัวบุคคล ปัจจัยต่างๆ ของการก่อตัวของทัศนคติเท่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ในความเป็นจริงจะมีได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใดเลย ทั้งนี้เพราะปัจจัยแต่ละทางเหล่านี้ตัวไหนจะมีความสำคัญต่อการก่อให้เกิดทัศนคติมากหรือน้อยย่อมสุดแล้วแต่ว่าการพิจารณาสร้างทัศนคติต่อสิ่งดังกล่าว

1.4 ประเภทของทัศนคติ

1) ทัศนคติทางเชิงบวกเป็นทัศนคติที่ชักนำบุคคลแสดงออก มีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่นหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่งรวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบันและการดำเนินการขององค์กรอื่นๆ เช่น กลุ่มชาวเกษตรกรย่อมมีทัศนคติทางบวกหรือมีความรู้สึกที่มีต่อสหกรณ์การเกษตรและให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วยการเข้ามาเป็นสมาชิกและร่วมในกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ เป็นต้น

2) ทัศนคติทางลบหรือไม่ดีคือทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสียไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง

3) ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กร และอื่นๆ โดยสิ้นเชิง เช่น นักศึกษาบางคนอาจมีทัศนคติหนึ่งเฉยๆ อย่างไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหาใดได้เพียงเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยระเบียบของนักศึกษา ทัศนคติทั้ง

3 ประเภทนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประการเดียวหรือหลายประการก็ได้ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมอื่น ๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ หรือสถานการณ์หน้าที่หรือกลไกของทัศนคติ

1.5 หน้าที่ของทัศนคติ

1) หน้าที่ในการปรับตัว (Adjustment function)

ทัศนคติจะช่วยให้เราปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเรา) ที่จะช่วยให้ได้รับความพึงพอใจหรือได้รับรางวัล และจะหลีกเลี่ยงต่อวัตถุที่คิดว่าจะทำให้โทษหรือเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ นั่นคือยึดถือแนวคิดเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองมากที่สุด และหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้โทษให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด เนื่องจากผู้บริโภคได้รับประสบการณ์ที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ บริการ หรือร้านค้าทั้งที่ได้รับความพอใจและไม่ได้รับความพอใจ ดังนั้นทัศนคติของผู้บริโภคต่อสิ่งเหล่านี้จึงมีลักษณะแปรผันอยู่กับประสบการณ์ที่รับมา

2) หน้าที่ในการป้องกันตนเอง (Ego-defensive function)

ทัศนคติจะช่วยปกป้องภาพลักษณ์แห่งตน (ego or self – image) ต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจหรืออันตรายที่เกิดขึ้นจากภายนอก ซึ่งจุดมุ่งหมายของทัศนคติในลักษณะนี้ก็เพื่อที่จะป้องกันส่วนขาดหรือส่วนเสียของตัวเราให้เกิดความสบายใจ ตัวอย่างเช่น นักศึกษาที่สอบตกในวิชาหนึ่งอาจเลือกที่จะตำหนิอาจารย์ผู้สอนว่าสอนไม่ดีหรือไม่เกรงไม่ยุติธรรม แทนที่จะยอมรับว่าเพราะตัวเองที่เกียจไม่ขยันเรียน

ในทางการตลาด ผู้บริโภคที่ตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์มักจะไม่ต้องการที่จะยอมรับว่าเป็นเพราะตนเองตัดสินใจผิด แต่อาจเลือกที่จะปกป้องตนเอง โดยการตำหนิพนักงานขายว่าให้คำแนะนำผิดและผู้ผลิตควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์นี้ไม่ดี เป็นต้น

3) หน้าที่ในการแสดงออกค่านิยม (value-expressive function)

ในขณะที่ทัศนคติเพื่อป้องกันตนเองได้สร้างขึ้นเพื่อปกป้องภาพลักษณ์ของตนเองเพื่อปิดบังลักษณะที่แท้จริงไม่ให้ปรากฏ ในทางตรงข้ามทัศนคติที่ทำหน้าที่ในการแสดงออกค่านิยม จะพยายามแสดงลักษณะที่แท้จริงของตนเองให้ปรากฏแทน ตัวอย่างเช่น นักอนุรักษ์นิยมอาจจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเสื้อผ้าสีสดใส ฉูดฉาด จะแสดงออกด้วยการสวมใส่เสื้อผ้าโทนสีมืด ๆ ลายเรียบ ๆ แทน หรือผู้ที่มิชอบคนสมัยใหม่ทันสมัย จะนิยมสวมใส่เสื้อผ้าที่มีตราราคาแพง ๆ หรือเลือกซื้อสินค้าที่มีแบบสไตส์สมัยใหม่ เพื่อแสดงค่านิยมของเขาออกมาให้ปรากฏ เป็นต้น

4) หน้าที่ในการแสดงออกถึงความรู้ (Knowledge function)

หน้าที่ของทัศนคติข้อสุดท้ายนี้ บางครั้งเรียกว่า “หน้าที่ในการประเมินวัตถุ” (object appraisal) เพราะว่าบุคคลจำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมรอบข้างจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ว่าวัตถุเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับเรื่องอะไร และเป็นลักษณะพื้นฐานของมนุษย์ที่จะแสวงหาความรู้ชัดเจน เพื่อความเข้าใจและเพื่อให้เกิดความสามารถทำการกระทำ

ของตนเองและผู้อื่นได้ และเมื่อบุคคลได้ทำความเข้าใจในวัตถุที่มีปัญหาครั้งหนึ่งแล้วก็จะพัฒนาเป็น ความรู้มารวมกันประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมและด้วยวิธีดังกล่าวจะช่วยให้สามารถเข้าใจโลกและ สิ่งแวดล้อมได้ง่ายเพราะความรู้ความเข้าใจอันเกิดจากประสบการณ์ที่สั่งสมจะช่วยสร้างทัศนคติใน การมองโลกว่าอะไรควรรับรู้ให้ความสนใจ อะไรควรหลีกเลี่ยง เป็นต้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหาร

2.1 ความหมายของการบริหารการจัดการ

การจัดการ (Management) เป็นกระบวนการออกแบบและรักษาซึ่งสภาพแวดล้อม ซึ่งบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Wehrich and Koontz. 1993: 4) หรือหมายถึงกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยการวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การชักนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) มนุษย์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ (Bovee; et al. 1993)

ประเด็นสำคัญของการจัดการ (Management) มีลักษณะดังนี้

1. การจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้
2. เป้าหมายของผู้บริหารทุกคน คือ การสร้างกำไร
3. การจัดการเกี่ยวข้องกับผลผลิต (Productivity) เป็นซึ่งหมายถึง

ประสิทธิภาพ (Efficiency) และ ประสิทธิภาพ (Effectiveness)

4. การจัดการนำมาใช้สำหรับผู้บริหารทุกระดับชั้นขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. 2539 : 1)

เจมส์ สโตนอร์ (James A.F Stoner. n.d) (พวงผกา ตันกิจจานนท์: 2552) ได้ให้ ความหมายของการจัดการว่า เป็นกระบวนการ (Process) ของการวางแผน (Planning) การ จัด องค์การ (Organization) การสั่งการ (Leading) และการ ควบคุม (Controlling) ความพยายามของ สมาชิกในองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์ ได้ศึกษาความหมายของการบริหารการจัดการนักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายสรุปได้ดังนี้

จอร์จ เทอร์รี่ (George R.Terry. n.d) ได้ให้ความหมายของการบริหารการจัดการว่า เป็นกระบวนการของ การวางแผนการจัดองค์การ การกระตุ้นและการควบคุมให้บรรลุจุดหมาย ร่วมกัน โดยใช้ ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ

เชสเตอร์ บาร์นาร์ด และ เฮร์เบิร์ต ฮิกส์ (Chester I. Barnard ; Herbert G. Hicks. n.d.) ได้ให้ความหมายของการจัดการ (Management) ว่าเป็น การจัดการภารกิจภายในองค์การให้ บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตาม นโยบายแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือหมายถึง ภารกิจของบุคคล หนึ่งบุคคลใดหรือหลายคนที่จะเข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของแต่ละบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำ

ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนการบริหาร (Administration) หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในระดับ และแผนงาน ซึ่งส่วนใหญ่ใช้กับการบริหารในภาครัฐหรือองค์กรขนาดใหญ่ จากความเห็นของนักวิชาการต่อคำทั้ง 2 จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ เจตนารมณ์ของผู้ใช้ว่าจะมีความเหมาะสมไปในทางใด ซึ่งอาจใช้คำทั้ง 2 แทนกันได้ (มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์ . 2552: 8-9)

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยวิวัฒน์ ทองทวีชัยกิจ. 2552:10)

2.2 กระบวนการบริหารการจัดการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร (Administrative) และการจัดการ (Management) มีผู้ศึกษาค้นคว้าและพิสูจน์จนสรุปออกมาเป็นทฤษฎีได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2539: 25)

1. การศึกษาการบริหารแบบคลาสสิก
 - 1.1 การจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์
 - 1.2 การจัดการตามระบบราชการ
 - 1.3 การจัดการแบบหลักการบริหาร
2. การศึกษาการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์
 - 2.1 จิตวิทยาอุตสาหกรรม
 - 2.2 การศึกษาระบบสังคมในการจัดการ
 - 2.3 ทฤษฎีลำดับความต้องการ หรือทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์
 - 2.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y
3. การศึกษาการจัดการเชิงปริมาณ
 - 3.1 ศาสตร์การจัดการ หรือการวิจัยการปฏิบัติการ
 - 3.2 การจัดการการปฏิบัติการ
 - 3.3 ระบบข้อมูลการจัดการ
4. ทศนะการจัดการที่เกิดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้
 - 4.1 ทฤษฎีระบบ
 - 4.2 ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์
 - 4.3 ทฤษฎี Z ของ Ouchi (Ouchi's theory Z)

2.3 หน้าที่ของนักบริหาร (Management Functions) มีดังนี้

1.1 การวางแผน (Planning) หมายถึงการที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมการ วางแผนการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้า

1.2 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการที่ผู้บริหารจะต้องเตรียม จัดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร

1.3 การสั่งการ (Directing) หมายถึงการที่ผู้บริหารจะต้องมีการวินิจฉัย สั่งการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การดำเนินการไปตามเป้าหมาย

1.4 การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึงการที่มีผู้บริหารมีหน้าที่ เชื่อมโยงต่าง ๆ ขององค์การให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องต้องกัน

1.5 การควบคุม (Controlling) หมายถึงการที่ผู้บริหารคอยควบคุมและ กำกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

2.4 หลักการบริหาร (Management Principle)

มณฑิภา วงศ์ทวีวัฒน์ ได้รวบรวมหลักการของ Fayol พบว่าหลักพื้นฐานทางการบริหารไว้มี 14 ประการ ดังนี้ (มณฑิภา วงศ์ทวีวัฒน์ . 2552: 11-12)

2.1 การแบ่งงานกันทำ (Division of work) การแบ่งงานกันทำจะทำให้ คนเกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) อันเป็นหลักการใช้ประโยชน์ของคนและกลุ่มคน ให้ทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติงานที่ต้องการได้ โดยจะมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เกิดขึ้นตามมาด้วย ซึ่งจะมีผลสัมฤทธิ์ซึ่งกันและกัน

2.3 ความมีระเบียบวินัย (Discipline) บุคคลในองค์การจะต้องเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กติกาและข้อบังคับต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดไว้ ความมีระเบียบ วินัยจะมาจากความเป็นผู้นำที่ดี

2.4 เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการทำงานได้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ไม่เช่นนั้นจะเกิดการ โต้แย้งสับสน

2.5 เอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) ควรอยู่ภายใต้การ จัดการหรือการสั่งการโดยผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งคนใด

2.6 ผลประโยชน์ขององค์การมาก่อนผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Subordination of individual interest to the general interest) คำนึงถึงผลประโยชน์ของ องค์การเป็นอันดับแรก

2.7 ผลตอบแทนที่ได้รับ (Remuneration of Personnel) ต้องยุติธรรม และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

2.8 การรวมอำนาจ (Centralization) ควรรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถควบคุมได้

2.9 สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การติดต่อสื่อสารควรเป็นไปตามสายงาน

2.10 ความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารต้องกำหนดลักษณะ และขอบเขตของงาน เพื่อประสิทธิภาพในการจัดระเบียบการทำงาน

2.11 ความเสมอภาค (Equity) ยุติธรรม และความเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความจงรักภักดี

2.12 ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) การหมุนเวียนคนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ และความมั่นคงในการจ้างงาน

2.13 ความคิดริเริ่ม (Initiative) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้แสดงออกถึงความความคิดริเริ่ม

2.14 ความสามัคคี (Esprit de Corps) หลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวก ในองค์กร

ชัยวัฒน์ ทองทวีชัยกิจ ศึกษาและรวบรวมกระบวนการบริหารจัดการจัดการ พบว่ามี 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าบริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคตและจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นๆ การวางแผนประกอบด้วย

1.1 การดำเนินการตรวจสอบตัวเอง เพื่อกำหนดสภาพในปัจจุบันขององค์กร

1.2 การสำรวจสภาพแวดล้อม

1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์

1.4 การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต

1.5 การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร

1.6 การประเมินแนวทางปฏิบัติที่วางไว้

1.7 การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

1.8 การติดต่อสื่อสารในการบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2. การจัดการองค์กร (Organizing) เป็นขั้นตอนการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานหรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงาน เพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จการจัดองค์การประกอบด้วย

