

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
สำนักบรรณสารสนเทศ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงพิมพ์และ
บรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

นางสาวบรรเลง สำนักกลาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. 2553

**Factors Affecting Performance Efficiency of Operational Employees in Flexible
Packaging Department in the Industrial Estate in Chachoengsao Province**

Miss Bunleng Samnaoklang

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2010

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคม
อุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ชื่อและนามสกุล นางสาวบรรเลง สำเนากลาง

แขนงวิชา บริหารธุรกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2554

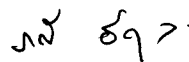
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



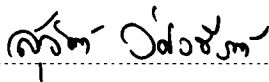
..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล)



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน
ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้วิจัย นางสาวบรรณเรศ สำเนากลาง **รหัสนักศึกษา** 2503004687 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล
ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา (2) ศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา (3) ศึกษาปัจจัยลักษณะทางการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย ผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา และ (4) เสนอแนวทางในการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคม อุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพิมพ์และบรรจุ ภัณฑ์ชนิดอ่อนจำนวน 286 คน ที่สุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิง พรรณนา ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว

ผลการศึกษา (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิด อ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง (2) ในด้านลักษณะบุคคลของพนักงานฝ่าย ผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (3) พนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขต นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่รับรู้ปัจจัยลักษณะการบริหารที่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในเรื่องโครงสร้างขององค์กร นโยบายการบริหารองค์กร ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร รวมทั้งด้าน ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ จึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค จำกัด จำนวน 95 คน บริษัท ทีพีเอ็น ฟู๊ดแพค จำกัด จำนวน 48 คน บริษัท ไดอิจิแพคเกจจิ่ง จำกัด จำนวน 95 คน และบริษัท ทังฮั่วชิน จำกัด จำนวน 48 คน และ (4) แนวทางในด้านการบริหารของผู้บริหารต้องมุ่งเน้นไปที่การจัดฝึกอบรมพนักงานเพิ่ม ทักษะและให้ความรู้เพราะอายุงานพนักงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 1 ปี

คำสำคัญ ปัจจัย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน
เขตนิคมอุตสาหกรรม

Thesis title: Factors Affecting Performance Efficiency of Operational Employees in Flexible Packaging Department in the Industrial Estate in Chachoengsao Province

Researcher: Miss Bunleng Samnaoklang; **ID:** 2503004687;

Degree: Master of Business Administration;

Thesis advisors: (1) Dr.Kingporn Thongbai, Associate Professor; (2) Dr.Ranee Esichaikul, Associate Professor; **Academic year:** 2010

Abstract

This research aimed to (1) study the level of performance efficiency of operational employees in flexible packaging department in the Industry Estate in Chachoengsoa province, (2) study the factors affecting efficiency performance of employees in flexible of packaging in the Industry Estate in Chachoengsoa Province; (3) study administrative factors affecting performance efficiency of employees in flexible packaging department in the Industry Estate in Chachoengsoa Province; and (4) recommend guidelines for enhancing performance efficiency of employees in flexible packaging department in the Industry Estate in Chachoengsoa Province.

The research method was survey research. The samples of 286 employees in flexible packaging department in the Industry Estate in Chachoengsoa Province were studied by using stratified by random sampling approach. The instrument used was a questionnaire. Statistical tools employed for descriptive statistical analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and one – way ANOVA.

The results were: (1) the level of efficiency performance of the employees was at the moderate level; (2) the personal characteristics of the employees did not affect performance; (3) the administrative factors of the employees were recognized the difference at 0.05 significance level including company's organization, company's policy, readiness of information technology, internal communication of the company, internal relationship of employees, relationship between operational employees and administrators, knowledge and skill of the employees, and commitment to company not agree with the assumption effecting to the performance of the employees of which did TPN Flexpak of 95 persons, the company's TPN Foodpak of 48 persons, the company's Dai-ichi Packaging of 95 persons and the company's Thung Huasin of 48 persons; (4) guidelines in administration of the administrators were enhancement of training among employees to improve their skill and knowledge because most employees worked less than a year.

Keywords: Factor, Performance efficiency, Operational employees, Flexible packaging industry, Industrial Estate

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาในการให้คำแนะนำเป็นอย่างดีจาก ท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆทำให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ดียิ่งขึ้นขอขอบพระคุณแรงบันดาลใจอันยิ่งใหญ่จากคุณพ่อเหรียญ และคุณแม่เปีย สำเนากลางบิดา และ มารดา ที่ท่านทั้งสองได้ให้ความห่วงใยและใส่ใจจนถึงวันนี้ วันที่ท่านทั้งสองไม่ได้อยู่บน โลกนี้แล้วแต่ท่านก็ยังเป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด ยังรวมถึง เพื่อนสนิททุกคนที่ให้กำลังใจต่อสู้ด้วยความหวังดีมาโดยตลอด

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชแขนงวิชาบริหารธุรกิจสาขาวิชาวิทยาการ การจัดการและในเดือนที่ให้คำปรึกษาหรือประสานงานให้สัมฤทธิ์ผลตามแนวทางวิชาการ และ ขอขอบคุณท่าน คณาจารย์ทุกๆท่านที่ประสิทธิ์ประสาททุกวิชาให้อย่างเต็มใจและเต็มกำลัง นอกจากนี้ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน และ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในความสำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับดังกล่าวผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็น ประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและผู้ที่จะทำการศึกษาต่อเนื่องรวมถึงยังเป็นแนวทางช่วยเหลือในการ ปรับปรุงในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายผลิตในทุกองค์การได้เป็นอย่างดี

สุดท้ายขอขอบคุณ คุณบุษรินทร์ ทองสว่าง และ เพื่อนๆที่ช่วยเหลือทำให้วิทยานิพนธ์ ฉบับดังกล่าวเสร็จสิ้นสมบูรณ์มา ณ โอกาสนี้

บรรเลง สำเนากลาง

มิถุนายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฆ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	8
ลักษณะการบริหารขององค์การและธุรกิจ ในอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา	26
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย	44
การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคลของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	47
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล เกี่ยวกับลักษณะด้านการบริหาร.....	50
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ.....	53
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลโดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับ ปัจจัยระดับประสิทธิภาพ.....	60
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ.....	69
ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	94
ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	141
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	144
สรุปผลการวิจัย.....	144
อภิปรายผล.....	150
ข้อเสนอแนะ.....	153
บรรณานุกรม.....	156
ภาคผนวก.....	164
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม.....	165
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	167
ค ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น.....	177
ประวัติผู้วิจัย.....	181

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน.....	26
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะบุคคลของพนักงาน โรงพิมพ์และ บรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	48
ตารางที่ 4.2	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ ด้านการบริหารในด้านการวางแผน.....	50
ตารางที่ 4.3	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ ด้านการบริหารในด้านการดำเนินการ.....	51
ตารางที่ 4.4	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ ด้านการบริหารในด้านการควบคุม.....	52
ตารางที่ 4.5	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยระดับประสิทธิภาพด้านโครงสร้างขององค์กร.....	53
ตารางที่ 4.6	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยระดับประสิทธิภาพด้านนโยบายการบริหารองค์กร.....	54
ตารางที่ 4.7	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยระดับประสิทธิภาพความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	55
ตารางที่ 4.8	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยระดับประสิทธิภาพด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร.....	56
ตารางที่ 4.9	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยระดับประสิทธิภาพด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร.....	57
ตารางที่ 4.10	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับ ประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร.....	58
ตารางที่ 4.11	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับ ประสิทธิภาพ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน.....	59
ตารางที่ 4.12	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ.....	62
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	63
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ.....	65
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	68
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการวางแผนในด้านการวางแผนเป้าหมาย การทำงานอย่างชัดเจน.....	70
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการวางแผนในด้านการวางแผนการทำงานให้ได้ ตามเป้าหมายที่กำหนด.....	71
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการวางแผน ในด้านการวางแผน โดยพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วม.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการวางแผนในด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ในกรณีวางแผนงานผิดพลาด.....	74
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานในด้านการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน.....	75
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานในด้านการมอบหน้าที่และให้อำนาจ การตัดสินใจในการทำงาน.....	76
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานในด้านการจัดสรรอุปกรณ์ การทำงานอย่างเพียงพอ.....	78
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานในเรื่องการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งความสามารถของพนักงาน.....	79
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการจัดพื้นที่การทำงานให้มีความสะดวกในการทำงาน.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ มีผลต่อการทำงาน	82
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการติดต่อสื่อสารและ อธิบายเป้าหมายการทำงาน	83
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณา ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	84
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการให้รางวัลเมื่อมีการทำงาน ได้ ตามเป้าหมาย	86
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการให้โอกาสและสนับสนุน พนักงานในหน้าที่การทำงาน	87
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการควบคุมในด้านผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลา เมื่อเปรียบเทียบความยากง่าย	88
ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการควบคุมในด้านความสำเร็จในงานแต่ละชิ้นใช้เวลา น้อย	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการควบคุมในด้านการส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา.....	91
ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการควบคุมในด้านพนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็ว.....	92
ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบเพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานที่ต่างกัน.....	95
ตารางที่ 4.37 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน.....	96
ตารางที่ 4.38 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน.....	98
ตารางที่ 4.39 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน.....	100
ตารางที่ 4.40 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน.....	102
ตารางที่ 4.41 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน.....	104
ตารางที่ 4.42 การวางแผนงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านที่ต่างกันการวางแผนเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน.....	106
ตารางที่ 4.43 การวางแผนงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านที่ต่างกันการวางแผนการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด.....	108
ตารางที่ 4.44 การวางแผนงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านที่ต่างกันการวางแผนโดยพนักงานไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน.....	110
ตารางที่ 4.45 การวางแผนงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในกรณีวางแผนงานผิดพลาด.....	112
ตารางที่ 4.46 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านที่ต่างกันการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน.....	114
ตารางที่ 4.47 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน การได้รับมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน.....	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.48 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน การจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้ การทำงานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วง.....	118
ตารางที่ 4.49 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านที่ต่างกันการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความสามารถของพนักงาน.....	120
ตารางที่ 4.50 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน การจัดพื้นที่การทำงานให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน.....	122
ตารางที่ 4.51 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน สภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการทำงาน.....	124
ตารางที่ 4.52 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน การติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงาน.....	126
ตารางที่ 4.53 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม.....	128
ตารางที่ 4.54 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน การให้รางวัลเมื่อมีการทำงานได้ตามเป้าหมาย.....	130
ตารางที่ 4.55 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน การให้โอกาสและสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงาน.....	132
ตารางที่ 4.56 การควบคุมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน ผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยากง่าย.....	134
ตารางที่ 4.57 การควบคุมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน ความสำเร็จในงานแต่ละชิ้นใช้เวลาสั้น.....	136
ตารางที่ 4.58 การควบคุมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน การส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา.....	138
ตารางที่ 4.59 การควบคุมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน พนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็ว.....	140
ตารางที่ 4.60 แสดงร้อยละและความถี่ของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	142