2.1 การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ

2.2 การกระจายออกเป็นหน้าที่ (Duties)

2.3 การรวมหน้าที่ต่างๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน (Positions)

2.4 การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน

2.5 การรวมตำแหน่งงานต่างๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมและสามารถบริหารจัดการได้

2.6 การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่

2.7 การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

2.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการจัดการเป็นไปอย่างทั่วถึง

2.9 การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์

2.10 การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ

2.11 การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา

2.12 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ

2.13 การทบทวนและปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษย์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

2.14 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเข้าทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึง

3. การนำ (Leading) เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการให้ความพยายามของผู้จัดการที่กระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง (ชัยวิวัฒน์ ทองทวีชัยกิจ. 2552: 10-12)

3.1 การติดต่อสื่อสารและอธิบายผลวัตถุประสงค์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ

3.2 การมอบหมายมาตรฐานการปฏิบัติงานต่างๆ

3.3 การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

3.4 การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน

3.5 การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจ โดยการสื่อสาร เพื่อสำรวจความต้องการและสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

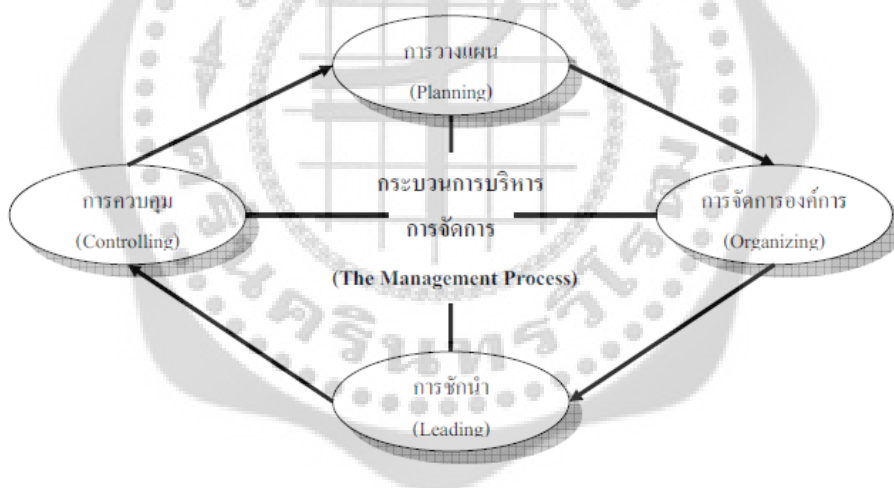
3.7 การทบทวนและปรับวิธีการของภาวะผู้นำ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

3.8 การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกแห่งในกระบวนการของภาวะความเป็นผู้นำ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามผลการดำเนินงาน และแก้ไขปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็น หรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการดำเนินงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ การควบคุมประกอบด้วย

- 4.1 การกำหนดมาตรฐาน
- 4.2 การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน
- 4.3 การแก้ไขความบกพร่อง
- 4.4 การทบทวนและปรับวิธีการควบคุม เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด
- 4.5 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง

ในทฤษฎีหน้าที่การบริหารทั้งสี่จะถูกปฏิบัติตามลำดับและพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ ในลักษณะของกระบวนการต่อเนื่องเป็นวงจรที่เริ่มต้นด้วยการวางแผน แต่ละหน้าที่ของการบริหารจะต้องเกี่ยวพันกับหน้าที่ก่อนๆ แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติอาจเป็นสิ่งที่ยุ่งยากในการสังเกตเพราะว่าไม่มีผู้บริหารคนใดวางแผนกิจกรรมต่างๆของพวกเขาทันทีหมด จัดองค์การ สั่งการและในที่สุดควบคุมกิจกรรมทั้งหมด ในเวลาใดเวลาหนึ่งผู้บริหารอาจจะทำการวางแผนบางสิ่งบางอย่างจัดองค์การสิ่งอื่น สั่งการสิ่งอื่น เป็นต้น (อัจฉรา บุปผามาลา, 2548: 17)



ภาพประกอบ 2 แสดงกระบวนการบริหารการจัดการภายในองค์กร

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2544). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการจัดการ.
หน้า 20-22.

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร

3.1 ความหมายของบรรยากาศในองค์กร

บรรยากาศที่ดีในองค์กรนั้นจะสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรวมทั้งสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี โดยสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ดังที่ พอร์เตอร์และสเตียร์ (Porter;& Steer. 1983:364) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญของการศึกษาองค์กรของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงมีผู้สนใจทำการศึกษเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในที่ทำงานหลายท่านและได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (สมยศ นาวิการ. 2536: 298; อ้างอิงจาก Forehand ; & Gilmer. n.d.) ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์กรไว้ว่า เป็นกลุ่มคุณลักษณะที่ทำให้องค์กรนั้นแตกต่างจากองค์กรอื่น

Litwin และ Stringer (1968: 1) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร

Brown และ Moberg (1980: 667) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์กรนั้นโดย

1. บรรยายลักษณะสภาพขององค์กร
2. เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง
3. จะต้องยืนยงอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง
4. จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตน

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ กล่าวว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึงตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อ ระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร (จุฬารัตน์ เสกนาโชค. 2547:11-12)

สมยศ นาวิการ (2539:193) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์กรรับรู้ได้จากลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งบรรยากาศเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล นอกจากนั้น “บรรยากาศองค์กร” จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้จากองค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์และแบบของความเป็นผู้นำกับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน

พะวงพิศ วัฒนกิจ และ มาลี กาบมาลา กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานรวมกันของบุคคลภายในองค์กรนั้นๆ อันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

พฤติกรรมของทุกคนในองค์กร อันจะส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรทั้งผลดีและผลเสียได้ (จิรวรรณ จีระดีพลัง .2546: 24)

บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรจะเป็นตัวกำหนดความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ดังนั้นจากความหมายที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้นิยามบรรยากาศในองค์กรไว้ นั้น สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศในองค์กรหมายถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์กรหรือตัวแปรชนิดต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อผลดีและผลเสียในการปฏิบัติงาน

3.2 ความสำคัญของบรรยากาศในองค์กร

ในด้านความสำคัญของบรรยากาศในองค์กรนั้น มีผู้ที่ได้ศึกษาถึงความสำคัญในองค์กร ไว้หลายท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่มาก เช่น บรราน และโมเบอร์ก (จเร นาจุ. 2544; อ้างอิงจาก Brown ;& Moberg. 1980:367) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรเพราะจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรที่จะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร (หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. 2550: 26) และ สเตียร์ (จุฬารัตน์ เสนาโชค. 2547: 13-14) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ

1. บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์กร ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์กรจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

2. จากการที่บรรยากาศองค์กรซึ่งเหมาะสมต่อองค์กรหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมต่ออีกองค์กรหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรคบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์กรและสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ในขณะที่บรรยากาศองค์กรแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรนั้นจะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

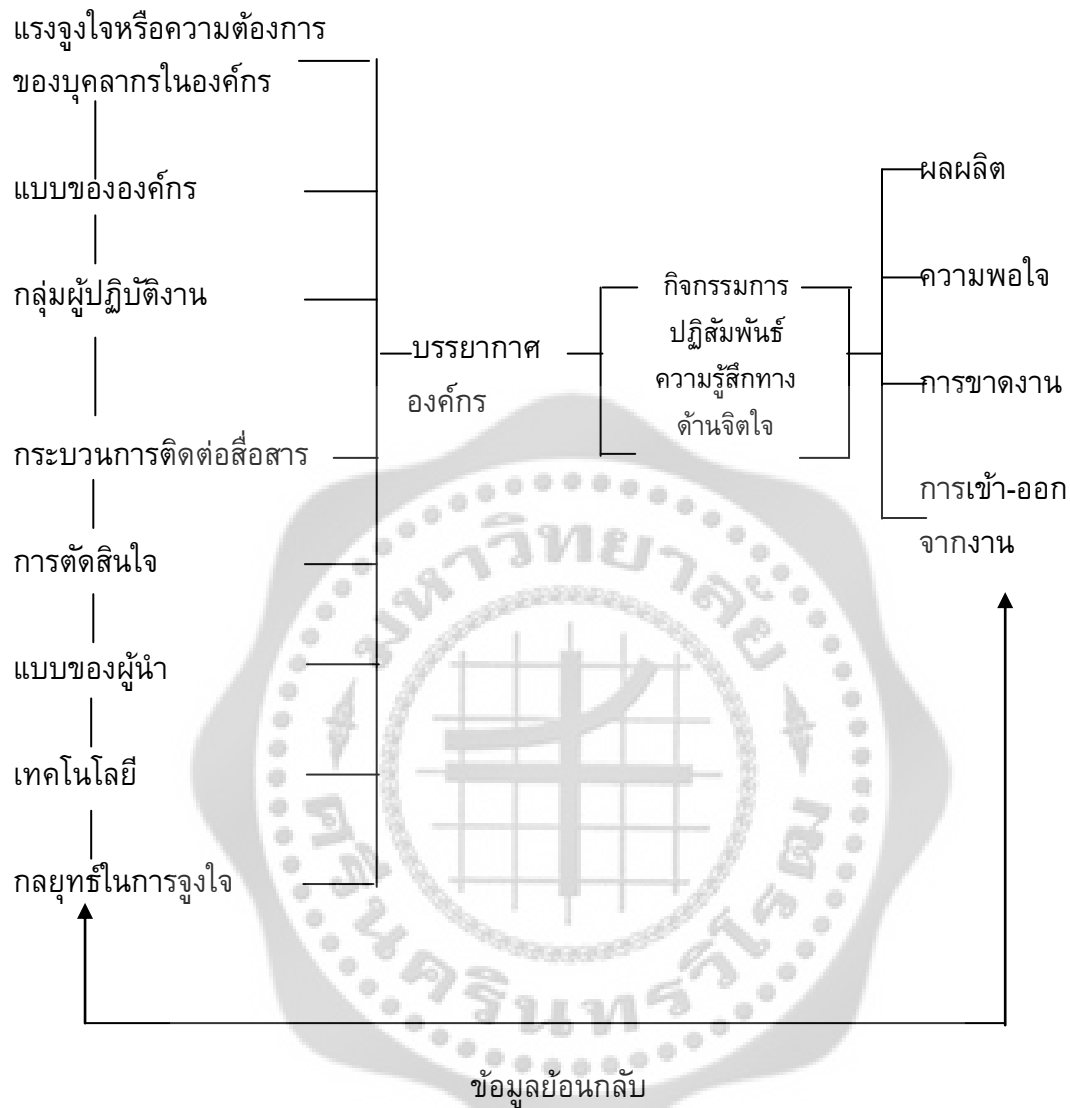
3. แม้ว่าบรรยากาศองค์กรจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร แต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

พร้อมนี้ยังได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์กร คือ 1. ความพึงพอใจในงาน (Job Saticfaction) 2. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ปัจจัยระบบองค์กร

การรับรู้บรรยากาศองค์กร

ปัจจัยประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระบบองค์กร การรับรู้ บรรยากาศองค์กรและปัจจัยประสิทธิภาพ

ที่มา: Jame Gibson, John M. Ivanceivch; and Jame M. Dennyelly. *Organizations : Structure Process Behavior* .1973 : 328; อ้างอิงจาก จุฬารัตน์ เสกนาโชค.2548 : 15)

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร

แนวคิดของ เทย์เลอร์ โดยยุค ดังกล่าวให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบขององค์กร การแบ่งงานกันทำความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน การจัดโครงสร้างองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรขึ้น โดยบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ บรรยากาศในองค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาได้อย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กรของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์กรและความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กรมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามความพอใจของบุคคลในองค์กร

ในปี 1963 ฮัลปิน และครอฟท์ (กนกพร วรมานะกุล. 2542: 14 อ้างอิงจาก Halpin; & Croft. n.d.) ได้สร้างเครื่องมือสำหรับวัดบรรยากาศในองค์กรที่มีชื่อว่า OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งได้จากการศึกษาพอจะสรุปได้ว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพิจารณา การจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล
2. การเน้นสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน
3. ความรู้สึกและอารมณ์ที่แสดงออกมาแตกต่างกันมากระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง
4. การรับรู้ถึงความพึงพอใจของมนุษย์
5. สัมพันธภาพภายในองค์กร
6. แรงจูงใจในการทำงาน
7. การแสดงออกของอารมณ์
8. ความทุ่มเทต่องาน

จากปัจจัยทั้ง 8 ประการดังกล่าวนี้ ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศในองค์กรที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านที่เป็นความกดดันของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาความคาดหวังรูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ สิ่งอำนวยความสะดวกความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร จะมีผลทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันไป รวมทั้งมีผลกระทบต่อการรับรู้ความรู้สึกและเจตคติของบุคลากรในองค์กรได้ (หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ .2550: 26-27)

3.4 องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรนั้นได้มีผู้ศึกษาและรวบรวมองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรไว้ในรูปมิติ โดย เฟรนส์ และคณะ(ลัดดา สัจพันธุ์โรจน์. 2545:19-20;อ้างอิงจาก French; et al. 1985: 532-533) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรเป็นมิติซึ่งแบ่งเป็น 8 มิติได้แก่

1. มิติทางโครงสร้างขององค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

2. มิติทางความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความเข้าใจ และการตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติ

3. มิติการให้รางวัล และการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัล และการถูกลงโทษภายใต้สถานการณ์ของการทำงาน โดยการให้รางวัลนั้นจะได้ผลดีกว่าการลงโทษ เนื่องจากรางวัลจะเป็นสิ่งกระตุ้นทางด้านความสำเร็จในการทำงาน และความผูกพัน ลดความหวาดกลัว และความล้มเหลวในการทำงานได้

4. มิติทางความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงสัมพันธภาพภายในองค์กร และรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริม และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

5. มิติทางความเสี่ยง และการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และความท้าทายในงาน

6. มิติความขัดแย้ง และการยินยอมให้มีการขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ถึงความแตกต่างของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานโดยในมิตินี้จะเน้นการแก้ปัญหา มากกว่าการเพิกเฉย ไม่เอาใจใส่

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน

8. มิติทางความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การรับรู้ถึงความ เป็นมิตร และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (นภาพร ศรีประดิษฐกุล. 2541:25-26; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968:46-65) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์กร เป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทายของงาน

3. การให้รางวัล (Reward) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัล และการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้น

ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่า มีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

4. ความเสี่ยงของงาน (Risk) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้

5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงาน

6. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

7. มาตรฐานงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์กร เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปโดยไม่สนใจปัญหา

9. ความภักดีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

ส่วน แคมเบล และปีทตี (ลัดดา สัจพันธุ์โรจน์. 2545:20-21: อ้างอิงจาก Cambell; & Beaty. 1971) ได้เสนอมิติของบรรยากาศในองค์กรไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความมากน้อยของวิธีการ (Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward-Punishment Relationship) หมายถึง ความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะพิจารณาจากความอาวุโส หรือความชอบพออื่น ๆ

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง ความมากน้อยของการส่งมอบอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของคนในองค์กรที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. การให้ความสำคัญของการอบรมพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ความมากน้อยของการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security and Risk) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคลากรในองค์กรพยายามหาหนทางในการปฏิบัติงานให้มีความมั่นคง แทนที่จะปฏิบัติงานด้วยความไม่มั่นใจงาน

7. การเปิดเผย และการป้องกันตนเอง (Openness and Defensiveness) หมายถึงความมากน้อยของการที่บุคลากรในองค์กรพยายามปกปิดความผิด แทนที่จะติดต่อกับหาข้ออย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดี และเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วย

9. การยอมรับ และการส่งกลับข้อมูล (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาคิดอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวขององค์กร (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรรับรู้เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และการทำตามเป้าหมายอย่างมีความคล่องตัว รวมถึงการคาดคะเนปัญหา พัฒนาทักษะ และวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

อัลแดจ และ บรีฟ (Aldag & Breef (1981: 423) ได้แบ่งปัจจัยองค์กรประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่องค์การอนุญาตให้บุคลากรมีความอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

2. โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาผลงาน ความสามารถ หรือผลผลิตอื่น ๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากร

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ระดับที่องค์การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกองค์การโดยผ่านการสนับสนุนจากผู้นำ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ในการปฏิบัติการหรือการจัดการใดๆก็ตาม สิ่งสุดท้ายที่สามารถประมวลผลของการทำงานได้นั้นก็คือการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในลักษณะต่างๆ นั้นได้มีผู้ให้ความหมายต่างๆไว้ดังนี้

4.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

พีเทอร์สัน และพลาวแมน (ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์ 2536: 22; อ้างอิงจาก Peterson & Plowman. 1953) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และการให้ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competency and Capability) ในการผลิตและดำเนินงานด้านธุรกิจที่ถือได้ว่าประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อที่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อค้ำประกันการดำเนินงานและข้อมูลผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นคำว่าประสิทธิภาพด้านธุรกิจจึงมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

นอกเหนือจากประสิทธิภาพในความหมายเชิงธุรกิจแล้ว ความหมายของประสิทธิภาพในความอื่นๆนั้น ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ เช่น

ดิน รัชฎพฤทธิ และ ไกรยุทธ ธีรตยาสินธ์ (2537: 25) กล่าวว่า ในภาพรวมนั้น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้าง กระบวนการ/เทคโนโลยี และพฤติกรรมของหน่วยราชการและข้าราชการ

ไรอัน และ สมิท (Ryan; & Smith.1954: 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (human efficiency) ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะพิจารณาได้จากการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น ๆ

มิลเลท (Millet.1954: 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งความพึงพอใจนั้นหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

ดังนั้นประสิทธิภาพตามแนวคิดนี้จึงเท่ากับผลผลิต ลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็น การบริหารงานราชการ และองค์กรของรัฐก็บวกกับความพึงพอใจของผู้บริหารกลับไปด้วย ซึ่งอาจ เขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

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

E	=	Efficiency หรือประสิทธิภาพของงาน
O	=	Output ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา
I	=	Input ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่นำมาใช้
S	=	Satisfaction มีความพึงพอใจผลงานที่ออกมา

เซอร์โต (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2545 : 31 อ้างอิงจาก Certo. 2000: 9) ได้ให้ ความหมายของคำว่าประสิทธิผลและประสิทธิภาพไว้ว่า

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการทำให้ถูกต้อง (Doing the right things)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความ สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมี เป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผล หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่าทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)

การเพิ่มผลผลิต (Productivities) จะต้องใช้วิธีการ (Mean) ที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผล (Effectiveness)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพคือ คุณภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competency and Capability) ในการผลิตและดำเนินงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะ พิจารณาได้จากการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน โดย ประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ ออกมา

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ซาเลนิค (Zaleanick.1958:40) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่า จะได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งภายนอก และภายใน (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมี ประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
2. ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

ธงชัย สันติวงษ์ (2538:29-31) ได้ให้ข้อแตกต่างของคำว่าประสิทธิผล และ ประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการ ก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหนในขณะที่กำลัง ทำงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยหลักการแล้วองค์กรควรจะมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ควบคู่กันแต่ปรากฏให้เห็นบ่อยครั้งว่ามีองค์กรจำนวนมากที่สามารถทำได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง เพียงอย่างเดียวคือองค์กรบางแห่งอาจทำให้ประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายไว้แต่กลับมีการใช้จ่าย ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง (หรือก็คือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การต้องใช้วัตถุดิบหรือวัสดุอุปกรณ์มากเกินไปจนความจำเป็นและรวมถึงการใช้แรงงานคนอย่าง สิ้นเปลืองและเหนื่อยอ่อนด้วย

4.3 ผลของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกับบุคลากรและหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุป ได้ ดังนี้ (ประณต แก้วสำราญ.2548 : 26)

1. เกิดผลต่างระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่มากขึ้น เนื่องจากการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายลดลง ซึ่งสามารถนำค่าใช้จ่ายส่วนนั้นไปจ่ายใน ด้านอื่น
2. เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรสามารถทำงานเสร็จและตรงตามเวลาที่กำหนด
3. สามารถทำงานได้ในปริมาณที่สูงขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความ พึงพอใจและเต็มใจ
4. เกิดความพึงพอใจและเชื่อถือจากผู้ใช้บริการ

5. ประวัติกรรมโรงงานอุตสาหกรรม

5.1 การก่อตั้งกรมโรงงานอุตสาหกรรม

(1) พ.ศ. 2475 หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง รัฐบาลได้ยึดแนวการบริหารประเทศ โดยคำนึงถึงความสมบูรณ์ของราษฎรทางด้านเศรษฐกิจจึงได้จัดทำแผนการดำเนินการทางเศรษฐกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอุตสาหกรรม กิจกรรมบางอย่างที่เป็นสาธารณูปโภค รัฐจะเข้าควบคุมดูแลตลอดจนการร่วมงานกับบริษัทเอกชนดำเนินการในรูปของบริษัทสาธารณะ ส่วนที่ไม่เป็นสาธารณูปโภคจะให้ประชาชนดำเนินการธุรกิจอุตสาหกรรมได้

(2) พ.ศ. 2485 เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาอุตสาหกรรม รัฐบาลในสมัยนั้นจึงมีนโยบายที่จะจัดสร้างและดำเนินการอุตสาหกรรมและการพาณิชย์กรรมภายในประเทศให้เป็นปึกแผ่น โดยแก้ไขพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม โดยยุบกระทรวงการเศรษฐกิจและจัดตั้งกระทรวงใหม่ขึ้น 2 กระทรวงคือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม

(3) 5 พฤษภาคม 2485 กรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้รับการสถาปนาเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการอุตสาหกรรม โดยมีหน้าที่ดูแลโรงงานต่างๆที่เป็นของรัฐ ควบคุมดูแลการดำเนินงานของโรงงานเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงมาตรฐานแห่งคุณภาพ และปริมาณ ตลอดจนรักษาระดับราคาของผลิตภัณฑ์ที่โรงงานต่างๆผลิตจำหน่ายแก่ประชาชน พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เห็นว่ามีความจำเป็นแก่ประเทศชาติในยามสงคราม

สถานที่ทำการของกรมโรงงานอุตสาหกรรมปัจจุบันตั้งอยู่ที่ 75/6 ถ.พระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

ตราสัญลักษณ์ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม แสดงถึงความเรียบง่าย แสดงความเป็นไทยสมัยใหม่ ลักษณะคล้ายเปลวไฟเพลิงในโรงงานอุตสาหกรรมอันหมายถึงความรุ่งเรือง ความเจริญ การงาน ฯลฯ โดยด้านนอกเป็นรูปเฟือง หมายถึง อุตสาหกรรม ภายในเป็นรูปวงกลมเป็นรูปพระนารายณ์ หมายถึง การปกป้องดูแลความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ และยังหมายถึงการสร้างเสริมและพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมของประเทศให้ก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ และ สีธงชาติ หมายถึง อุตสาหกรรมไทย ที่มีความมั่นคง ความก้าวหน้า การส่งเสริมอุตสาหกรรมไทยให้เจริญยิ่งขึ้น

5.2 วิสัยทัศน์

องค์กรชั้นนำด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ภาคอุตสาหกรรม

5.3 พันธกิจ

1. บริหารจัดการ การกำกับดูแลธุรกิจอุตสาหกรรมรวมถึงวัตถุดิบอันตราย ด้านการผลิต สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลง กฎ ระเบียบระหว่างประเทศ

2. ส่งเสริม สนับสนุนข้อมูลและองค์ความรู้ด้านเครื่องจักร การผลิต สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย วัตถุดิบอันตราย พลังงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา

ธุรกิจอุตสาหกรรม

3. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

5.4 วัฒนธรรม

ทำงานด้วยความมุ่งมั่น สัมพันธ์กันที่พี่น้อง สอดคล้องความเปลี่ยนแปลง

5.5 ค่านิยม

ให้บริการรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม
พร้อมความปลอดภัย

5.6 การเพิ่มและลดของบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตาราง 1 แสดงการเพิ่มและลดของบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ประเภท	จำนวน
บรรจุใหม่	46
ลาออก	13
เกษียณอายุ	21
รวม	80

ที่มา: การเพิ่มและลดของบุคลากร ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
2555, ตุลาคม)

5.7 จำนวนบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตาราง 2 แสดงจำนวนบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตำแหน่ง	จำนวน
ข้าราชการ	520
พนักงานราชการ	10
ลูกจ้าง	83
รวม	613

ที่มา: การเพิ่มและลดของบุคลากร ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
2555, ตุลาคม)

5.8 นโยบายการบริหารบุคลากรของกรมโรงงานอุตสาหกรรม

ปัจจุบันกำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำนโยบายดังกล่าว

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนพร วัฒนศรนนท์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการปรับปรุงมาตรฐานในการให้บริการ และด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท ผลการศึกษา

1) บุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ปัจจัยด้านการปรับปรุงมาตรฐานในการให้บริการ ด้านการฟัง ด้านการออกแบบการให้บริการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำ และเป็นไปในทางทิศทางเดียวกัน ด้านการให้บริการเหนือความคาดหวัง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทางทิศทางเดียวกัน ด้านการให้บริการขั้นมาตรฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทางทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านการแก้ปัญหา ด้านการทำวิจัยพนักงาน และด้านผู้นำในการให้บริการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทางทิศทางเดียวกัน

3) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านความสามารถ ด้านจริยธรรม ด้านสังคม ด้านอารมณ์ และต้นขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทางทิศทางเดียวกัน

ภัทราภรณ์ เนินกร่าง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา

1) พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันและระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรณรัต คำสวด (2553: 100) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจ ในชีวิตความเป็นอยู่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยวิวัฒน์ ทองทวีชัยกิจ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตฉลิม ผลการศึกษา

1) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

2) หลักการบริหารในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผน การจัดการองค์การ การนำและการควบคุมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับ ปานกลาง

3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง การสรรหา การฝึกอบรม ค่าตอบแทนและการ ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

อนุรักษ์ สันติโชค (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา หจก.ซิกเท็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิเนส ผลการศึกษา พบว่า

1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานทุกด้านในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2) พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในอาชีพการงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2552) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด ผลการศึกษา พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน อัตราเงินเดือนและอายุงาน ที่แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกกาญจน์ เพชรประไพ (2551) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานร้านเซเว่น อีเลฟเว่น ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา