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างรูปแบบซองตั้ง (Stand Up Pouch)	28
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารบริษัท ไดอิชิ แพคเกจจิ้ง จำกัด	29
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างบริษัท ทังฮัวชิน จำกัด	31
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างบริษัท ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพ็ค จำกัด	32
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างบริษัท ทีพีเอ็น ฟูดแพ็ค จำกัด	34

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ และมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องส่งผลให้เกิดการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก เมื่อพิจารณาสถานการณ์ตลาดบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน (Flexible Packaging) พบว่ามีการเติบโตมากขึ้นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยในปี ค.ศ.2008 ตลาดบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทำรายได้กว่า 1.41 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ และคาดว่าจะสูงขึ้นไปถึง 2.2 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ในปี ค.ศ. 2015 ทั้งนี้เนื่องจากการเติบโตสูงในภาคการผลิตอาหารแปรรูปและความต้องการที่เพิ่มขึ้นสำหรับการส่งออกอาหาร รวมไปถึงประชากรในเมืองที่ร่ำรวยขึ้น ทำให้มีแนวโน้มในการบริโภคอาหารที่บรรจุสำเร็จ (packaged food) มากขึ้นตาม นอกจากนี้จากข้อมูลการสำรวจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารของประเทศไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ พบว่าอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความเติบโตที่ค่อนข้างสูงสาเหตุเนื่องมาจากผู้บริโภคมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ทันสมัยขึ้น ทำให้ความต้องการในการบริโภคเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้มีความต้องการบรรจุภัณฑ์ต่างๆมากขึ้น ([http://www. TICChE The Thai Institute of Chemical Engineering and Applied Chemistry](http://www.TICChE-The Thai Institute of Chemical Engineering and Applied Chemistry) ...mht)

ปัจจุบันบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน (Flexible Packaging) ได้เข้ามาแทนที่บรรจุภัณฑ์แบบคงรูป (Rigid) สาเหตุเพราะมีความสามารถลดต้นทุนและตัดแปลงได้มากกว่า เช่น บรรจุภัณฑ์ที่เป็นลักษณะแบบตั้ง (Stand-Up Pouches) และบรรจุภัณฑ์ที่มีซิปปิดเมื่อบริโภคแล้วสามารถเก็บไว้ได้ (Re-Closable Packs) หรือเรียกว่า Fast-Moving Consumer Goods (FMCG) เมื่อเปรียบเทียบกับบรรจุภัณฑ์คงรูปแบบเดิมและยังได้มีบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารหลายบริษัท ที่เข้ามามีบทบาทในการตั้งฐานการผลิตในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเลือกใช้บรรจุภัณฑ์จากในประเทศประเภทดังกล่าว ทำให้อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ขยายตัวเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะบรรจุภัณฑ์แบบ Flexible Pouches ที่สามารถใช้พลังงานต่ำและปล่อยก๊าซเรือนกระจกน้อยกว่าบรรจุภัณฑ์แบบคงรูป นอกจากนี้แล้วบรรจุภัณฑ์แบบ Flexible ยังได้เปรียบกว่าในเรื่องต้นทุน ซึ่งรวมไปถึงการขนส่งยังสามารถลดการใช้พลังงานลงได้ประมาณ 17% เมื่อเปรียบเทียบกับการผลิตบรรจุภัณฑ์แบบคงรูป

และค่าการปล่อยของเสียยังน้อยกว่า แต่จะเห็นได้ว่าปัญหาทางด้านต้นทุนและด้านสิ่งแวดล้อมจะเป็นปัญหาของอุตสาหกรรมประเภทนี้ และทางนักวิชาการต่างๆ ก็ยังคงไม่สามารถแก้ไขได้

ดังนั้นในอุตสาหกรรมประเภทนี้ จึงเน้นทางด้านการพัฒนาคนแทนการแก้ปัญหาที่ยังแก้ไขไม่สำเร็จ และในการวิจัยจึงได้มุ่งเน้นการแก้ปัญหาดังกล่าวมาที่ด้านตัวบุคคลโดยทำการพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพตัวบุคคลแทน และที่กล่าวมาจากข้างต้นจะเห็นได้ว่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมจะเชิงเทรา จะเป็นอุตสาหกรรมที่มีโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนจำนวนมาก มีการแข่งขันของผู้ผลิตทั้งในด้านราคาและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ผู้ผลิตแต่ละรายจึงต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเท่าเทียมคู่แข่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลในองค์กร เนื่องจากประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรดังกล่าว และบุคคลที่มีประสิทธิภาพยังเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายได้สำเร็จ

จากความสำคัญของอุตสาหกรรมผลิตบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมชนิดนี้ เห็นว่าการวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการทดสอบทางด้านความรู้ทางการบริหารงาน อุตสาหกรรมและการประยุกต์ใช้งานปรับปรุงประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมนี้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

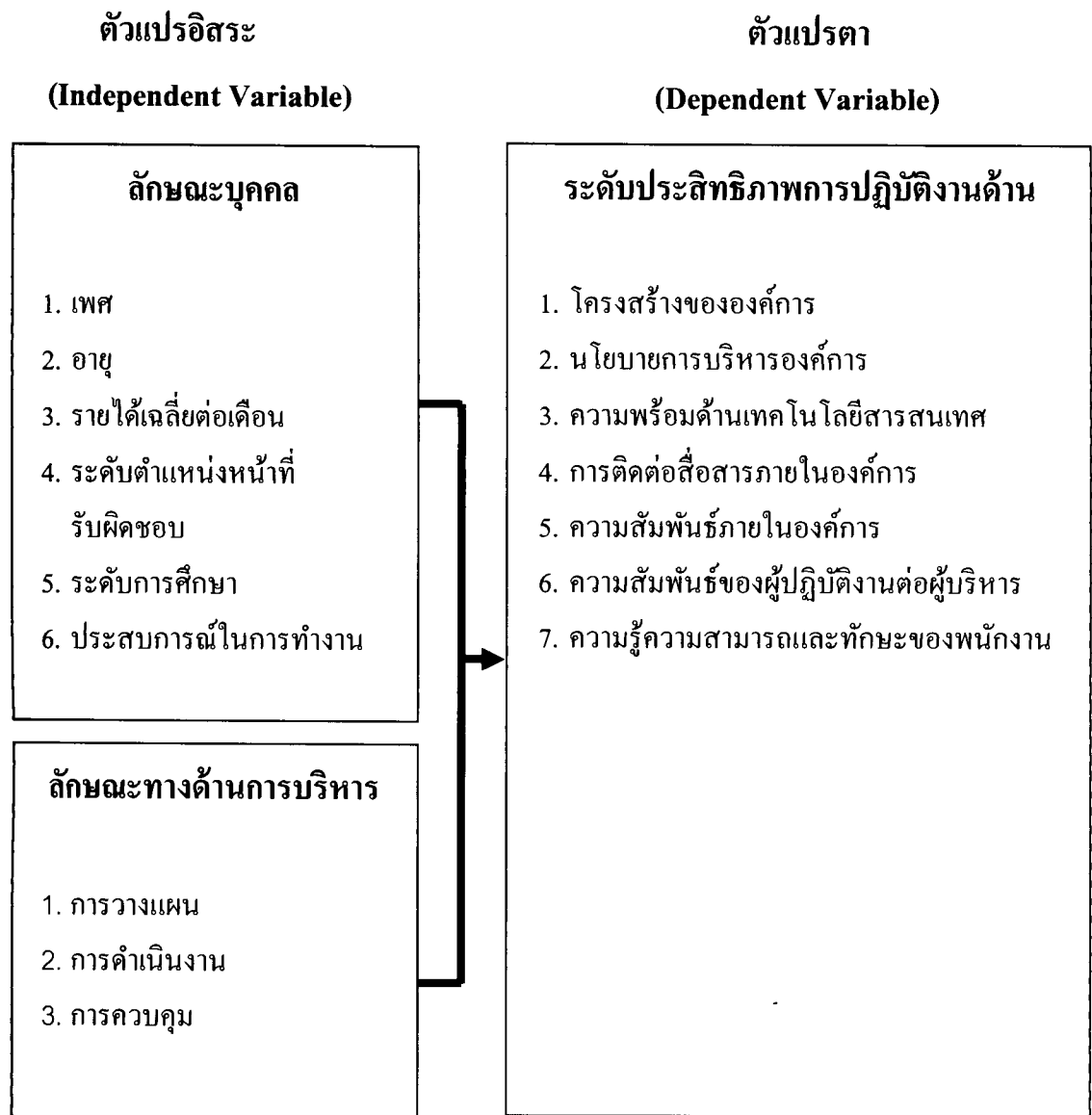
2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะทางการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

2.4 เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานของการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราไว้ดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ

4.2 พนักงานมีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน จึงทำให้มีระดับประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

4.2.1 เพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4.2.2 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4.2.3 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4.2.4 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4.2.5 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4.2.6 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4.3 พนักงานที่มีระดับการรับรู้ลักษณะทางด้านการบริหารที่ต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.1.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

1) ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่

- เพศ

- อายุ

- รายได้ต่อเดือน
- ระดับตำแหน่ง
- วุฒิการศึกษา
- ประสบการณ์ในการทำงาน

2) ปัจจัยลักษณะการบริหาร ได้แก่

- การวางแผน
- การดำเนินการ
- การควบคุม

5.1.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่

- โครงสร้างขององค์กร
- นโยบายการบริหารองค์กร
- ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- ความสัมพันธ์ภายในองค์กร
- ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร
- ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน

5.2 **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยลักษณะการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการ และการควบคุม

5.3 **ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา จาก 4 องค์กรหลักมีจำนวน 1,020 คน ตำแหน่ง พนักงานช่างเทคนิค หัวหน้ากะ หัวหน้าแผนก และผู้จัดการฝ่าย