1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งผู้จัดการร้านและมีระยะเวลาการทำงาน 1-2 ปี มีปัจจัยด้านค่านิยมในระดับที่ดีมาก มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับดี มีพฤติกรรมวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณค่า 7 ประการ (7 Value) โดยรวมอยู่ในระดับดี และมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี

2) พนักงานเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3) ส่วนปัจจัยทางด้านค่านิยมของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และด้านวัฒนธรรมองค์กรในด้านคุณค่า 7 ประการ (7 Value) มีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า

1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 37 ปี 11 เดือน การศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,001 บาทขึ้นไป และมีอายุงานเฉลี่ย 11 ปี 10 เดือน

2) พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก และด้านความพฤติกรรมที่แสดงออก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการรับรู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3) พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสียของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐาน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้ง และด้านโครงสร้างองค์กร และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสนับสนุน

4) พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี

5) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานไม่แตกต่างกัน

6) ประสิทธิภาพในการทำงาน (+ .241) วัฒนธรรมองค์กร (+.187) บรรยากาศในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร (- .121) บรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ (-.115) บรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น (+.114) บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน (+ .435) บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน (+ .235) บรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง (+.245) สามารถรวมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการอ้างอิง เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปร ประกอบด้วยแนวทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้นำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแบบสอบถาม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูล เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาเรื่อง ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและเพศชาย โดยทราบจำนวนประชากร ในปัจจุบันมีจำนวนทั้งหมด 614 คน (ที่มา : พนักงานสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ กรมโรงงานอุตสาหกรรม .2556 ,กุมภาพันธ์ ข้อมูลจากศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Yamane. 1970 : 580 - 581) ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 243 คนและเพิ่มจำนวน 37 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 280 คน สูตรการคำนวณ ดังนี้

สูตร

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

เมื่อ N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 n = ขนาด (จำนวน) จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 614 คน ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือ .05 แทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{614}{1 + 614 (0.05)^2} \\ &= 243 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 243 คน บวกเพิ่มจากจำนวนร้อยละ 15 เท่ากับ 37 รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 280 คน จากจำนวนกลุ่มประชากรจำนวน 614 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก โดยการเลือกตัวอย่างจากประชากรข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่เต็มใจในการให้ข้อมูล และสามารถตอบแบบสอบถามได้จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด สารนิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และสถานภาพ โดยข้อที่ 1-8 มีลักษณะ คำถามปลายปิด (Close Ended response Question) ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อ 1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2554 : 29)

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

ข้อมูลจากศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ระบุว่าอายุ 23 ปี เป็นอายุที่ต่ำสุดของข้อมูล และ อายุ 60 ปี เป็นอายุที่สูงที่สุดของข้อมูล ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{60 - 23}{4}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 9.25 \text{ ประมาณ } 9 \text{ ปี}$$

จากการคำนวณอันตรภาคชั้นข้างต้น สามารถแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. 23 - 31 ปี
2. 32 - 40 ปี
3. 41 - 49 ปี
4. 50 ปีขึ้นไป

ข้อ 3. ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงได้แก่

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย
2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส.
3. ปริญญาตรี
4. ปริญญาโทขึ้นไป

ข้อ 4. ประเภทบุคลากร ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภท นามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. ข้าราชการ
2. พนักงานราชการ
3. ลูกจ้าง

ข้อ 5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2554 : 29)

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

ข้อมูลจากศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ระบุระยะเวลาการปฏิบัติงาน 0 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุดของข้อมูล และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 35 ปี เป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สูงสุดของข้อมูลของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{35 - 0}{4}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 8.75 \quad \text{ประมาณ 9 ปี}$$

จากการคำนวณอันตรภาคชั้นข้างต้น สามารถแบ่งระยะเวลาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี
2. 10 - 18 ปี
3. 19 - 27 ปี
4. 28 ปีขึ้นไป

ข้อ 6 ระดับตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภท นามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. ระดับปฏิบัติการ
2. ระดับชำนาญการ
3. ระดับชำนาญการพิเศษ

4. ระดับเชี่ยวชาญ

5. อื่น ๆ

ข้อ 7 ระดับเงินเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2554 : 29)

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

ข้อมูลจากศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ระบุว่ารายได้ 9,300 บาท เป็นระดับเงินเดือนที่ต่ำสุดของข้อมูล และระดับเงินเดือน 65,270 เป็นระดับเงินเดือนที่สูงสุดของข้อมูล ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{65,270 - 9,300}{4}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 13,993 \quad \text{ประมาณ } 14,000 \text{ บาท}$$

จากการคำนวณอันตรภาคชั้นข้างต้น สามารถแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. 9,300 - 22,299 บาท
2. 22,300 - 37,299 บาท
3. 37,300 - 51,299 บาท
4. 51,300 บาทขึ้นไป

ข้อ 8 สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภท นามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. โสด/หม้าย/หย่าร้าง
2. สมรส/ไม่มีบุตร
3. สมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียน
4. สมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียนและพ้นวัยเรียน
5. สมรส/มีบุตรในวัยพ้นวัยเรียน
6. อื่นๆ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับการวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม มีจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

ข้อที่ 1-4 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับหลักการบริหารด้านการวางแผน ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method : Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ข้อความเชิงบวก (คะแนน)</u>	<u>ข้อความเชิงลบ (คะแนน)</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2554 : 29)

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

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

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักบริหารด้านการวางแผน

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>แปลผล</u>
4.21 – 5.00	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
1.81 – 2.60	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับ ไม่ดีย่อย่างมา

ข้อที่ 5 - 8 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับหลักการบริหารด้านการจัดการองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method : Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2554 : 29)

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

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

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 4 คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักบริหารด้านการจัดการองค์การ

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการจัดการองค์การอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการจัดการองค์การอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการจัดการองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการจัดการองค์การอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการจัดการองค์การอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ข้อที่ 9-12 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับหลักการบริหารด้านการนำ ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method : Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2554 : 29)

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

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

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักบริหารด้านการนำ

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการนำอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการนำอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการนำอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการนำอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการนำอยู่ในระดับ ไม่ดีย่างมาก

ข้อที่ 13-16 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับหลักการบริหารด้านการควบคุม ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method : Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2554 : 29)

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

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

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักบริหารด้านการควบคุม

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการควบคุมอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการควบคุมอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการควบคุมอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	บุคลากรมีทัศนคติในด้านหลักบริหารด้านการควบคุมอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีต่อบรรยากาศในองค์กรเจ้าหน้าที่ มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน และความขัดแย้ง มีจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ข้อ 1-3 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะวิธีการให้คะแนนรวม(Rating scale method : Likert Scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2554 : 29)

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

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานในระดับดี
2.61 – 3.40	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานอยู่ในระดับไม่ดียิ่ง

ข้อ 4-6 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กรด้านความปลอดภัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method : Likert Scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้
(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2554 : 29)

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

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

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 8 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรด้านความอบอุ่น

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ข้อ 7-9 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะวิธีการให้คะแนนรวม(Rating scale method : Likert Scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้
(กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2554 : 29)

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

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

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 9 คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรด้านการสนับสนุน

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ข้อ 10-12 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้ง ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะวิธีการให้คะแนนรวม(Rating scale method : Likert Scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้
(กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2554 : 29)

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

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

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 10 คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรด้านความขัดแย้ง

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	บุคลากรมีทัศนคติในบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีทั้งหมด 5 ด้าน คือด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ มีจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะวิธีการให้คะแนนรวม(Rating scale method : Likert Scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1

5

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้
(กัลยา วาณิชยปัญญา. 2554 : 29)

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

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

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 11 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงาน อุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง
2.61 – 3.40	บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ การทำงาน และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่างๆ จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร บรรยากาศในองค์กรและแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 40 คน ที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงแล้วนำมาหาความเชื่อมั่น

5. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วาณิชยปัญญา.2554) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า .70 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2554) เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก ดังนี้

ตาราง 12 แสดง จำนวนข้อ การให้คะแนน และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	จำนวนข้อ	การให้คะแนน	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
1. ทศนคติ ด้านการบริหารจัดการองค์กร			
ด้านการวางแผน	4	5 ถึง 1	.762
ด้านการจัดการองค์กร	4	5 ถึง 1	.946
ด้านการนำ	4	5 ถึง 1	.810
ด้านการควบคุม	4	5 ถึง 1	.892
2. ทศนคติ ด้านบรรยากาศองค์กร			
ด้านความเสี่ยงของงาน	3	5 ถึง 1	.775
ด้านความอบอุ่น	3	5 ถึง 1	.888
ด้านการสนับสนุน	3	5 ถึง 1	.975

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	การให้ คะแนน	ค่า สัมประสิทธิ์ อัลฟ่า
ด้านความขัดแย้ง	3	5 ถึง 1	.898
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	15	5 ถึง 1	.982

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งการดำเนินการเก็บข้อมูลมีดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมดจำนวน 243 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างจำนวน 37 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 280 คน แล้วรวบรวมแบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำราบทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจขายตรง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในเครื่องมือวัดแต่ละชุด และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์

2. ให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือวัดแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล (Processing) ด้วยโปรแกรมการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for social Sciences หรือ SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้

- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สำหรับลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และด้านประเภทบุคลากร

2.2 การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สำหรับลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านระดับตำแหน่งงาน ด้านระดับเงินเดือนและด้านสถานภาพ

2.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบาย และวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ (Percentage)
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้สัญลักษณ์ $\bar{x}$ โดยใช้สูตร

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

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

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัค แอลฟา (Alpha-Coefficient Cronbach) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 43)

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

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของการศึกษาครั้งนี้จะตั้งระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานมีดังต่อไปนี้

3.1. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม กรณีทราบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน (Independent Sample) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 135)

1) กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ (Degree of freedom) $df = n_1 + n_2 - 2$

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

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ (Degree of freedom)

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

เมื่อ	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	x_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$
	s_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มโดยที่
	s_p^2	=	$\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$
	n_i	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

3.2. สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545: 293)

3.2.1. ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545: 135)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Groups)
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Group)

$$\text{โดยที่ } MS_b = \frac{SS_b}{(k-1)}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{(n-k)}$$

SS_b แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
(Between Group sum of Square)

SS_w แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม
(Within Group sum of Square)

k แทน จำนวนกลุ่ม

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$(k-1)$ แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผัน
ระหว่างกลุ่ม (dfb)

$(n-k)$ แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผัน
ภายในกลุ่ม (dfw)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ แอลฟา = 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 258)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j; \quad LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

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

$$\text{โดยที่ } dfw = n - k$$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่ม
ตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error (MS_w)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

3.2.2. สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนได้ดังนี้

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

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

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-Forsythe
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์. 2543: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(w)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
-------	-----	-----	--

$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
$\bar{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
$\bar{X}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3. สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 311-312)

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

เมื่อ

r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน x
$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน y
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 280)

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น ถ้า x ลด y จะเพิ่ม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น จะเพิ่มด้วย ถ้า x ลด y จะลดลงด้วย
- 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

- 6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
- 7) ในการประเมินผล จะใช้วิธีการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอัตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{1-0}{5} = 0.2\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์</u>	<u>ความหมาย</u>
0.81-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความ “ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรมกระทรวงอุตสาหกรรม” ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบ T-test
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
F	แทน	สถิติทดสอบ F-Test
df	แทน	องศาของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
Prob. (p)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และสถานภาพ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความขัดแย้ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านวิธีการ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และสถานภาพ โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละปรากฏผลดังตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	146	52.1
	หญิง	134	47.9
รวม		280	100
2.	อายุ		
	23 - 31 ปี	57	20.4
	32 - 40 ปี	56	20.0
	41 - 49 ปี	63	22.5

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
50 ปีขึ้นไป		104	37.1
รวม		280	100
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย	35	12.5
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส.	22	7.9
	ปริญญาตรี	138	49.2
	ปริญญาโทขึ้นไป	85	30.4
รวม		280	100
4.	ประเภทบุคลากร		
	ข้าราชการ	225	80.4
	พนักงานราชการ	14	5.0
	ลูกจ้าง	41	14.6
รวม		280	100
5.	ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี	88	31.4
	10-18 ปี	52	18.6
	19-27 ปี	64	22.9
	28 ปีขึ้นไป	76	27.1
รวม		280	100
6.	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	72	25.7
	ระดับชำนาญการ	65	23.2
	ระดับชำนาญการพิเศษ	86	30.7
	ระดับเชี่ยวชาญ	3	1.1
	อื่น ๆ	54	19.3
รวม		280	100

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
7.	ระดับเงินเดือน		
	9,300 – 22,299 บาท	139	49.8
	22,300 – 37,299 บาท	49	17.5
	37,300 - 51,299 บาท	72	25.7
	51,300 บาทขึ้นไป	20	7.0
	รวม	280	100
8.	สถานภาพ		
	โสด /หม้าย /หย่าร้าง	119	42.9
	สมรส/ไม่มีบุตร	31	11.1
	สมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียน	53	18.9
	สมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียนและพ้นวัยเรียน	41	14.6
	สมรส/มีบุตรในวัยพ้นวัยเรียน/อื่นๆ	36	12.9
	รวม	280	100