5.4 **ขอบเขตด้านเวลา**

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2553 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2554

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแผนงานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อย่างเป็นต้องครบถ้วน และรวดเร็ว ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่

6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มี 2 ประเภทคือ

6.2.1 ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เพศ หมายถึง เพศหญิงหรือเพศชาย
- 2) อายุ หมายถึงอายุตัวพนักงาน
- 3) ระดับการศึกษา หมายถึงการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึงค่าแรงหรือผลตอบแทนต่อเดือนของ พนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 5) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึงระยะเวลาตั้งแต่เริ่มเป็นพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม
- 6) ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ณ ปีที่ตอบแบบสอบถาม

6.2.2 ปัจจัยลักษณะด้านการบริหาร 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การวางแผน หมายถึง กระบวนการทำงานให้พนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ทำงานได้ตามเป้าหมาย
- 2) การดำเนินงาน หมายถึง กำหนดหน้าที่และตำแหน่งความรับผิดชอบและเป้าหมายการทำงานและให้มีการเลื่อนตำแหน่งตามความดีความชอบและยังให้การสนับสนุนในหน้าที่ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมด้วย การจัดสรรอุปกรณ์ในการทำงาน
- 3) การควบคุม หมายถึงความสำเร็จในการทำงานคุณภาพของงานและการจัดส่งตามเวลาพร้อมทั้งถูกต้องและรวดเร็วของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรณรักษ์ฯชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

7.2 ได้ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรณรักษ์ฯชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

7.3 ผลการวิจัยนำไปสู่การเสนอแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรณรักษ์ฯชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา

7.4 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้สนใจทั่วไปในการนำผลที่ได้รับจากการวิจัย ไปเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนา ควบคุม แก้ไขปัญหาอุปสรรคในปัจจุบันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และการศึกษาวิจัยขยายผลต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่องของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีแนวคิดทฤษฎีดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการลักษณะการบริหารขององค์การ
3. ลักษณะ โครงสร้างการบริหารงานของกิจการผลิตและ โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Good (ชาณวิทย์ มูลโคตร 2538:9; อ้างอิงจาก Good.1972.Dictionary of Education) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามความประสงค์ โดยใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย สามารถทำให้งานสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

Peterson และ Plowman (1953: 433) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวาง หมายถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ดีว่า มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method)

Miliet and John D. (1954: 4) ให้นิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

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

Stephen P. Robbins and Mary Coulter (1999: 9) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546: 667) ให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่าหมายถึง ความสามารถอันทำให้เกิดผลในงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 18) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมา โดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิมโดยที่ต้นทุนไม่เพิ่มหรือไม่เช่นนั้นก็อาจเป็นว่าสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม

จิโรช วีระสยและคณะ (2546: 532) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานที่ได้มีสูงกว่าทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงาน(คน) เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหรือเทคโนโลยีทางการบริหารที่ใช้ในการบริหารงาน และผลงานที่ปรากฏออกมาเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546: 207) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างประหยัดในการพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้แล้ว หรือตามที่ได้รับมอบหมาย Peter F. Drucker มีกล่าวไว้สั้น ๆ ได้แก่ “ ประสิทธิภาพ คือการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม” (doing things right) ประสิทธิภาพมี 2 อย่าง ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านต้นทุน (cost efficiency) กับ ประสิทธิภาพด้านเวลา (Time efficiency)

ธนาคารแห่งประเทศไทย (Bank of Thailand 2546) ประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยเน้นการพัฒนาตนเองและวิธีการทำงานให้ดีที่สุดอยู่เสมอ ด้วย

การวางแผน แสวงหาแนวทางป้องกัน รวมทั้งประเมินทางเลือกและตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถบรรลุ เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด

คุณครู.คอม (2004) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

1. ความกระจ่างชัดในวัตถุประสงค์และเห็นด้วยกับเป้าหมาย สมาชิกทุกคนของทีม จะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายอย่างเด่นชัดและเต็มใจที่จะผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การเปิดเผยและการเผชิญหน้ากัน สมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย ชื่อสัตย์ตรงไปตรงมา กล่าวเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน

3. การสนับสนุนและการจริงใจต่อกัน สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของผู้อื่น และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ

4. ความร่วมมือและความขัดแย้ง สมาชิกในทีมอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้เสร็จไปด้วยดี จะมีการประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด และเป็นลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งอาจมีการขัดแย้งเกิดขึ้น

5. การปฏิบัติงานที่ชัดเจน สมาชิกในทีมจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลักและการตัดสินใจจากข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน มีการพูด การเขียน และการทำงานในสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา จะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพได้

6. ภาวะที่เหมาะสม หัวหน้าทีมจะต้องมีบทบาทผู้นำที่ดี เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติทุกอย่าง ไม่ผูกขาดเป็นผู้นำคนเดียวของกลุ่ม แต่ภาวะผู้นำจะกระจายไปทั่วกลุ่มตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

7. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทีมงานจะต้องใช้เวลาในการประเมินพฤติกรรมและเรียนรู้ถึงการผิดพลาดในการทำงานของกลุ่ม ซึ่งจะทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน อาจทบทวนระหว่างการทำงานหรือหลังจากทำงานเสร็จแล้ว

8. การพัฒนาบุคลากร สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการพัฒนาอย่างมีแผน ตามความชำนาญของแต่ละบุคคล ซึ่งจะให้การดำเนินงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

9. สัมพันธระหว่างกลุ่มที่ดี นอกเหนือจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มแล้ว จะต้องให้กลุ่มอื่นเข้าใจและขอรับตลอดจนยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็นด้วยความเข้าใจและปราศจากการแข่งขันภายในทีม ก็จะเป็นในทางสร้างสรรค์

จากแนวความคิดข้างต้นสรุปได้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันก่อให้เกิดคุณภาพของงานหรือผลผลิตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น มีองค์ประกอบหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมายซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความคิด ความหวัง ความภาคภูมิใจ มีอารมณ์และความทะเยอทะยานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง

ปรัศนี พิณอำพรไพศาล (2542: 17) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดในทางบวกของผู้ปฏิบัติแต่ละคนที่มีต่องาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านต่างกายและจิตใจของผู้ทำงานจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรปฏิบัติต่อหน้าที่ทำ

จากองค์ประกอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดนั้น สรุปได้ว่า การจงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน หรือได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ เช่น สภาพการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วัฒนธรรมด้านผลตอบแทน เป็นต้น ความรู้สึกพอใจจากการได้รับการตอบสนองนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น มีความมุ่งมั่น เกิดความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจที่ดี ขอมทุ่มเท เสียสละทั้งกายและใจ และสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงานส่งผลถึงความสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพของงานและองค์กร

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากร และผลสมผลสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็จะสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะประกอบขึ้นจากปัจจัยที่สำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหลาย ๆ ด้าน และปัจจัยต่าง ๆ จะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธา และเชื่อมั่นในองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2549: 1-3) กล่าวถึง โครงสร้างของสภาพแวดล้อมองค์กรในการวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกโดยทั่วไป สภาพแวดล้อมภายนอกเชิงปฏิบัติการ และสภาพแวดล้อมภายใน

1. **สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยทั่วไป (General Environment)** เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ในระดับกว้างและมีผลกระทบ โดยอ้อมต่อการปฏิบัติการตามแผน ของโครงการโดยทั่วไป จะพบว่าประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทางด้านเศรษฐกิจด้านการเมืองการปกครอง ด้านกฎหมาย ด้านสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยีในโลกการสื่อสารไร้พรมแดนเช่นในปัจจุบัน

1.1 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เช่น โครงสร้างการหารายได้ต่อครอบครัวการกระจายรายได้ สถานะการจ้างงาน สถานะเงินเฟ้อ สถานะการซื้อขายเพื่อการลงทุนในตลาดหุ้น อัตราการเจริญเติบโตทางธุรกิจและอุตสาหกรรม ที่มีผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบต่อภารกิจขององค์กร เป็นต้น

1.2 ปัจจัยทางด้านการเมืองการปกครอง ที่เห็นเด่นชัดได้แก่ นโยบายของพรรคการเมืองที่ร้อนแรงตรงใจประชานิยม และเสถียรภาพของรัฐบาลที่มีผลกระทบเชิงบวกเชิงลบต่อภารกิจขององค์กร เป็นต้น

1.3 ปัจจัยทางด้านกฎหมาย เช่น การตราพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด การประกาศกฎกระทรวง และระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ทางการบริหารที่มีผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบต่อภารกิจขององค์กร

1.4 ปัจจัยทางด้านสังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม เช่น โครงสร้างเกี่ยวกับอัตราการเพิ่มหรือการลดประชากร การเลือกประกอบอาชีพ การศึกษา

การสุขอนามัย ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งความรู้เจตคติ พฤติกรรมของประชาชนที่มีผลกระทบต่อเชิงบวกและเชิงลบต่อภารกิจขององค์กร

1.5 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีในโลกการสื่อสารไร้พรมแดน เช่น การคิดสร้าง หน่วยงานทำงานเสี่ยงแทนแรงงานคน การผลิตคิดค้นทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เครื่องจักรกลทาง อุตสาหกรรม เครื่องจักรคอมพิวเตอร์สมองกล และการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลกระทบต่อ เชิงบวกและเชิงลบต่อภารกิจขององค์กร ฯลฯ

2. สภาพแวดล้อมภายนอกเชิงปฏิบัติการ (Operating Environment) เป็นปัจจัย ภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติการตามแผนของโครงการ

2.1 สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักขององค์กรโดยตรง ไม่ว่าจะมาจากการเปลี่ยนแปลงระบบ โครงสร้างองค์กร นโยบายและบุคลากรในองค์กร ทั้งปัญหาที่มีต่อสังคม ส่วนรวม และคนกลุ่มน้อยในทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองในองค์กร

2.2 ลักษณะของพฤติกรรมกลุ่ม การสร้างทีมงาน บุคคลในกลุ่มสังคมผู้รับ ผลประโยชน์และผู้บริหาร ในทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองในองค์กร

2.3 ลักษณะการปฏิบัติการที่มีความต้องการและความเร่งด่วนของโครงการตาม นโยบายและแผนงาน ที่ต้องดำเนินงานในทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองใน องค์กร

2.4 ลักษณะความพร้อมของปัจจัยทางการบริหารองค์กรเพื่อการปฏิบัติใน ภาวะปัจจุบัน ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขบประมาณดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย ตลอดจนการบริหารจัดการมืออาชีพ

2.5 ลักษณะความร่วมมือของกลุ่มบุคคลผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับ ความต้องการได้รับการบริการและความพร้อมในการให้บริการ ทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และ ระดับองค์กร รวมทั้งเจตคติของประชาชนในสังคมต่อการดำเนินงานขององค์กร

3. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) สภาพแวดล้อมในเป็นปัจจัยใน ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานตามแผนของโครงการ ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทางด้าน โครงสร้างขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเงินการบัญชี ด้านการบริหารการผลิต ด้านการบริหารการตลาดและด้านการส่งเสริมการขายและเผยแพร่โดยการโฆษณาประชาสัมพันธ์

3.1 ด้านโครงสร้างและนโยบายขององค์กร เช่น โครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร เป้าประสงค์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งการวางแผนระยะสั้น ระยะปาน กลาง และระยะยาว รวมทั้งระเบียบวิธีปฏิบัติ กฎเกณฑ์และวัฒนธรรมองค์กรเครือข่ายการสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3.2 ด้านทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการบริหารบุคคล เช่น การวิเคราะห์ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงานการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม การบำเหน็จความชอบ การเลื่อนฐานะทางราชการ การย้ายและโอน การจ่ายค่าตอบแทน การลงโทษทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

3.3 ด้านการปฏิบัติการ การบริหารงานสำนักงาน สถานประกอบการการวิจัยและพัฒนาองค์การ การใช้เทคโนโลยี การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดซื้อ จัดจ้างการบำรุงรักษาครุภัณฑ์และยานพาหนะ เป็นต้น

3.4 ด้านการเงินการบัญชี โดยเฉพาะ การจัดสรรงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณทั้งระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการเบิกจ่ายและความสามารถที่จะทำประโยชน์จากการบริหารงบประมาณ

3.5 ด้านการส่งเสริมการขายและเผยแพร่โดยการประชาสัมพันธ์ เช่น การประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมบริการหลังการขาย การสาธิต และการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร

จากแนวคิดของนักวิชาการ สภาพแวดล้อมประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่นอกเหนือการควบคุม ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเฉพาะสภาพแวดล้อมภายใน ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งด้านกายภาพและจิตใจ หากสามารถปรับสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ก็จะเกิดผลดีต่อองค์การ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

1.4 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน

Joseph L. Massie and John Douglas (1981: 232) ได้กล่าวถึงความสำคัญกับ

ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะเกิดผลดีต่อองค์การ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

1. นโยบายช่วยประหยัดเวลา เนื่องจากการกำหนดคาดการณ์สิ่งไว้ล่วงหน้าเมื่อนำนโยบายปฏิบัติจึงไม่จำเป็นที่จะคิดขึ้นใหม่ทั้งหมด เป็นแต่เพียงนำข้อมูลที่มีอยู่ก่อนมาเป็นปัจจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจ และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานตามสภาวะแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพเท่านั้น

2. นโยบายที่ดีจะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีด้วย การจัดองค์การอย่างเป็นระบบจะประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งถ้าฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การมีความเข้าใจในทิศทาง การดำเนินงานขององค์การตรงกัน ยึดถือนโยบายเดียวกัน การคาดการณ์เดินไปในทิศทางเดียวกัน การตัดสินใจแลตั้งการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันก็จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ ดังจะเห็นได้จากการทำงานที่ประสบ

ความสำเร็จย่อมตั้งอยู่บนรากฐานของการประสานงานที่ดีในองค์กร มีสายงานที่เชื่อมสัมพันธ์กัน เข้าใจตรงกัน จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน

3. นโยบายที่ดีจะช่วยให้องค์กรเกิดความมั่นคง และช่วยลดความเครียดของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรเหล่านั้นเข้าใจทิศทางของการทำงานตรงกัน จึงเกิดความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน

4. นโยบายที่ดี ชัดเจนในทางรูปธรรม จะช่วยพัฒนาผู้บริหารในแต่ละระดับให้เกิดความกล้าในการตัดสินใจสั่งการ เพราะผู้บริหารแต่ละระดับจะรู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนในการบริหารจัดการ

5. นโยบายที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งข้อมูลที่เป็นจริง ชัดเจน จะช่วยให้การวางแผนปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ยุติธรรม และเที่ยงตรงมากขึ้น

John M. Pfiffer 1960 (อ้างถึงในขงยุทธ เกษสาคร 2549: 15) ได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่าเป็นหลักเกณฑ์และการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดำเนินไปโดยมีเสถียรภาพ (Stability) มีความสอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน (consistency) มีมาตรฐานเดียวกัน (Uniformity) และมีความต่อเนื่องกัน (Continuity)

William T. Greenwood 1965 (อ้างถึงในขงยุทธ เกษสาคร 2549: 15) กล่าวว่านโยบาย หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้าง ๆ จากข้อมูลสารสนเทศทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางระเบียบวิธีปฏิบัติงานให้เป็นโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. นโยบายและกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร ทำที่ไหน ทำอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงาน และใช้ปัจจัยชนิดใดบ้าง นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีความมั่นใจ เพราะนโยบายเป็นทั้ง โครงการ แผนงาน เครื่องชี้ทิศทางและหลักประกันที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นจะต้องยึดถือปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

2. นโยบายและกลยุทธ์ จะช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรหรือหน่วยงานได้เข้าใจถึงพันธกิจ (Mission) ของหน่วยงานที่สังกัด รวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ซ้ำซ้อนทับกับภาระหน้าที่ของหน่วยงานอื่นๆ ภายในองค์กรเดียวกันและนโยบายยังจะช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3. นโยบายและกลยุทธ์ จะช่วยกระตุ้นผลักดันพลังความสามารถหรือศักยภาพ (Potential) ของบุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสนำออกมาใช้งานอย่างเต็มประสิทธิภาพก่อให้เกิดกำลังใจต่อบุคลากรเมื่อเห็นความสำเร็จของตนเอง ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้จะย้อนกลับไปสู่ทุกคนในองค์กร โดยภาพรวม

4. การบริหารจัดการตามนโยบาย จะช่วยกำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน ทำให้ประหยัดต้นทุนในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการใช้คนทำงานงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรกลต่าง ๆ และรวมไปถึงระยะเวลาในการดำเนินงานด้วย

5. นโยบายที่ดีจะช่วยส่งเสริมการใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) ของผู้บริหารให้ เป็นไปด้วยความถูกต้องมีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเชื่อถือ ความจงรักภักดีและความมีน้ำใจสนใจการปฏิบัติงาน และด้วยเหตุผลนี้เอง การบริหารงานของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

6. นโยบายจะช่วยให้เกิดการพัฒนาผู้บริหาร เพราะนโยบายและกลยุทธ์จะพัฒนา ผู้ใช้ให้มีความสามารถในการแปลความ (Interpretation) สามารถนำไปปฏิบัติได้ (Feasibility)

นอกจากนั้นนโยบายจะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้บริหาร คิดทำนโยบาย ขึ้นเอง (Think for) แทนการปฏิบัติตาม (Think by) นโยบายแต่เพียงอย่างเดียว

ธงชัย สันติวงษ์ (2549: 15) กล่าวว่า นโยบายอาจจำกัดความได้ว่า หมายถึง ข้อความทั่วไปซึ่งใช้สำหรับเป็นเครื่องนำทางสำหรับการบริหารงานต่าง ๆ (a basic statement serving as a guide for administrative action)

ยงยุทธ เกษสาคร (2549: 15) กล่าวว่านโยบาย หมายถึงกรอบความคิดเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรในรูปลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมการปฏิบัติงาน และผลแห่งการดำเนินงาน นโยบายที่ดีย่อมทำให้นุคลากรมีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน ซึ่งนั่นก็หมายถึง กระบวนการบริหารงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นก็หมายถึงกระบวนการบริหารงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายที่ดีจะช่วยให้พฤติกรรมการตัดสินใจ เป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน ประหยัดเวลาและเกิดการประสานสัมพันธ์ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน นโยบายเป็นกรอบที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้จัดทำขึ้น โดยการมีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติงาน นโยบายเป็นกรอบที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้จัดทำขึ้น โดยการวิเคราะห์จุดอ่อน หรือข้อจำกัด แล้วเลือกทางเลือกที่ดีมีเหตุผลและมีผลขึ้นเป็นกลยุทธ์ในการปฏิบัติดำเนินงานทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงถาวรแก่องค์กร โดยพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ให้มากที่สุดและประสบความสำเร็จสูงสุดเต็มประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรและมีส่วนช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบกรอบความคิดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และนโยบายช่วยให้เกิดการพัฒนากิจการทางการบริหารการจัดการ ขึ้นอีกด้วย

1.5 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

Mondy and Noe (1992: 442-443) ได้ให้ความหมายของผลตอบแทนว่าหมายถึง รางวัลทุกชนิดที่บุคคลได้รับตอบแทนจากการทำงาน อันประกอบด้วยผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินยังแบ่งได้เป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน กับผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน โดยตรง เช่น ค่ารักษาพยาบาล

Milkovich and Newman (1994: 323) ได้ให้ความหมายของผลตอบแทนว่า หมายถึง ผลตอบแทนในทุก ๆ รูปแบบที่เป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ของการจ้างงาน ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงิน การบริหาร และผลประโยชน์เกื้อกูล

Byars and Ru (1994: 323) ได้ให้ความหมายผลตอบแทนว่า หมายถึง รางวัลภายนอก (Extrinsic Reward) ที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับการทำงานของพวกเขาซึ่งจะประกอบด้วยค่าจ้างหรือเงินเดือน (Base Wage or Salary) ซึ่งเป็นเงินที่พนักงานได้รับจากการทำงาน สิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งเป็นรางวัลที่ให้กับพนักงานนอกเหนือจากการทำงาน โดยการให้สิ่งจูงใจจะสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance) และสวัสดิการ (Benefits) ซึ่งเป็นรางวัลที่พนักงานได้รับเนื่องจากการจ้างงานและการเป็นสมาชิกขององค์กร