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 280 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 และเพศหญิง มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 49 ปี มีจำนวน 63 คน อายุ 23-31 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และอายุ 34-40 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ถัดมา มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และมีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส. มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภท ข้าราชการ มีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 และรองลงมาเป็นลูกจ้าง มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และเป็นพนักงานราชการ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ระยะเวลาต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 28 ปีขึ้นไป มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ถัดมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 19-27 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-18 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับชำนาญการพิเศษ มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และรองลงมาคือมีระดับตำแหน่งงานที่ระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ถัดมา มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับชำนาญการ มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับอื่นๆ มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และมีระดับตำแหน่งงานที่ระดับระดับเชี่ยวชาญ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ที่ระดับ 9,300-22,299 บาท มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 และรองลงมาคือมีระดับเงินเดือน 37,300-51,299 บาท มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ถัดมา มีระดับเงินเดือน 23,000 -37,299 บาท มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และมีระดับเงินเดือน 51,300 บาทขึ้นไป มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียน มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ถัดมา มีสถานภาพสมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียนและพ้นวัยเรียน มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 มีสถานภาพสมรส/มีบุตรพ้นวัยเรียน มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และมีสถานภาพสมรส/ไม่มีบุตร มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่งงานและระดับเงินเดือน มีจำนวนที่ค่อนข้างน้อยจึงจัดกลุ่มใหม่ ดังนี้

ตาราง 14 จำนวนความถี่ และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับระดับการศึกษา
สูงสุด ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่งงานและระดับเงินเดือน ที่จัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา	57	20.4
หรือเทียบเท่า ปวส.		
ปริญญาตรี	138	49.2
ปริญญาโทขึ้นไป	85	30.4
รวม	280	100
4. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	225	80.4
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	55	19.6
รวม	280	100
6. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	72	25.7
ระดับชำนาญการ	65	23.2
ระดับชำนาญการพิเศษ/ระดับเชี่ยวชาญ	89	31.8
อื่น ๆ	54	19.3
รวม	280	100
7. ระดับเงินเดือน		
9,300 – 22,299 บาท	139	49.6
22,300 – 37,299 บาท	49	17.5
37,300 บาทขึ้นไป	92	32.9
รวม	280	100

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่งงานและระดับเงินเดือน ที่จัดกลุ่มใหม่ พบว่า

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ถัดมา มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส. มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ มีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 และเป็นพนักงานราชการ/ลูกจ้าง มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับชำนาญการพิเศษ/ระดับเชี่ยวชาญ มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และรองลงมาคือมีระดับตำแหน่งงานที่ระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ถัดมา มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับชำนาญการ มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ลี้มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับอื่นๆ มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ที่ระดับ 9,300-22,299 บาท มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 และรองลงมาคือมีระดับเงินเดือน 37,300 บาทขึ้นไป มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และมีระดับเงินเดือน 23,000 -37,299 บาท มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผน			
1. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.99	.471	ดี
2. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีการคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	3.96	.454	ดี
3. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง	3.97	.447	ดี

ตาราง 15 (ต่อ)

ทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. กรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร	3.58	.936	ดี
รวม	3.88	.354	ดี
ด้านการจัดการองค์กร			
5. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	4.08	.438	ดี
6. การปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ถูกคัดเลือกจากผู้มีความสามารถเพียงพอกับตำแหน่งนั้นๆ	3.94	.583	ดี
7. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	3.91	.592	ดี
8. ท่านไม่ได้รับอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.64	.758	ดี
รวม	3.89	.299	ดี
ด้านการนำ			
9. ผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรม มีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้บุคลากรทุกระดับทราบ	3.92	.593	ดี
10. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.04	.469	ดี
11. ท่านได้รับรางวัลจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ	3.83	.664	ดี
12. ท่านไม่เคยได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.69	.875	ดี
รวม	3.68	.375	ดี

ตาราง 15 (ต่อ)

ทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการควบคุม			
13. เกณฑ์การวัดผลงานมีการเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมกำหนด	3.69	.875	ดี
14. ในการปฏิบัติงานมีการวางแผนงานในการแก้ไขปัญหาหากเกิดความบกพร่องขึ้น	3.95	.465	ดี
15. การควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายมีการปรับเปลี่ยนเมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	3.97	.524	ดี
16. กรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.96	.496	ดี
รวม	3.84	.337	ดี
รวมทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร	3.87	.243	ดี

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำและด้านการควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ในระดับดีทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการวางแผน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ข้อมีการทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ข้อมีการคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และข้อไม่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.97 3.96 และ 3.58 ตามลำดับ

ด้านการจัดการองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์กร ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ข้อการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ถูกคัดเลือกจากผู้มีความสามารถเพียงพอกับตำแหน่งนั้นๆ ข้อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และข้อไม่ได้รับอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 3.94 3.91 และ 3.64 ตามลำดับ

ด้านการนำ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการนำ **ในระดับดี** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ข้อผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้บุคลากรทุกระดับทราบ ข้อได้รับรางวัลจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ และข้อไม่เคยได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.92 3.83 และ 3.69 ตามลำดับ

ด้านการควบคุม พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการควบคุม **ในระดับดี** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อในการปฏิบัติงานมีการวางแผนงานในการแก้ไขปัญหาหากเกิดความบกพร่องขึ้น ข้อการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายมีการปรับเปลี่ยนเมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด ข้อเกณฑ์การวัดผลงานมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และข้อไม่มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 3.96 3.95 และ 3.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความขัดแย้ง โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 16 ดังนี้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร
ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความเสี่ยงของงาน			
1. การตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยงในระดับที่สามารถยอมรับได้	3.99	.508	ดี
2. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย	3.88	.680	ดี
3. หน่วยงานของท่านไม่มีการกำหนดขอบเขตความเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้ท่าน	3.59	.842	ดี
รวม	3.82	.376	ดี
ด้านความอบอุ่น			
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.04	.597	ดี
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นเหมือนบุคคลภายในครอบครัว	3.92	.755	ดี
6. เพื่อนร่วมงานไม่ให้การยอมรับในตัวท่าน	3.43	1.075	ดี
รวม	3.85	.949	ดี
ด้านการสนับสนุน			
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือได้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติม	4.10	.509	ดี
8. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ	3.87	.785	ดี
9. ท่านไม่เคยได้รับการชมเชยเมื่อท่านสามารถทำงานได้	3.57	.992	ดี
รวม	3.85	.465	ดี

ตาราง 16 (ต่อ)

ทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความขัดแย้ง			
10. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้	3.99	.667	ดี
11. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยปัญหา จนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	3.97	.598	ดี
12. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันมาก	3.49	.829	ดี
รวม	3.82	.441	ดี
รวมทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร	3.83	.340	ดี

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ในระดับดีทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความเสี่ยงของงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยงในระดับที่สามารถยอมรับได้ ข้อรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย และข้อหน่วยงานของไม่มีการกำหนดขอบเขตความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.88 และ 3.59 ตามลำดับ

ด้านความอบอุ่น พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความอบอุ่น ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ข้อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นเหมือนบุคคลภายในครอบครัว และข้อเพื่อนร่วมงานไม่ให้การยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.92 และ 3.57 ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร **ด้านการสนับสนุน ในระดับดี** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือได้มีกรอบความรู้เพิ่มเติม ข้ออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ และข้อไม่เคยได้รับการชมเชยเมื่อสามารถทำผลงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 3.87 และ 3.57 ตามลำดับ

ด้านความขัดแย้ง พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร **ด้านความขัดแย้ง ในระดับดี** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อสามารถแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นได้ ข้อเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยปัญหาจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย และข้อท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.97 และ 3.49 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านวิธีการ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตาราง 17 ดังนี้

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพ			
1. ท่านสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ	4.08	.428	สูง
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้อย่างเต็มใจ แม้ว่าจะไม่มีค่าตอบแทน	4.00	.803	สูง
3. ท่านคิดว่าทักษะในการทำงานของท่านไม่เพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้รับ	3.60	.949	สูง
รวม	3.89	.532	สูง

ตาราง 17 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านต้นทุน			
4. หน่วยงานของท่านใช้กระดาษ หมึกพิมพ์และอุปกรณ์สำนักงานน้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา	3.86	.761	สูง
5. ท่านช่วยประหยัดพลังงานโดยการปิดน้ำและไฟทุกครั้งที่ไม่มีการปฏิบัติงาน	4.26	.486	สูง
6. ท่านเบิกค่าทำงานล่วงเวลาเพิ่มมากขึ้น	3.49	1.363	สูง
รวม	3.87	.566	สูง
ด้านปริมาณ			
7. ท่านสามารถทำงานได้ในปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิม	4.04	.506	สูง
8. หากลดจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานลงก็ไม่ได้ทำให้จำนวนงานที่ท่านทำได้ลดน้อยลง	3.80	.892	สูง
9. ถึงแม้ปริมาณงานจะมากขึ้น ท่านก็จะปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปกติ	3.52	1.241	สูง
รวม	3.79	.513	สูง
ด้านเวลา			
10. ท่านมักจะทำงานได้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ	4.10	.549	สูง
11. หากเกิดเหตุร้องเรียน/ประท้วงจากประชาชน การแก้ปัญหาสามารถยุติได้ในระยะเวลาอันสั้น	4.00	.464	สูง
12. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด	3.64	.989	สูง
รวม	3.91	.842	สูง

ตาราง 17 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านวิธีการ			
13. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น	3.64	.989	สูง
14. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจตรงกันในลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.15	.436	สูง
15. ท่านมักจะไม่ชอบที่จะปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด	3.85	.453	สูง
รวม	4.03	.482	สูง
รวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.83	.339	สูง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านวิธีการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับดีทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านคุณภาพ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ในระดับระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อ คือ ข้อสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ข้อสามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้อย่างเต็มที่ แม้ว่าจะไม่มีค่าตอบแทน และข้อทักษะในการทำงานไม่เพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 4.00 และ 3.60 ตามลำดับ

ด้านต้นทุน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน ในระดับระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อ คือ ข้อท่านช่วยประหยัดพลังงานโดยการปิดน้ำและไฟทุกครั้งที่ไม่มีการปฏิบัติงาน ข้อ หน่วยงานใช้กระดาษ หมึกพิมพ์และอุปกรณ์สำนักงานน้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา และข้อเบิกค่าทำงานล่วงเวลาเพิ่มมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 3.86 และ 3.49 ตามลำดับ

ด้านปริมาณ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน **ด้านปริมาณ ในระดับระดับสูง** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อ คือ ข้อสามารถทำงานได้ในปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิม ข้อหากลดจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานลงก็ไม่ทำให้จำนวนงานที่ทันท่วงทีได้ลดน้อยลง และข้อถึงแม้ปริมาณงานจะมากขึ้นก็จะปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปกติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.80 และ 3.52 ตามลำดับ

ด้านเวลา พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน **ด้านเวลาในระดับระดับดี** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อ คือ ข้อจะทำงานได้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ ข้อหากเกิดเหตุร้องเรียน/ประท้วงจากประชาชน การแก้ปัญหาสามารถยุติได้ในระยะเวลาอันสั้น และข้อไม่สามารถปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 4.00 และ 3.64 ตามลำดับ

ด้านวิธีการ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน **ด้านวิธีการ ในระดับระดับสูง** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อ คือ ข้อการปฏิบัติงานตามขั้นตอนทำให้รู้สึกว่าจะสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น ข้อผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจตรงกันในลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และข้อไม่ชอบที่จะปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.10 และ 3.85 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้วิธีการทดสอบ ดังนี้

ในการทดสอบด้วยสถิติ Independent Samples t-test ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม โดยทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย Levene's test เมื่อค่า Sig. มากกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances assumed และเมื่อ Sig. น้อยกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances not assumed

ในการทดสอบด้วย One Way ANOVA ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยเริ่มจากการทดสอบค่า Levene's test เพื่อทดสอบค่าความแปรปรวนของข้อมูล ถ้า Levene's test มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ Brown-Forsythe และเพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ย

คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3 และเมื่อ Levene's test มีค่า Sig. มากกว่า .05 ผู้วิจัย ทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ F-test และหากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่า มี ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ ใดบ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) การทดสอบ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม และบรรยากาศในองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งประกอบด้วยผลการทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามหัวข้อต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและสภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประกอบด้วยผลการทดสอบสมมติฐานย่อย 8 สมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้จำแนกบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1.1 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H₀ : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.3 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มี

H₀ : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษา
สูงสุด แตกต่างกันไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.4 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มี

H₀ : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.5 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มี

H₀ : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.6 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มี

H₀ : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.7 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.8 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's test ผลการทดสอบความแปรปรวน ดังตาราง 18

ตาราง 18 การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	การทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน				
	Levene Statistic	F	df1	df2	Prob.
เพศ		.108			.743
ประเภทบุคลากร		5.35			.021

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปรลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	Levene Statistic	การทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน			
		F	df1	df2	Prob.
อายุ	1.861		3	276	.136
ระดับการศึกษา	4.172		2	277	.016
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	1.276		3	276	.283
ระดับตำแหน่งงาน	3.010		3	276	.031
ระดับเงินเดือน	.003		2	277	.997
สถานภาพ	.521		4	275	.720