Cascio (2541: 2) ให้ความหมายของค่าตอบแทนไว้ว่า หมายถึงทุกรูปแบบของ สิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงาน จ่ายให้กับคนงานของตนสำหรับงานที่คนเหล่านั้นทำ

อมรา รัตตากร และกาญจนา จิตต์วัฒน์ (2541: 222-229) กล่าวว่าไว้ว่า การที่บุคคล เข้ามาทำงานในองค์กร สาเหตุของการเลือกที่จะทำงานที่ใดนั้น ส่วนหนึ่งที่สำคัญคือ การพิจารณา ค่าตอบแทนที่จะได้รับจากหน่วยงานนั้น ๆ ค่าตอบแทน (Compensation) มีความหมายครอบคลุม ทั้งผลตอบแทนภายนอกซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนภายใน ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับ โอกาสของการเลื่อนขั้น ตลอดจน โอกาสในการทำงานที่ทำทายนอกจากค่าตอบแทนแล้วสิ่งที่ พนักงานจะได้รับจากองค์กรคือ ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) ซึ่งหมายถึงค่าตอบแทน ต่าง ๆ ที่จ่ายให้แก่พนักงานที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างโดยตรง ผลประโยชน์เกื้อกูล ที่พนักงานได้รับ อาจเป็นรูปตัวเงินหรือสวัสดิการต่าง ๆ เช่น วันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินเพิ่ม เบี้ยประชุม เป็นต้น และ ผลประโยชน์เกื้อกูลที่องค์กรจัดดำเนินงานจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ทำให้ พนักงานมีความรักและภักดีต่อองค์กร อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ อีกประการหนึ่งที่จะให้ให้ องค์กรมีประสิทธิภาพ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547: 60) กล่าวว่า ค่าตอบแทนหมายถึง การจ่ายเงินให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนผลงานที่ทำได้ ค่าตอบแทนทางตรงอยู่ในรูปของอัตราจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) ค่าตอบแทนยังสามารถจ่ายได้ในทางตรงและทางอ้อม และยังรวมถึงสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น การประกันสุขภาพ การประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล รถรับส่ง เงินบำเหน็จ บำนาญ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548: 214-216 และ 236-237) กล่าวว่าค่าตอบแทนหมายถึง การให้ผลประโยชน์อื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน การให้ผลตอบแทนที่ดีจะถือเป็นสิ่งจูงใจและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญต่อบุคลากรส่งผลให้องค์กรต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถ

จรัญญา ลำไย (2546: 75-78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกบริหาร สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทั่วไปของประชากร เป็นเพศหญิง 74 คน เพศชาย 21 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36-46 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกบริหาร มีแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานอำนวยความสะดวกบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ระดับสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกบริหาร อยู่ในระดับสูง ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ระดับทัศนคติต่อหน่วยงานปัจจุบัน ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ระดับทัศนคติต่อหน่วยงานปัจจุบัน ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกบริหารอยู่ในระดับสูง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง โดยแยกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเลขานุการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอำนวยความสะดวกบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกบริหาร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การได้รับการฝึกอบรม สุขภาพจิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขวัญกำลังใจในการทำงาน และทัศนคติต่อหน่วยงานปัจจุบัน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานช่วยอำนวยความสะดวกบริหาร คือ ความเชื่ออำนาจในตนในงาน

เอกชัย เพียงใจวงศ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามยาเสพติด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจค้นและตั้งจุดตรวจอยู่ในระดับสูง ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการจับกุม ด้านการสืบสวนหาข่าวและการออกตรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ สัมพันธภาพกับบุคคลในการทำงาน และความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติด ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จัน ส่วนปัจจัยด้าน อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเพิ่มเติม เงินเดือนและสวัสดิการ การสนับสนุนด้านการทำงานจากหน่วยงาน การได้รับความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานอื่น เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

สิทธิชัย ยุคตวิสาร (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ซึ่งประกอบด้วย นโยบายการบริหารการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการนั้น ทั้งหมดมีระดับความสำคัญในระดับมาก และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับจะมีระดับความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าและโอกาสในการเจริญเติบโตนั้น จะมีระดับความสำคัญในระดับปานกลาง

พรพรรณ จันทสุข (2547: 81-83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ได้แก่ ปัจจัยการปฏิบัติงานและปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับระบบบัญชีสำนักงานคลัง และด้านความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในระดับต่ำ ปัจจัยส่งเสริม ด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในระดับสูง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

สำนักงานคลังจังหวัดในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้า และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

อุไรวรรณ โปรัมย์มาก (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งในด้านการวางแผนและการประเมินต่างก็มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการได้รับการฝึกอบรม พบว่า มีเพียงหนึ่งปัจจัย ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร

ปัญญา ศรีเพชรสุวรรณ (2547: 69-74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาถึงปัจจัยอันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้พบว่า ปัจจัยด้านอายุ การศึกษารายได้ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและการเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและปัจจัยต่าง ๆ ที่ตอบสนองดำรงอยู่ เจริญเติบโต และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง มีความจงรักภักดีมีความทุ่มเท และเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร

สรุปได้ว่าผลตอบแทนหมายถึงสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นการสัมพันธ์ของการจ้างงาน (Employment Relationship) โดยจะอยู่ในรูปแบบที่แตกต่างกันทั้งที่เป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง และผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น สวัสดิการต่าง ๆ และจะรวมถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินแต่เป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากการทำงานเช่น ด้วงงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

F. Herzberg B. Bausners & B. Synderman 1959 (อ้างถึงในขงยุทธ เกษสาคร 2541: 72-73) ได้ศึกษาถึงทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivaative Factor) กล่าวถึง ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรและมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) กล่าวถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานและยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

Haller B. Gilmer 1997 (อ้างถึงในณรงค์ ทองไพโรจน์ 2542: 7) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) คือ การมีโอกาสดำตำแหน่งงานสูงชัน การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง แต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น

Lyman W. Porter & Edward E. Lawler 1967 (อ้างถึงในอรธวุฒิ ตัญจนาวิทย์ 2544: 28) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสดำตำแหน่งหน้าที่การงานสูงชัน ตลอดจนได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพิเศษ เลื่อนยศ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ เช่น การศึกษาต่อ คุงานและฝึกอบรม

Warren W. Burke & Warren H. Schmidt 1971 (อ้างถึงในจิตติดา ศรีมงคล 2540: 31) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเน้นวิธีการปรานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลเข้ากับความต้องการความสำเร็จขององค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2538: 162-163) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลกรเมื่อผ่านระยะเวลาหนึ่งแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (Change of Position) หรือ สับเปลี่ยนตำแหน่งกับบุคคลอื่น ซึ่งขึ้นกับนโยบายสถานการณ์และผลปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น กล่าวคือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งว่า มีความหมายรวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง การ โยกย้าย การลดชั้น การงดจ้างชั่วคราวซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) การมอบหมายงานให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นการเพิ่มสถานภาพและแสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง มีดังนี้

1) หลักความรู้ความสามารถ เป็นการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ โดยพิจารณาจากผลการทดสอบ

2) หลักอาวุโสและประสบการณ์ เป็นการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากระยะเวลาที่บุคคลนั้น ได้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนที่ได้ช่วยเหลือองค์กรมาเป็นเวลานาน หลักความรู้ความสามารถและอาวุโสเป็นการเลื่อนตำแหน่งโดยถือหลักการผสม เพื่อจัดข้อบกพร่องของ 2 วิธีข้างต้น

1. หลักระบบอุปถัมภ์เป็นการเลื่อนตำแหน่ง โดยไม่มีหลักเกณฑ์ ในการบริหารของคนไทย ซึ่งเป็นสังคมที่ชอบช่วยเหลือคำจุนเจือญาติและพวกพ้อง จึงหลีกเลี่ยงระบบอุปถัมภ์ได้ยาก

2. การลดชั้น เป็นวิธีการลงโทษโดยการลดชั้น (Demotion) หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ให้ต่ำลงเป็นการลดทั้งสถานภาพและรายได้

2. การโยกย้าย (Transfer) คือ การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยที่หน้าที่ความรับผิดชอบและค่าจ้างอยู่ในระดับเดียวกัน และสาเหตุการโยกย้ายเกิดขึ้นจากสถานการณ์ขององค์กรเปลี่ยนแปลงหรือเกิดจากสาเหตุอื่นอีกหลายประการ

1) ผู้บริหาร มองเห็นความเหมาะสมของบุคคลนั้นในการ โยกย้ายไปที่ใหม่ จะส่งผลดีต่อองค์กรในการเปลี่ยนแปลง

2) พนักงาน ตัวพนักงานอาจมองเห็นว่าที่ใหม่มีโอกาสก้าวหน้ากว่าจึงขอย้าย หรือ มีสาเหตุมาจากสุขภาพไม่เอื้ออำนวยต่อตำแหน่งเดิม

3) ระเบียบขององค์กร บางองค์กรได้สร้างระเบียบวางแผนกฎเกณฑ์ในการย้าย เมื่อถึงเวลาดังกล่าว คณะกรรมการจึงได้พิจารณาโยกย้าย เพื่อสลับหน้าที่การงานตามนโยบายการพัฒนาบุคคลขององค์กรรวมทั้งการ โยกย้ายเมื่อมีกรณีกระทำความผิด ตามระเบียบขององค์กร

อรุณ รักธรรม (2537: 50) กล่าวว่า มนุษย์ส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความก้าวหน้าของตนเอง การที่มนุษย์เข้ามาทำงานในองค์กรหนึ่งนั้น สิ่งที่บุคคลเหล่านี้คาดหวังจากองค์กร อาจจะเป็นเงินทอง ชื่อเสียง การยอมรับและโอกาสของความสำเร็จในชีวิตเติบโตจากพนักงานระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับนักบริหารชั้นสูง ๆ ขึ้นไป

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ดังนั้น ในการพิจารณาเรื่องความก้าวหน้า สามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จในการทำงาน ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการให้บุคคลเกิด

ความก้าวหน้าในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความคิดที่จะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Cooper and others (1979: 117-125) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาส การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

3. งานวิจัยภายในประเทศ

ชาริณี จันทร์แสงศรี (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศของบริษัท วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยสภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม คือ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งรายได้ และปัจจัยด้านความพอใจในการทำงานคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัย จูงใจด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก 10 ตัวแปร ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานความเพียงพอของรายได้สวัสดิการของหน่วยงาน ความรู้สึกที่ได้รับการปฏิบัติโดยระบบคุณธรรม ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การได้รับการยกย่องนับถือมีเพียง 3 ตัวแปรตัวสุดท้าย ที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ 24.96 เปอร์เซนต์

แวอาแซ เลาะแม (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเฉพาะธนาคารสาขาในจังหวัดยะลา พบว่า การพัฒนาพนักงานซึ่งมีค่าสูงสุดในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญ สร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับได้ ส่วนปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่พบ ได้แก่ การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดความยุติธรรม ปัญหาด้านเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การจรรยา ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความขัดแย้งด้านเครื่องมือเครื่องใช้ ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ

วัตรภู อางหาญ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพึง

พอใจในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความยุติธรรมและโอกาสความก้าวหน้าในราชการและปัจจัยด้านการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงานมีความคิดเห็นในระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสภาพภูมิหลังของข้าราชการกองวิชาการกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในราชการ และด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงาน

ประภาวรณ วรรณบุตร (2543: 144) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์ และสะท้อนขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่สายตรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการ งบประมาณ ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในทางราชการและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในด้านดังกล่าวที่น้อยกว่า

นภคณ เจริญทรัพย์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสอบสวนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีประสิทธิภาพในการรับแจ้งความ อยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านการสอบสวน ด้านการสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวน ด้านการพิจารณาสั่งคดีของพนักงาน อัยการ แต่ละด้านการพิจารณาคดีชั้นศาลมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ของครอบครัว การได้รับความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องความพร้อมด้านอัตรากำลังความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สาขาวิชาที่ศึกษา สถานภาพสมรส สังกัดความร่วมมือจากประชาชน ความพร้อมด้านสถานที่ การได้รับการควบคุมกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา และความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

น้ำจิต ชำวันดี (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในภาพรวมพนักงานธนาคารมีอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ได้แก่ ระดับการศึกษาและความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนหรือรายได้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน

สุดธิดา แก้วปลั่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่มีใช้ตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ชมพูช วรรณคนาพล (2545: 82-86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานสาขาประจำประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ บทบาทความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงานในภาพรวมพบว่า บทบาทความรับผิดชอบของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนความรู้ความเข้าใจในงานและกระบวนการในการทำงานของพนักงานอยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน ๓ ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งในภาพรวมพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ๓ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาทความรับผิดชอบ ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด

3. ลักษณะการบริหารขององค์กรและธุรกิจในอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ในจังหวัดฉะเชิงเทราอุตสาหกรรมประเภทโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเป็นอุตสาหกรรมที่ประกอบด้วยทั้งหมด 18 โรงงานมีจำนวนพนักงานรวมทั้งหมด 2,081 คน (อุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา)

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้ทำการตัดสินใจเลือก 4 โรงงานจาก 18 โรงงานเพื่อใช้ข้อมูลในการทำวิจัย โดยมีประเด็นในการตัดสินใจเลือก 2 ประเด็น คือประเด็นแรกได้ทำการคัดเลือกจากจำนวนพนักงานในโรงงานที่มีจำนวนมากตามลำดับ จากตารางที่ 2.1 และประเด็นที่สองได้ทำการคัดเลือกจากประเภทของการประกอบกิจการ โดยทำการคัดเลือกโรงงานที่ประกอบกิจการประเภทโรงพิมพ์แผ่นฟิล์มพลาสติก และซองบรรจุภัณฑ์ จากตารางที่ 2.1 และประเภทของการประกอบกิจการโรงพิมพ์แผ่นฟิล์มพลาสติก และซองบรรจุภัณฑ์ ตัวอย่าง ดังภาพที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน

อำเภอ	ชื่อบริษัท	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน
บางน้ำเปรี้ยว	พี.วี.ลักกี้โพลี	ทำผลิตภัณฑ์พลาสติก เช่น ถุงพลาสติก ไม้ปัด 20,000,000 ใบ	20
	บริษัท มิตรแมน มาร์เก็ตติ้ง แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด	ทำภาชนะบรรจุพลาสติก เช่น ถาดกล่อง	34
บางปะกง	บริษัท ฟินิกซ์ กรุ๊ป โฮลดิ้ง (1990) จำกัด	ผลิตกระสอบพลาสติกและผ้าฝ้าย พลาสติก	0
	บริษัท เดอะแพคเกจจิ้ง จำกัด	ผลิตกระสอบพลาสติกสาน	196
	บริษัท มณีมงคล อิมพอร์ต- เอ็กซ์พอร์ต จำกัด	ทำถุงพลาสติกและเครื่องใช้จาก พลาสติก	120
	บริษัท เอเชีย โกลเด้นไรซ์ จำกัด	ผลิตกระสอบจากพลาสติก	45
	บริษัท ทีพีเอ็น ฟู๊ดแพค จำกัด	การพิมพ์แผ่นฟิล์มพลาสติกและ บรรจุภัณฑ์	122

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อบริษัท	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน
	บริษัท เอส.ดี.เจ.อินเตอร์ จำกัด	ผลิตถุงพลาสติก	44
	บริษัท ช่อเจิง พลาสติก จำกัด	ซื้อเม็ดพลาสติกและเป่าเป็น ถุงพลาสติกทุกชนิดเพื่อจำหน่าย	60
	บริษัท ชริงเฟล็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	ทำถุงพลาสติกและเครื่องใช้จาก พลาสติก	25
	บริษัท ไดอิชิแพคเกจจิ้ง จำกัด	ผลิตซองบรรจุภัณฑ์ทำจาก พลาสติก	435
	บริษัท ยูนิคแพ็ค จำกัด	ถุงกระดาษและพลาสติก	70
	บริษัท ทังฮั่วชิน จำกัด	Label, Nameplate จากฟิล์ม พลาสติกหรือกระดาษ	120
	บริษัท วินเบสท์ พลาสติก อินดัสเทรียล (ไทยแลนด์)	ผลิตภัณฑ์พลาสติกเช่น เสื้อกั๊ก ฝืน, หมวกคลุมผม, ถุงพลาสติก, เสื้อผ้าสำเร็จ	80
	บริษัท มารูด โกล์ (ประเทศไทย) จำกัด	Label, Nameplate จากฟิล์ม พลาสติกหรือกระดาษ	22
	วรกิจพลาสติก	เป่าและพิมพ์ถุงพลาสติก	25
บ้านโพธิ์	บริษัท เอ็ม-พีอี อินดัสทรี จำกัด	ผลิตแผ่นพลาสติกกันกระแทก และซองพลาสติก	220

จากตารางที่ 2.1 คือกลุ่มองค์กรหรือบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในจังหวัดฉะเชิงเทรา แต่ทางผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนประเภทซองตั้ง (Stand Up Pouch) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างรูปแบบของตั้ง (Stand Up Pouch)

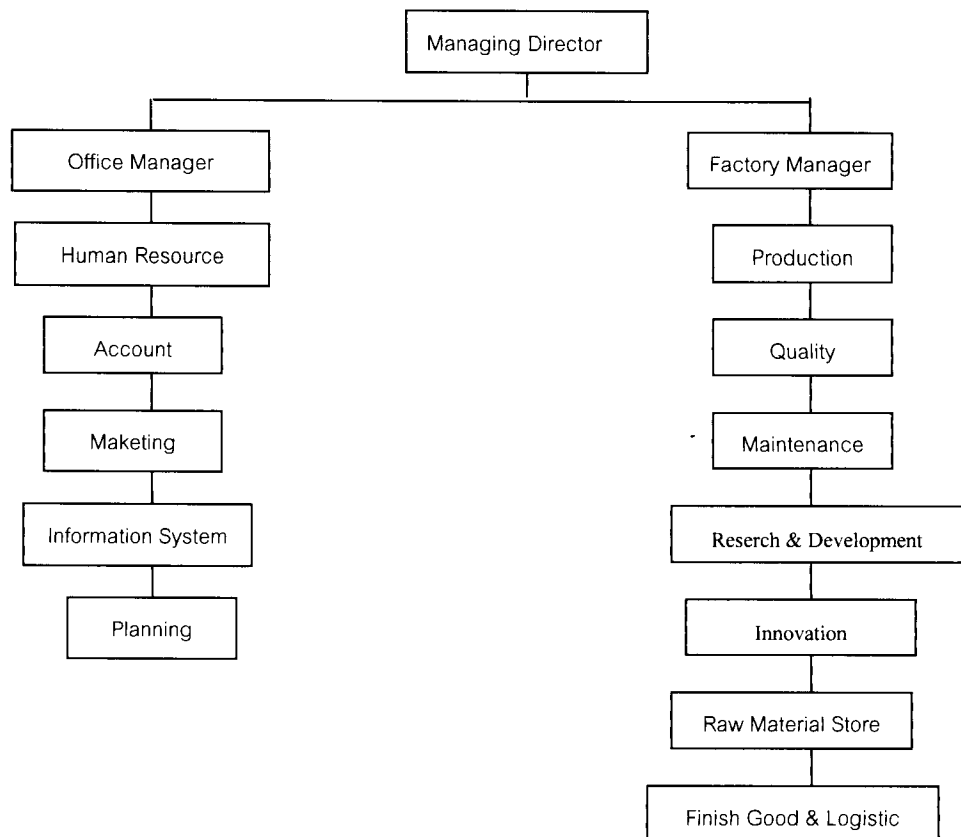
และจากตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนจากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือก 4 องค์การ โดยแต่ละองค์การมีโครงสร้างขององค์การดังนี้

3.1 โครงสร้างการบริหารของบริษัท ไดอิชิ แพคเกจจิ้ง จำกัด

บริษัท ไดอิชิแพคเกจจิ้งจำกัดก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2535 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 50 ล้านบาทและทำการเพิ่มทุนอีก 100 ล้านบาทเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2550 รวมเป็นทุนจดทะเบียน 150 ล้านบาทโดยร่วมทุนระหว่างบริษัทชั้นนำที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศรวมเป็น 3 กลุ่มด้วยกันประกอบด้วยบริษัท ไทยเพรซิเด้นท์ฟู๊ดส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผู้นำในด้านการผลิตขนมปังสำเร็จรูป ตรา มาม่า ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้รับการยอมรับทั้งภายในประเทศและต่างประเทศร่วมกับบริษัทที่มีประสบการณ์ความชำนาญด้านผลิตสิ่งพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนมานานกว่า 60 ปี คือ กลุ่มบริษัท กิมไป๋ จำกัด และ กลุ่มบริษัท มารู โดชัน เกียว จำกัด แห่งประเทศญี่ปุ่น นอกจากนี้บริษัท ไดอิชิแพคเกจจิ้ง จำกัด ยังได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย (BOI) และได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 GMP HACCP BRC/IOP โดยมีสำนักงานและโรงงานตั้งอยู่ภายใน