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ของเพศ ทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .743 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และพบว่าความแปรปรวน ของประเภทบุคลากร ทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจึง ต้องใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม ระหว่างเพศ และประเภทบุคลากร โดยอ่านค่า t-test ที่ Equal variances assumed และเมื่อ Sig. น้อยกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances not assumed ซึ่งผลการทดสอบ เป็นดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยรวมจำแนกตามเพศ และประเภทบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent t-test

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Prob.
เพศ					
ชาย	146	3.94	.319	2.541	.012
หญิง	134	3.85	.287		
ประเภทบุคลากร					
ข้าราชการ	225	3.89	.287	.003	.998
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	55	3.89	.382		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยรวมจำแนกตามเพศ และประเภทบุคลากร โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent พบว่า

เพศหญิงและเพศชาย มีค่าความน่าจะเป็น (Prob.) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประเภทบุคลากร ข้าราชการ และพนักงานราชการ/ลูกจ้าง มีค่าความน่าจะเป็น (Prob.) เท่ากับ .998 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Prob.) จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสถานภาพ

เท่ากับ .136 .238 .997 และ .720 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทุกช่วงอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสถานภาพ มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงจะใช้สถิติ F-test เพื่อทดสอบ ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสถานภาพ โดยใช้ด้วยค่าสถิติ F-test

ตัวแปรลักษณะ ข้อมูลส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.029	3	.010	.102	.959
	ภายในกลุ่ม	26.362	276	.096		
	รวม	26.391	279			
ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.084	3	.028	.294	.830
	ภายในกลุ่ม	26.307	246	.095		
	รวม	26.391	249			
ระดับเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.079	2	.039	.414	.661
	ภายในกลุ่ม	26.312	277	.095		
	รวม	26.391	279			

ตาราง 20 (ต่อ)

ตัวแปรลักษณะ ข้อมูลส่วนบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.398	4	.100	1.05	.380
	ภายในกลุ่ม	25.993	275	.095	4	
	รวม	26.391	279			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 พบว่า ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้ด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า ช่วงอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสถานภาพ มีความน่าจะเป็น (Prob.) เท่ากับ .959 .830 .661 และ .380 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

และผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Prob.) จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน ความน่าจะเป็น (Prob.) เท่ากับ .016 และ .031 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทุกระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงต้องใช้โดยสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบ เป็นดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ
จำแนกตามระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Brown- Forsythe	Statistic	df1	df 2	Prob.
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.027	2	158.429	.135
ระดับตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	.131	3	256.823	.941

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 พบว่า ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe จะเห็นได้ว่า ค่าความน่าจะเป็น (Prob.) จากการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระหว่างบุคลากร ที่มีระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน มีค่าเท่ากับ .135 และ .941 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ ด้านการควบคุมและบรรยากาศในองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

แบ่งเป็น 8 สมมติฐานย่อย และสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กร ในด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

H_1 : บรรยากาศในองค์กร ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม

สมมติฐานข้อที่ 2.8 ปัจจัยด้านทัศนคติบรรยากาศในองค์กร ด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

H_0 : บรรยากาศในองค์กร ด้านความขัดแย้ง ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม

H_1 : บรรยากาศในองค์กร ด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 22 และตาราง 23

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทัศนคติด้านบริหารจัดการองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ปัจจัยทัศนคติด้านบริหาร จัดการองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการวางแผน				
1. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมี การกำหนดวัตถุประสงค์ใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.162 **	.007	ต่ำมาก	เดียวกัน

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยทัศนคติด้านบริหาร จัดการองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
2. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมี การคาดการณ์สถานการณ์ที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต	.031	.609	ไม่มีความสัมพันธ์	-
3. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมี การทบทวนและปรับแผน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง	.168**	.005	ต่ำมาก	เดียวกัน
4. กรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่ มีการกำหนดแนวทาง ปฏิบัติงานและความจำเป็น ในการใช้ทรัพยากร	.160**	.007	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวมด้านการวางแผน	.222**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการจัดการองค์กร				
5. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ชัดเจน	.060	.319	ไม่มีความสัมพันธ์	-
6. การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต่าง ๆ ถูกคัดเลือกจากผู้มี ความสามารถเพียงพอกับ ตำแหน่งนั้นๆ	.198**	.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
7. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมี กระบวนการคัดเลือก บุคลากรทุกระดับอย่าง เหมาะสม โปร่งใสและ สามารถตรวจสอบได้	.225**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยทัศนคติด้านบริหาร จัดการองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
8. ท่านไม่ได้รับอำนาจในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	.081	.175	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้านการจัดการองค์กร	.281**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการนำ				
9. ผู้บริหารของกรมโรงงาน อุตสาหกรรม มีการ ติดต่อสื่อสารและอธิบาย เป้าหมายการทำงานให้ บุคลากรทุกระดับทราบ	.279**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
10. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาใน การปฏิบัติงาน	.177**	.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
11. ท่านได้รับรางวัลจาก ผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านมีผล การปฏิบัติงานเป็นที่น่า พอใจ	.155**	.010	ต่ำมาก	เดียวกัน
12. ท่านไม่เคยได้รับคำปรึกษา จากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่าน เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	.246**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวมทัศนคติด้านการนำ	.378**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยทัศนคติด้านบริหาร จัดการองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการควบคุม				
13. เกณฑ์การวัดผลงานมีการ เปรียบเทียบ ผลการ ปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กำหนด	.249**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
14. ในการปฏิบัติงานมีการวาง แนวทางในการแก้ไขปัญหา หากเกิดความบกพร่องขึ้น	.067	.262	ไม่มีความสัมพันธ์	-
15. การควบคุมการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายมี การปรับเปลี่ยนเมื่อผลลัพธ์ ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	.170**	.004	ต่ำมาก	เดียวกัน
16. กรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่ มีการกำหนดมาตรฐานใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.051	.400	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้านการควบคุม	.211**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวมปัจจัยทัศนคติด้านบริหาร จัดการองค์กร	.387**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

** แทนนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22 พบว่า ปัจจัยทัศนคติด้านบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .387 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านบริหารจัดการองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .222 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน ในข้อที่มีการทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .168 ซึ่งเป็นค่าที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก และพบว่ามี 1 ข้อที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือข้อ มีการคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์การ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .281 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์การ อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์การ ในข้อมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม

โรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มากที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .255 ซึ่งเป็นค่าที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ และพบว่ามี 2 ข้อที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือข้อ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และข้อไม่ได้รับอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการนำ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .387 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการนำ ทุกข้อมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และพบว่าในข้อผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้บุคลากรทุกระดับทราบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มากที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .279 ซึ่งเป็นค่าที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการควบคุม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .211 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการควบคุม อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการควบคุม ในข้อเกณฑ์การวัดผลงานมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มากที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .249 ซึ่งเป็นค่าที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ และพบว่ามี 2 ข้อที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือข้อในการปฏิบัติงานมี

การวางแผนงานในการแก้ไขปัญหาหากเกิดความบกพร่องขึ้น และขอไม่มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ปัจจัยทัศนคติด้าน บรรยากาศองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเสี่ยงของงาน				
1. การตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยงระดับที่สามารถยอมรับได้	-.006	.919	ไม่มีความสัมพันธ์	-
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย	-.002	.974	ไม่มีความสัมพันธ์	-
3. หน่วยงานของท่านไม่มีการกำหนดขอบเขตความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ให้ท่าน	.136*	.023	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวมด้านความเสี่ยงของงาน	.097	.104	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ด้านความอบอุ่น				
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	.187**	.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นเหมือนบุคคลภายในครอบครัว	.047	.437	ไม่มีความสัมพันธ์	-

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยทัศนคติด้าน บรรยากาศองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
6. เพื่อนร่วมงานไม่ให้การ ยอมรับในตัวท่าน	.060	.320	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้านความอบอุ่น	.107	.073	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ด้านการสนับสนุน				
7. ผู้บริหารของกรมโรงงาน อุตสาหกรรม มีการ ติดต่อสื่อสารและอธิบาย เป้าหมายการทำงานให้ บุคลากรทุกระดับทราบ	.221**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
8. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมี อย่างเพียงพอ	.242**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
9. ท่านไม่เคยได้รับการชมเชย เมื่อท่านสามารถทำผลงาน ได้	.149*	.013	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวมด้านการสนับสนุน	.322**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความขัดแย้ง				
10. ท่านสามารถแสดงความ คิดเห็นต่อกรณีความ ขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นได้	.168*	.005	ต่ำมาก	เดียวกัน
11. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ไกล่ เกลี่ยปัญหา จนเป็นที่พอใจ ของทุกฝ่าย	.277**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยทัศนคติด้าน บรรยากาศองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
12. ท่านและเพื่อนร่วมงานมี ทัศนคติในการทำงาน แตกต่างกันมาก	-.017	.773	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้านความขัดแย้ง	.199**	.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวมทัศนคติด้านบรรยากาศ ในองค์กร	.277**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

** แทนนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทนนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 23 พบว่า ปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .277 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .104 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน ในข้อมีหน่วยงานไม่มีการกำหนดขอบเขตความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เป็นข้อที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงาน

อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม เพียงข้อเดียว โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .136 ซึ่งเป็นค่าที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร **ด้านความอบอุ่น** กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .107 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่น ในข้อเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เป็นข้อที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม เพียงข้อเดียว โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .187 ซึ่งเป็นค่าที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร **ด้านการสนับสนุน** กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .322 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกข้อ และพบว่าในข้ออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มากที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .242 ซึ่งเป็นค่าที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร **ด้านความขัดแย้ง** กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .199 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความขัดแย้ง อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะ

ส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทักษะด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความขัดแย้ง ในข้อเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยปัญหาจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มากที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .277 ซึ่งเป็นค่าที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ และพบว่ามี 1 ข้อ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน คือข้อ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันมาก

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
1. บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและสภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
1.1 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test	ยอมรับสมมติฐานรอง
1.2 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One –Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐานรอง
1.3 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One –Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐานรอง
1.4 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test	ปฏิเสธสมมติฐานรอง
1.5 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One –Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐานรอง

ตาราง 24 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 1	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
1.6 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One –Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐานรอง
1.7 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One –Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐานรอง
1.8 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีสภาพภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One –Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐานรอง
สมมติฐานข้อที่ 2	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
2. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการวางแผน การจัดการองค์กร การนำการควบคุมและบรรยากาศในองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม		
2.1 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	Pearson product moment correlation coefficient	ยอมรับสมมติฐานรอง
2.2 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	Pearson product moment correlation coefficient	ยอมรับสมมติฐานรอง

ตาราง 24 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 2	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
2.3 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการนำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	Pearson product moment correlation coefficient	ยอมรับสมมติฐานรอง
2.4 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	Pearson product moment correlation coefficient	ยอมรับสมมติฐานรอง
2.5 ปัจจัยด้านทัศนคติบรรยากาศในองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	Pearson product moment correlation coefficient	ปฏิเสธสมมติฐานรอง
2.6 ปัจจัยด้านทัศนคติบรรยากาศในองค์กร ด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	Pearson product moment correlation coefficient	ปฏิเสธสมมติฐานรอง
2.7 ปัจจัยด้านทัศนคติบรรยากาศในองค์กร ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	Pearson product moment correlation coefficient	ยอมรับสมมติฐานรอง
2.8 ปัจจัยด้านทัศนคติบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	Pearson product moment correlation coefficient	ยอมรับสมมติฐานรอง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความ “ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” เพื่อทราบถึงแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการในองค์กรและบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ตลอดจนองค์กรราชการอื่นๆ สามารถนำไปใช้ได้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และสถานภาพ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติในการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติในด้านบรรยากาศในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กร ในด้านการวางแผน การจัดการองค์กร การนำ การควบคุม และบรรยากาศในองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและเพศชาย โดยทราบจำนวนประชากร ในปัจจุบันมีจำนวนทั้งหมด 614 คน (ที่มา : พนักงานสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ กรมโรงงานอุตสาหกรรม .2556 ,กุมภาพันธ์ ข้อมูลจากศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Yamane. 1970 : 580 - 581) ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 243 คนและเพิ่มจำนวน 37 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 280 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก โดยการเลือกตัวอย่างจากประชากรข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่เต็มใจในการให้ข้อมูล และสามารถตอบแบบสอบถามได้จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 4 ส่วน คือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการ

ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และสถานภาพ โดยข้อที่ 1-8 มีลักษณะ คำถามปลายปิด (Close Ended response Question)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับการวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม มีจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีต่อบรรยากาศในองค์กรเจ้าหน้าที่ มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน และความขัดแย้ง มีจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีทั้งหมด 5 ด้าน คือด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ มีจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม
2. สัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและออกแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ผู้สอนตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อถือได้โดยนำมาทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด
5. นำผลที่ได้ปรับปรุงเพื่อให้แบบสอบถามได้มาตรฐานหลังจากนั้นทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของคำถาม โดยจะมีค่าระหว่าง

0 ถึง 1 ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งการดำเนินการเก็บข้อมูลมีดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมดจำนวน 243 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างจำนวน 37 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 280 คน แล้วรวบรวมแบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำราบทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในเครื่องมือวัดแต่ละชุด และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์

2. ให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือวัดแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล (Processing) ด้วยโปรแกรมการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for social Sciences หรือ SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) และค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจาก

แบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สำหรับลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และด้านประเภทบุคลากร