นิตมอุตสาหกรรมเวลโกรว์เลขที่ 139 หมู่ 5 ถนนบางนา-ตราดกม. 36 ตำบลบางสมัครอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตลอดระยะเวลาดำเนินการธุรกิจของบริษัท ไดอิจิแพคเกจจิ้งจำกัดที่ผ่านมาด้วยประสบการณ์และวิสัยทัศน์อันกว้างไกลของทีมงานบริหารได้มุ่งมั่นพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญทั้งกระบวนการผลิตการจัดการและการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพแก่บุคลากรทุกระดับให้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อคุณภาพสินค้าการบริการการรักษาความลับและความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าด้วยนโยบายอันแน่วแน่ของบริษัท ไดอิจิแพคเกจจิ้งจำกัดที่ยึดถือตลอดมาคือการผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกชนิดอ่อนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงของเครื่องจักรและเครื่องมือตรวจสอบสินค้าก่อนการส่งมอบให้ลูกค้าเพื่อพัฒนาบรรจุภัณฑ์พลาสติกชนิดอ่อนที่ใช้ทั่วไปให้เป็นบรรจุภัณฑ์ที่มีคุณภาพพร้อมรูปลักษณะอันทันสมัยสะดวกเหมาะสมในการใช้งานตรงตามความต้องการของตลาด (<http://www.dai-ichipack.com>) ลำดับโครงสร้างการบริหารสามารถพิจารณาตามภาพที่ 2.2

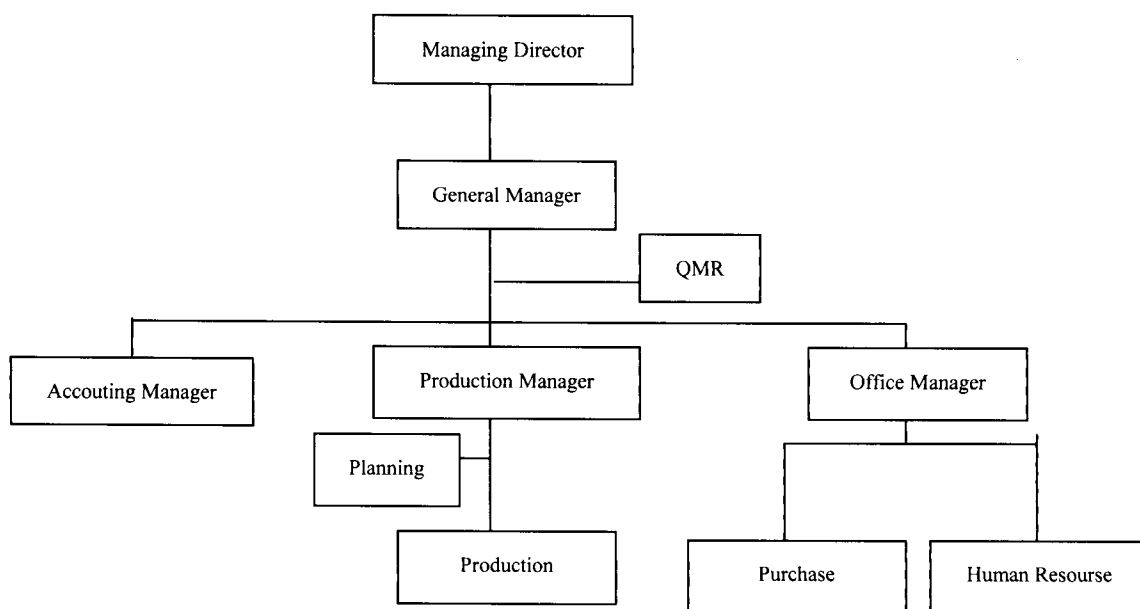


ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารบริษัท ไดอิจิ แพคเกจจิ้ง จำกัด

3.2 โครงสร้างการบริหารของบริษัท ทั้งฮั่วชิน จำกัด

บริษัท ทั้งฮั่วชิน จำกัด จดทะเบียนเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2550 โดยมีทุนจดทะเบียน 110 ล้านบาท สืบเนื่องจากประเทศไทย เป็นประเทศที่มีผลิตผลทางการเกษตรมาก และได้มีการนำผลิตผลเหล่านี้มาเพิ่มมูลค่าโดยการบรรจุกระป๋องกึ่งดี หรือบรรจุของพลาสติก และบรรจุกล่องกระดาษอีกชั้นหนึ่งทำให้ปริมาณความต้องการในการใช้ ฉลาก และบรรจุภัณฑ์เพิ่มมากขึ้นทุกปี แต่ในอุตสาหกรรมการพิมพ์ปัจจุบัน มีบริษัท ที่มีกำลังการผลิตที่มีศักยภาพพอ สามารถรองรับปริมาณ ได้มาก และมีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับของนา ๆ ประเทศยังมีจำกัดน้อยมาก โดยเฉพาะบริษัทการพิมพ์ ที่ผ่านมาตรฐาน ISO, GMP ที่สามารถรองรับงานทางด้านฉลาก หรือบรรจุภัณฑ์ สำหรับอาหาร และบรรจุภัณฑ์สำหรับสิ่งของ เครื่องใช้ประจำวัน ที่ถูกสุขลักษณะ

ในส่วนของสิ่งพิมพ์ชนิดอื่น เช่นใบแทรกสินค้าก็ดี แมคกาซีน แคตตาล็อก นั้นปรากฏว่ามูลค่าทางตลาดอุตสาหกรรมนี้ มีการเพิ่มขึ้นทุกปี เป็นไปตามการขยายตัวของเศรษฐกิจ ซึ่งก็เช่นเดียวกันการพิมพ์ฉลากและบรรจุภัณฑ์ กระดาษ คือมีบริษัท ที่มีศักยภาพในการรับงานครบวงจร ในประเทศมีไม่ถึง 20 บริษัท มูลค่าต่ำกว่า 20,000 ล้านบาท ซึ่งในช่วง 5 ปีข้างหน้า อยู่ที่ประมาณ 30,000 ล้านบาท ซึ่งสอดคล้องกับการขยายตัวของบริษัทในเครือของบริษัท ทั้งฮั่วชิน จำกัด ที่ดำเนินการทางด้านบรรจุภัณฑ์ที่เป็นชนิดอ่อนตัวมีการขยายตัวปีละ 20% ถ้าดับโครงสร้างการบริหารสามารถพิจารณาตามภาคผนวก (หนังสือรับรองจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ออกให้ ณ วันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2554)



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างบริษัท ทิ้งฮั่วชิน จำกัด

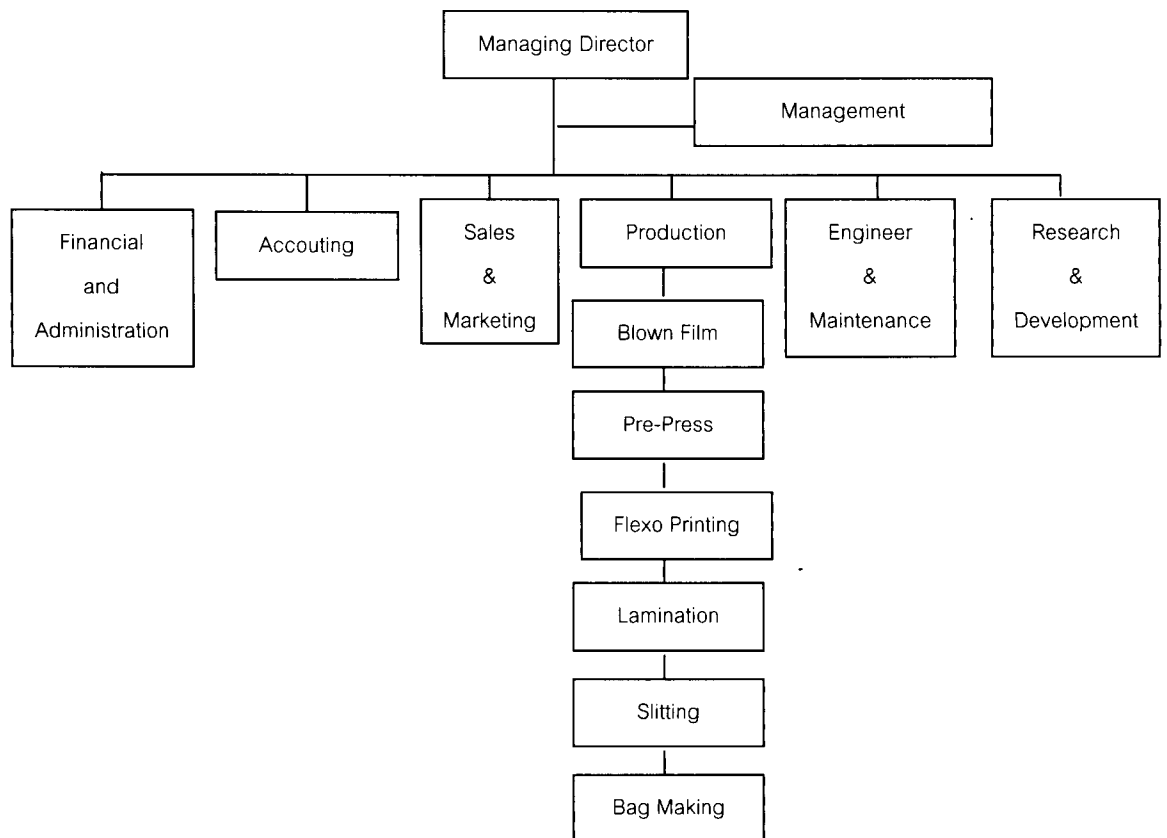
3.3 โครงสร้างการบริหารของบริษัท ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค จำกัด