2.2 การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สำหรับลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านระดับตำแหน่งงาน ด้านระดับเงินเดือนและด้านสถานภาพ

2.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาค้นคว้า “ปัจจัยที่ทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล

เพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 และเพศหญิง มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 49 ปี มีจำนวน 63 คน อายุ 23-31 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และอายุ 34-40 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ถัดมา มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส. มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ มีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 และเป็นพนักงานราชการ/ลูกจ้าง มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ระยะเวลาต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 28 ปีขึ้นไป มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ถัดมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 19-27 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-18 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับชำนาญการพิเศษ/ระดับเชี่ยวชาญ มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และรองลงมาคือมีระดับตำแหน่งงานที่ระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ถัดมา มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับชำนาญการ มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ลี้มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับอื่นๆ มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ที่ระดับ 9,300-22,299 บาท มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 และรองลงมาคือมีระดับเงินเดือน 37,300 บาทขึ้นไป มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และมีระดับเงินเดือน 23,000 -37,299 บาท มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียน มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ถัดมา มีสถานภาพสมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียนและพ้นวัยเรียน มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 มีสถานภาพสมรส/มีบุตรพ้นวัยเรียน มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และมีสถานภาพสมรส/ไม่มีบุตร มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร

ภาพรวมปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ของของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยพนักงานมีระดับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ในระดับดีทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านการวางแผน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.88 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ข้อมีการทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ข้อมีการคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และข้อไม่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.97 3.96 และ 3.58 ตามลำดับ

ด้านการจัดการองค์การ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์การ ด้านการจัดการองค์การ ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ข้อการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ถูกคัดเลือกจากผู้มีความสามารถเพียงพอกับตำแหน่งนั้นๆ ข้อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และข้อไม่ได้รับอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 3.94 3.91 และ 3.64 ตามลำดับ

ด้านการนำ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์การ ด้านการนำ ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ข้อผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้บุคลากรทุกระดับทราบ ข้อได้รับรางวัลจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ และข้อไม่เคยได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.92 3.83 และ 3.69 ตามลำดับ

ด้านการควบคุม พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์การ ด้านการควบคุม ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อในการปฏิบัติงานมีการวางแผนงานในการแก้ไขปัญหาหากเกิดความบกพร่องขึ้น ข้อการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายมีการปรับเปลี่ยนเมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด ข้อเกณฑ์การวัดผลงานมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และข้อไม่มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 3.96 3.95 และ 3.50 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร

ภาพรวมปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ของของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความขัดแย้ง พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ในระดับดีทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความเสี่ยงของงาน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน **ในระดับดี** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยงในระดับที่สามารถยอมรับได้ ข้อรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย และข้อหน่วยงานของไม่มีการกำหนดขอบเขตความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.88 และ 3.59 ตามลำดับ

ด้านความอบอุ่น พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความอบอุ่น **ในระดับดี** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ข้อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นเหมือนบุคคลภายในครอบครัว และข้อเพื่อนร่วมงานไม่ให้การยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.92 และ 3.57 ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านการสนับสนุน **ในระดับดี** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือได้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติม ข้ออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ และข้อไม่เคยได้รับการชมเชยเมื่อสามารถทำผลงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 3.87 และ 3.57 ตามลำดับ

ด้านความขัดแย้ง พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความขัดแย้ง **ในระดับดี** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ข้อสามารถแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นได้ ข้อเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยปัญหาจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย และข้อท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.97 และ 3.49 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านวิธีการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านคุณภาพ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ในระดับระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อ คือ ข้อสามารถทำงานที่มอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ข้อสามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้อย่างเต็มที่ แม้ว่าจะไม่มีค่าตอบแทน และข้อทักษะในการทำงานไม่เพียงพอ กับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 4.00 และ 3.60 ตามลำดับ

ด้านต้นทุน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน ในระดับระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อ คือ ข้อท่านช่วยประหยัดพลังงานโดยการปิดน้ำและไฟทุกครั้งที่ไม่มีการปฏิบัติงาน ข้อ หน่วยงานใช้กระดาษ หมึกพิมพ์และอุปกรณ์สำนักงานน้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา และข้อเบิกค่าทำงานล่วงเวลาเพิ่มมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 3.86 และ 3.49 ตามลำดับ

ด้านปริมาณ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ ในระดับระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อ คือ ข้อสามารถทำงานได้ในปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิม ข้อหากลดจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานลงก็ไม่ทำให้จำนวนงานที่ท่านทำได้ลดน้อยลง และข้อถึงแม้ปริมาณงานจะมากขึ้นก็จะปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปกติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.80 และ 3.52 ตามลำดับ

ด้านเวลา พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ในระดับระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อ คือ ข้อจะทำงานได้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ ข้อหากเกิดเหตุร้องเรียน/ประท้วงจากประชาชน การแก้ปัญหาสามารถยุติได้ในระยะเวลาอันสั้น และข้อไม่สามารถปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 4.00 และ 3.64 ตามลำดับ

ด้านวิธีการ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ ในระดับระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อ คือ ข้อการปฏิบัติงานตามขั้นตอนทำให้รู้สึกที่สามารถทำงานได้ง่ายขึ้น ข้อผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจตรงกันในลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และข้อไม่ชอบที่จะปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.10 และ 3.85 ตามลำดับ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 1.7 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 1.8 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ ด้านการควบคุมและบรรยากาศในองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรใน ด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ผลการวิจัย พบว่า ทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้า

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการนำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ผลการวิจัย พบว่า ทศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการควบคุม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการควบคุม อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ผลการวิจัย พบว่า ทักษะคิดด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย พบว่า ทักษะจิตด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่น กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย พบว่า ทศนคติด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ผลการวิจัย พบว่า ทศนคติด้านบรรยากาศองค์กร **ด้านความขัดแย้ง** กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความขัดแย้ง อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลกรมโรงงานอุตสาหกรรม

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ด้านเพศ พบว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าเพศชายมีระดับประสิทธิภาพการทำงานที่มากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องจากในลักษณะงานที่เป็นงานในส่วนของงานวิศวกรรมที่เกี่ยวข้องกับโรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ นั้น เพศชายซึ่งเป็นเพศที่มีร่างกายแข็งแรงและมีลักษณะของการตัดสินใจที่เด็ดขาดกว่าเพศหญิงนั้น จึงทำให้เพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานที่มากกว่า และส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกาญจน์ เพชรประไพ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านเซเว่น อีเลฟเว่น ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรารณณ์ เนินกว้าง (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550: 95) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จุงหัตถการสาริต (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ด้านอายุ พบว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุไม่ใช่ปัจจัย

หลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะในแต่ละช่วงอายุนั้น หน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบมีลักษณะที่แตกต่างกัน ตามหลักการคัดเลือกบุคลากรเข้าบรรจุในตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่ง ทำให้โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จุงหัตถการสาธิต (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร วัฒนศรานนท์ (2555:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการปรับปรุงมาตรฐานในการให้บริการ และด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่มี อายุ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวิวัฒน์ ทองทวีชัยกิจ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานชิดลม พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

1.3 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ถูกคัดสรรให้ได้รับตำแหน่งงานตามความเหมาะสมกับระดับการศึกษาสูงสุดของแต่ละคน ทำให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับนั้นๆ ไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จุงหัตถการสาธิต (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภรณ์ เนินกร่าง (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ดันสุวรรณ (2550: 95) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.4 ด้านประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างนั้น ถูกบรรจุอยู่ในลักษณะงานที่แตกต่างกัน แต่ก็ยังได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานต้นสังกัดไม่แตกต่างกัน

ทำให้ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณรัตน์ คำสกร (2553:100) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากระยะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการปรับตำแหน่งและปรับระดับเงินเดือนมากนัก เนื่องจากในหน่วยงานรัฐลักษณะการปฏิบัติงานมีกฎหมายและกฎระเบียบชัดเจนในการปฏิบัติ ทำให้การเลื่อนตำแหน่งตามอายุการปฏิบัติงานค่อนข้างคงที่ จึงทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จุงหัตถการสาธิต (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้า เน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร วัฒนศรานนท์ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการปรับปรุงมาตรฐานในการให้บริการ และด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.6 ด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ไม่มีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าระดับตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งงานนั้น บุคลากรถูกจัดสรรให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตามแต่ละตำแหน่ง และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับจากการกฎเกณฑ์การคัดเลือกที่หน่วยงานได้ระบุไว้ ทำให้ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จุงหัตถการสาธิต (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้า เน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร วัฒนศรานนท์ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการปรับปรุงมาตรฐานในการให้บริการ และด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่มี ระดับตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.7 ด้านระดับเงินเดือน พบว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดมีสวัสดิการที่ดีสำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ และบุคลากรส่วนใหญ่อาจจะมีรายได้เพิ่มเติมจากด้านอื่น และขั้นตอนลำดับการปรับขึ้นเงินเดือนมีกฎเกณฑ์บังคับตายตัว จึงทำให้ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จุงหัตถการสาริต (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2556: 95) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.8 ด้านสถานภาพ พบว่า บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง ดังนั้น อาจจะมีลักษณะแนวคิดวิธีการดำเนินชีวิตที่อาจจะคล้ายคลึงกัน ดังนั้นอาจจะทำให้ตัวแปรด้านสถานภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2556: 95) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มี สถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จุงหัตถการสาริต (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มี สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ ด้านการควบคุมและบรรยากาศในองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี และ**ปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร** ของของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรโดยรวม และปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และทิศทางความสัมพันธ์เดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพนักงานเห็นว่า กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและกำหนดเกณฑ์วัดผลงานอย่างชัดเจน และมีการทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม มีการวางแผนการดำเนินงานที่ดี เช่น การคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และมีการทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น แต่จะเพิ่มขึ้นแค่เล็กน้อยเท่านั้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวิวัฒน์ ทองทวีชัยกิจ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานชิดลม พบว่า หลักการบริหารในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผน การจัดการองค์กร การนำและการควบคุม โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง การสรรหา การฝึกอบรม ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพนักงานเห็นว่า กรมโรงงานอุตสาหกรรมมี

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ถูกคัดเลือกจากผู้มีความสามารถเพียงพอกับตำแหน่งนั้นๆ และมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์การ อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องว่าหากกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เช่น มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ นี้จะคัดเลือกจากผู้มีความสามารถเพียงพอกับตำแหน่ง ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วย แต่จะเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวิวัฒน์ ทองทวีชัยกิจ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานชิดลม พบว่า หลักการบริหารในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผน การจัดการองค์การ การนำและการควบคุมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง การสรรหา การฝึกอบรม ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.3 ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการนำ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพนักงานเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้บุคลากรทุกระดับทราบ และได้รับรางวัลจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการนำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจ

เนื่องจากหากผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรม มีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้บุคลากรทุกระดับทราบ ให้คำปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจแก่พนักงาน ก็จะมีส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วย แต่จะเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ ทองทวีชัยกิจ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานชิดลม พบว่า หลักการบริหารในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผน การจัดการองค์การ การนำและการควบคุมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับ ปานกลาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง การสรรหา การฝึกอบรม ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การ ด้านการควบคุม พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพนักงานเห็นว่า การปฏิบัติงานมีการวางแผนงานในการแก้ไขปัญหาหากเกิดความบกพร่องขึ้น การควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายมีการปรับเปลี่ยนเมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด และเกณฑ์การวัดผลงานมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การ ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านบริหารจัดการองค์การ ด้านการควบคุม อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหากว่า กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีการควบคุมที่ดี โดยมีเกณฑ์การวัดผลงานมีการเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายมีการปรับเปลี่ยนเมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วย แต่จะเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ เกลเลอร์ (Kendler, 1963: 572) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์ และแนวคิด ประสิทธิภาพการทำงาน ของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ และ ไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์ (2537: 25) กล่าวว่า ในภาพรวมนั้นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจครอบคลุมถึง

สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม องค์การ โครงสร้าง กระบวนการ/เทคโนโลยี และพฤติกรรมของหน่วยราชการและข้าราชการ

2.5 ปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพนักงานเห็นว่า การตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยงในระดับที่สามารถยอมรับได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยความเสี่ยงของงาน อาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งอาจจะยังมีปัจจัยอื่นนอกเหนือจากนี้อีก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550: 84:85) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า บรรยากาศในองค์กร ด้านความเสี่ยง ไม่มีส่วนต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.6 ปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความอบอุ่น พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพนักงานเห็นว่า เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นเหมือนบุคคลภายในครอบครัว

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านความอบอุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านความอบอุ่น อาจไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวได้ว่ายังมีปัจจัยอื่นนอกเหนือจากนี้อีกที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550: 84:85) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.7 ปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านการสนับสนุน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพนักงานเห็นว่า ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ศึกษาต่อหรือได้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติม และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้หากว่ากรมโรงงานอุตสาหกรรมมีการชมเชยเมื่อสามารถสร้างผลงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการอบรมเพิ่มเติมหรือการศึกษาต่อ รวมถึงการจัดสรรอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550: 84:85) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.8 ปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความขัดแย้ง พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพนักงานเห็นว่า สามารถแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยปัญหาจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีระดับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความขัดแย้ง อยู่ในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้ หากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการที่มีคิดเห็นหรือทัศนคติที่ไม่ตรงกันหรือไม่สอดคล้องกัน และการหาข้อยุติเกิดจากการไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้นจากผู้บังคับบัญชาจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย เพียงพอ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550: 84:85) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อย่างไรก็ตาม จากการที่ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ ด้านการควบคุมและบรรยากาศในองค์กรด้านความ

เสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำทุกด้าน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแค่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น กล่าวได้ว่า นอกจาก ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม ยังมีปัจจัยอื่นที่สามารถอธิบายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

และจากการที่ปัจจัยด้านทัศนคติต่อบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและต่ำมาก แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแค่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น กล่าวได้ว่า นอกจาก ปัจจัยด้านทัศนคติต่อบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง ยังมีปัจจัยอื่นที่สามารถอธิบายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ปัจจัยตัวดังกล่าวเหล่านี้ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้น ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ดังนั้น กรมโรงงานอุตสาหกรรมควรจะมีการคัดเลือกเพศของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ เช่น ในลักษณะงานที่มีการออกตรวจนอกสถานที่ ควรคัดเลือกบุคลากรที่เป็นเพศชายในการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าว เนื่องจากเพศชายเป็นเพศที่มีลักษณะความแข็งแกร่งมากกว่าเพศหญิง ส่วนงานในลักษณะการอนุญาตคำขอต่างๆ ควรเลือกบุคลากรที่เป็นเพศหญิง เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษพบว่า ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกปัจจัย ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าแม้บุคลากรจะมีระดับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมากเพียงใด แต่ก็ไม่ได้ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มสูงมากขึ้นตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม กรมโรงงานอุตสาหกรรมก็ยังคงต้องให้

ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ด้วย เพราะว่าแม้ไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากนัก แต่ก็ปัจจัยองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าปัจจัยในด้านการนำมีระดับทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับ 3 ปัจจัยที่เหลือ เนื่องจากว่า บุคลากรของโรงงานอุตสาหกรรมมีความรู้สึกที่ไม่เคยได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น กรมโรงงานอุตสาหกรรม ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือ คอยแก้ไขปัญหาเมื่อผู้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการทำงานให้มากกว่านี้ รวมทั้งในด้านการควบคุม กรมโรงงานอุตสาหกรรมควรปรับปรุง พัฒนาเกี่ยวกับเรื่องเกณฑ์การวัดผลงานมีการเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมกำหนด ในชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะประกาศหรือแจ้งนโยบายการประเมินผลประจำปีทุกครั้งเพื่อให้บุคลากรทุกคนรับทราบตรงกัน ส่วนในด้านการวางแผน กรมโรงงานอุตสาหกรรม ต้องพัฒนา ปรับปรุงในเรื่องของแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มระดับทัศนคติในแต่ละด้านที่กล่าวมาข้างต้นในเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นไปด้วยเช่นกัน

3. จากการศึกษพบว่า ปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ ด้านการสนับสนุน และด้านความขัดแย้งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ แต่อย่างไรก็ตามกรมโรงงานอุตสาหกรรมก็ควรที่จะให้ความสำคัญกับทั้งสองปัจจัยนี้ด้วยเช่นกัน ถึงแม้ว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแค่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น เพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยเสริมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุน กรมโรงงานอุตสาหกรรมควรปรับปรุง หรือพัฒนา ในเรื่องเกี่ยวกับ การชมเชยในเรื่องของผลงาน เนื่องจากว่าบุคลากรยังมีระดับทัศนคติในเรื่องนี้ที่ไม่มากนัก ดังนั้น ควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เช่น การมอบรางวัลเมื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย มีการมอบรางวัลสำหรับพนักงานดีเด่น อาจจะเป็นในกรณีของการมีผลปฏิบัติงานดีเยี่ยม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ส่วนในปัจจัยด้านความขัดแย้ง กรมโรงงานอุตสาหกรรม ควรพัฒนาปรับปรุง ในเรื่องของ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อให้มีแนวคิด และทัศนคติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น อาจจะมีการชี้แจงนโยบาย แผนงาน และสื่อสารต่อบุคลากรทุกคนให้ทั่วถึง เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งจะเป็นการทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร การนำ และด้านการควบคุม และปัจจัยทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้าน

การสนับสนุน และด้านความขัดแย้งของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น และพบว่าปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ยังคงมีปัจจัยอื่นๆ อีกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน เพื่อการศึกษาข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเปรียบเทียบและปรับปรุงในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการองค์กร เนื่องจากว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในทุกปัจจัยที่ทำการศึกษาค้างนี้ ดังนั้นในการศึกษาค้างนี้ถัดไปควรเพิ่มเติมในการศึกษาปัจจัยดังกล่าวในเชิงลึกมากขึ้น เช่น ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการองค์กร กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน หรือ ความพึงพอใจของพนักงาน

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศในองค์กร เพิ่มเติม เนื่องจากว่าจากการศึกษาค้างนี้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาค้างนี้ถัดไปควรเพิ่มเติมในการศึกษาปัจจัยดังกล่าวในด้านอื่นๆ ด้วยเช่น เช่น ความสัมพันธ์ของบรรยากาศในองค์กร กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน หรือ ความพึงพอใจของพนักงาน เป็นต้น

4. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ซึ่งมีการเก็บข้อมูลจากใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงอาจเพิ่มการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการเข้าไปทำความรู้จักและมีส่วนร่วมในการทำงานกับพนักงานในส่วนงานต่างๆ เพื่อจะได้รับทราบถึงบรรยากาศองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานขององค์กรมากขึ้นได้มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ เพชรประไพ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานร้านเซเว่น อีเลฟเว่นในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กนกพร วรมานะกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2554). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- จเร นาคจุ. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิระวัฒน์ จีระดีพลัง. (2546). คุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การที่มีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จุฬารัตน์ เสกนาโชค. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยวิวัฒน์ ทองทวีชัยกิจ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาชิดลม. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่องานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ชนพร วัฒนศรานนท์. (2555). ปัจจัยด้านการปรับปรุงมาตรฐานในการให้บริการ และด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญพทุทธิ; และ ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์. (2537). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 10 สังกัดกรมตำรวจบัญชี

- สหกรณ์. วิทยานิพนธ์ ปบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิตดา เหล่าภานุพงษ์. (2553). การพัฒนาภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการสาธารณะ). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีสร้างสถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประณต แก้วสำราญ. (2548). ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักผังเมือง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัชณี โลหะชุมพล. (2547). ทักษะและพฤติกรรมที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการใช้ระบบบริหารหนี้ในบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เวอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภูวนัย เกษมบุญชู. (2549). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศ: ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรภรณ์ เนินกร่าง. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์. (2551). การบริหารจัดการตามแนวทางกฎ J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย ไทเร ซินเทติกส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา สัจพันธุ์. (2545). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณรัต คำสดี. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยา จุฑาหัตถการสาธิต .(2552).ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเนตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

- (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2544). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมยศ แก้มเผื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท
เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ
บรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม
แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนุรักษ์ สันติโชค. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา
หจก. ชิกเท็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิเนส. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา บุบผามาลา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Hartung, J.; & Cottrell, J.E. (2001). *Journal of Neurosurgical Anesthesiology*. New York:300.
- Millet D, John. (1954). *Management in public Services : The Quest for Coeffective
Performance*. New York: Mcgraw-Hill.
- Ryan, T. A. & Smith, P. C. (1954). *Principle of industrial psychology*. New York: The Ronald
Press Company.
- Zaleanick, A. (1958). *Motion productivity and satisfaction of workers*.
Massachusetts: Division of Research Harvard University.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ |
| | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ นาฏอนงค์ นามบุตดี | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ |
| | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |





ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง
อุตสาหกรรม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด คำตอบในแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกผิด ทั้งนี้เพราะถือว่าแต่ละคำตอบเป็นแบบของการตัดสินใจที่แตกต่างกันออกไป คำตอบที่ได้นั้นจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และไม่มีการระบุชื่อผู้ตอบทำให้ไม่กระทบกระเทือนต่อผลการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น ผลที่ได้จะนำไปใช้ในการศึกษาเชิงวิชาการและสามารถใช้ประกอบในการวางนโยบายด้านบุคลากรของหน่วยงานต่อไป จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความร่วมมือจากทุกท่าน

ด้วยความขอบคุณ

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรด ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

[] ชาย [] หญิง

2. อายุ

[] 23 - 31 ปี [] 32 - 40 ปี
[] 41 - 49 ปี [] 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

[] ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย [] อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส.
[] ปริญญาตรี [] ปริญญาโทขึ้นไป

4. ประเภทบุคลากร

[] ข้าราชการ [] พนักงานราชการ [] ลูกจ้าง

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม

[] ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี [] 10-18 ปี
[] 19-27 ปี [] 28 ปีขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่งงาน

[] ระดับปฏิบัติการ [] ระดับชำนาญการ
[] ระดับชำนาญการพิเศษ [] ระดับเชี่ยวชาญ
[] อื่น ๆ

7. ระดับเงินเดือน

[] 9,300 – 22,299 บาท [] 23,300 – 37,299 บาท
[] 37,300 - 51,299 บาท [] 51,300 บาทขึ้นไป

8.สถานภาพ

- [] โสด /หม้าย /หย่าร้าง [] สมรส/ไม่มีบุตร
- [] สมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียน [] สมรส/มีบุตรในวัยเล่าเรียนและพ้นวัยเรียน
- [] สมรส/มีบุตรในวัยพ้นวัยเรียน [] อื่นๆ

หมายเหตุ : บุตรในวัยเรียน หมายถึง บุตรที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปฐมวัยจนถึงระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรของ กรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการวางแผน					
1. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีการคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
3. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีการทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง					
4. กรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร					
ด้านการจัดการองค์กร					
5. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน					
6. การปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ถูกคัดเลือกจากผู้มีความสามารถเพียงพอกับตำแหน่งนั้นๆ					
7. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีกระบวนการ					

ทัศนคติด้านการบริหารจัดการองค์กรของ กรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
คัดเลือกบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					
8. ท่านไม่ได้รับอำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน					
ด้านการนำ					
9. ผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรม มี การติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการ ทำงานให้บุคลากรทุกระดับทราบ					
10. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
11. ท่านได้รับรางวัลจากผู้บังคับบัญชา เมื่อ ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ					
12. ท่านไม่เคยได้รับคำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน					
ด้านการควบคุม					
13. เกณฑ์การวัดผลงานมีการเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กรม โรงงานอุตสาหกรรมกำหนด					
14. ในการปฏิบัติงานมีการวางแผนทางในการ แก้ไขปัญหาหากเกิดความบกพร่องขึ้น					
15. การควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายมีการปรับเปลี่ยนเมื่อผลลัพธ์ไม่ เป็นไปตามที่กำหนด					
16. กรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่มีการกำหนด มาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความเสี่ยงของงาน					
1. การตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความเสี่ยงในระดับที่สามารถยอมรับได้					
2. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย					
3. หน่วยงานของท่านไม่มีการกำหนดขอบเขตความเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้ท่าน					
ด้านความอบอุ่น					
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นเหมือนบุคคลภายในครอบครัว					
6. เพื่อนร่วมงานไม่ให้การยอมรับในตัวท่าน					
ด้านการสนับสนุน					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือได้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติม					

ทัศนคติด้านบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ					
9. ท่านไม่เคยได้รับการชมเชยเมื่อท่านสามารถทำงานได้					
ด้านความขัดแย้ง					
10. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นได้					
11. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยปัญหา จนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย					
12. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันมาก					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านคุณภาพ					
1. ท่านสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้อย่างเต็มที่ แม้ว่าจะไม่มีค่าตอบแทน					
3. ท่านคิดว่าทักษะในการทำงานของท่านไม่เพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้รับ					
ด้านต้นทุน					
4. หน่วยงานของท่านใช้กระดาษ หมึกพิมพ์และอุปกรณ์สำนักงานน้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา					
5. ท่านช่วยประหยัดพลังงานโดยการปิดน้ำและไฟทุกครั้งที่ไม่มีการปฏิบัติงาน					
6. ท่านเบิกค่าทำงานล่วงเวลาเพิ่มมากขึ้น					
ด้านปริมาณ					
7. ท่านสามารถทำงานได้ในปริมาณที่มากขึ้นกว่าแต่ก่อน					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
8. หากลดจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานลง ก็ไม่ทำให้จำนวนงานที่ท่านทำได้ลดน้อยลง					
9. ถึงแม้ปริมาณงานจะมากขึ้น ท่านก็จะปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปกติ					
ด้านเวลา					
10. ท่านมักจะทำงานได้เสร็จก่อนเวลา ที่กำหนดอยู่เสมอ					
11. หากเกิดเหตุร้องเรียน/ประท้วงจากประชาชน การแก้ปัญหาสามารถยุติได้ในระยะเวลาอันสั้น					
12. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด					
ด้านวิธีการ					
13. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนทำให้ท่านรู้สึกที่ท่านสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น					
14. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจตรงกันในลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
15. ท่านมักจะไม่ชอบที่จะปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด					



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล	อัจฉรา ไพโรจน์
วันเดือนปีเกิด	1 กันยายน 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	4 ซอยรามคำแหง 39 แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551	วิทยาศาสตรบัณฑิต (จุลชีววิทยา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2556	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