บริษัท ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค จำกัด เป็นหนึ่งในบริษัทชั้นนำของเมืองไทย ด้านธุรกิจการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ในกลุ่มธุรกิจของ บริษัท ทิ้งฮั่วชินการพิมพ์ จำกัด ในปี พ.ศ. 2496 ซึ่งทำงานพิมพ์มากกว่า 50 ปี โดยเป็นผู้ผลิตงานพิมพ์ผลากคุณภาพสูง สำหรับลูกค้าที่มีความต้องการด้านส่งออกเป็นหลัก ด้วยความเชี่ยวชาญในการพิมพ์ประกอบกับความต้องการใช้บรรจุภัณฑ์ของเมืองไทยที่มีมากขึ้นทำให้ ทิ้งฮั่วชินกรุ๊ป ขยายกิจการเข้าสู่งานพิมพ์กล่องบรรจุภัณฑ์ โดยในปี 2540 ได้ก่อตั้งโรงงานแห่งที่สองขึ้นในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ คือ บริษัท ทิ้งฮั่วชินพรีนติ้งเน็ดเวิร์ค จำกัด โรงงานแห่งนี้มุ่งเน้นไปที่การผลิตบรรจุภัณฑ์กล่องกระดาษคุณภาพสูง จากความสำเร็จอย่างดีเยี่ยมของโรงงานทั้ง 2 แห่งในการให้บริการและผลิตงานคุณภาพที่รับประกัน โดยมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001:2000 รวมถึงความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อผลงานบรรจุภัณฑ์ของบริษัทฯ ทำให้ทิ้งฮั่วชิน พรีนติ้งกรุ๊ป สามารถขยายการผลิตและแตกสายธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดได้หลากหลายมากขึ้น โดยการก่อตั้งโรงงานแห่งที่ 3 ในปี พ.ศ. 2544 ที่นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ให้ชื่อว่า บริษัท ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค จำกัด

ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค เป็นผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทพลาสติกชนิดอ่อน (Flexible Packaging) สำหรับผลิตภัณฑ์อาหารและสินค้าอุปโภค บริษัทฯ ได้นำเทคโนโลยีการพิมพ์ระบบ Flexography ซึ่งเหมาะกับการพิมพ์ลงบนแผ่นฟิล์มพลาสติก เข้ามาใช้อย่างครบวงจรเป็นแห่งแรก

ของเมืองไทย โรงงานมีเครื่องจักรที่มีความทันสมัยและมีกำลังการผลิตสูง สามารถผลิตงานได้เองในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก การทำแม่พิมพ์ การพิมพ์ การประกบชั้นฟิล์ม และการทำถุงบรรจุภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ทุกชิ้นจะผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากฝ่ายตรวจสอบคุณภาพอย่างเข้มงวด ภายในห้องทดสอบที่ทันสมัย ทำให้มั่นใจได้ถึงคุณภาพของบรรจุภัณฑ์ที่ออกสู่ตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ด้วยความแข็งแกร่งและความพร้อมในทุกด้าน ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค จึงเป็นทางเลือก ในตลาดการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ที่บริษัทชั้นนำจำนวนมากเลือกใช้ ทำให้ ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค ก้าวเข้าสู่บริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ชั้นนำในประเทศไทย และในระดับภูมิภาคได้อย่างภาคภูมิใจ ลำดับโครงสร้างการบริหารสามารถพิจารณาตามภาพที่ 2.4 (หนังสือรับรองจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ออกให้ ณ วันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ.2554)

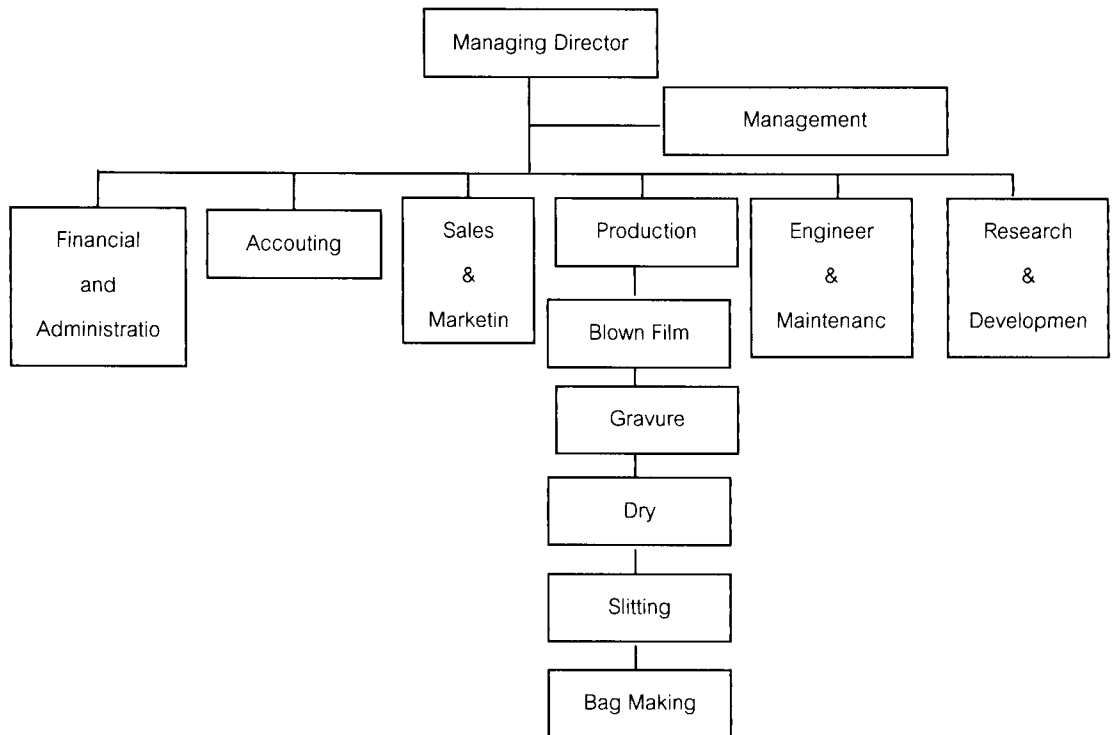


ภาพที่ 2.4 โครงสร้างบริษัท ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค จำกัด

3.4 โครงสร้างการบริหารของบริษัท ทีพีเอ็น ฟู๊ดแพค จำกัด

บริษัท ทีพีเอ็น ฟู๊ดแพค จำกัด เป็นหนึ่งในบริษัทชั้นนำของเมืองไทย ด้านธุรกิจ การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ในกลุ่มธุรกิจของ ทั้งฮั่วชินฟริงดิงกรุ๊ป ธุรกิจในกลุ่มเริ่มต้นจาก บริษัท ทั้งฮั่วชินการพิมพ์ จำกัดในปี พ.ศ.2496 ซึ่งทำงานพิมพ์มากกว่า 50 ปี สำหรับลูกค้าที่มีความ ต้องการด้านส่งออกเป็นหลัก ด้วยความเชี่ยวชาญในการพิมพ์ประกอบกับความต้องใช้บรรจุ ภัณฑ์ของเมืองไทยที่มีมากขึ้นทำให้ ทั้งฮั่วชินกรุ๊ป ด้วยความเชี่ยวชาญในการพิมพ์ประกอบกับ ความต้องการใช้บรรจุภัณฑ์ของเมืองไทยที่มีมากขึ้นทำให้ ทั้งฮั่วชิน ขยายกิจการเข้าสู่งานพิมพ์ ก่อตั้งบรรจุภัณฑ์ โดยในปี 2540 ได้ก่อตั้งโรงงานแห่งที่สองขึ้นในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ คือ บริษัท ทั้งฮั่วชินพรีนติ้งเน็ดเวิร์ค (ทีพีเอ็น) จำกัด โรงงานแห่งนี้มุ่งเน้นการผลิตบรรจุภัณฑ์กล่อง กระดาษคุณภาพสูง จากความสำเร็จอย่างดียิ่งของโรงงานทั้ง 2 แห่งในการให้บริการและผลิตงาน คุณภาพที่รับประกัน โดยมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001:2000 รวมถึงความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ ผลงานบรรจุภัณฑ์ของบริษัทฯ ทำให้ ทั้งฮั่วชินพรีนติ้งกรุ๊ป สามารถขยายการผลิตและแตกสาย ธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดได้หลากหลายมากขึ้น โดยการก่อตั้งโรงงานแห่งที่ 3 ในปี พ.ศ. 2544 ที่นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ให้ชื่อว่า บริษัท ทีพีเอ็น ฟู๊ดแพค จำกัด

สำหรับบริษัท ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค และ บริษัท ทีพีเอ็น ฟู๊ดแพค เป็นบริษัทใน เครื่องของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนที่มีทีมผู้บริหารเป็นชุดเดียวกันแต่กระบวนการที่ต่างกันมี เพียง 2 กระบวนการคือ กระบวนการพิมพ์และกระบวนการเคลือบผิวหรือเรียกอีกอย่างว่าประกบ พลาสติก บริษัท ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค กระบวนการพิมพ์เป็นระบบการพิมพ์เฟล็กซ์ โซ (Flexo) และ กระบวนการเคลือบผิว (Laminate) เป็นแบบ Solvent Free แต่ บริษัท ทีพีเอ็น ฟู๊ดแพค เป็นระบบการ พิมพ์กราเวียร์ (Gravure) และกระบวนการเคลือบผิว (Laminate) เป็นแบบ Solvent Base ลำดับ โครงสร้างการบริหารสามารถพิจารณาตามภาพที่ 2.5 (หนังสือรับรองจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ออกให้ ณ วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ.2554)



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างบริษัท ทีพีเอ็น พุดเพ็ค จำกัด

ดังนั้นผู้วิจัยได้เลือก 4 บริษัทจากข้างต้นใช้เป็นตัวอย่างในการสุ่มกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ได้มีการรวบรวมงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

Srivastve (1977:151) ได้ศึกษารวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ข้อสรุปดังนี้ คือ แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงานความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน รูปแบบของ

ผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน รูปแบบของผู้บังคับที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนการติดต่อประสานสัมพันธ์อย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

Wisher (1984: 3042) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ-ค่าจูง ที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์ พบกว่า ปัจจัยจูงใจ-ค่าจูงต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูง ยกเว้นความมั่นคงในการทำงาน สภาพโดยทั่วไปแล้วครูใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยของการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงในการทำงานและการปกครองบังคับบัญชากับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

Cooper and others (1979: 117-125) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

Goodson (1985: 3543) ศึกษาทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg ที่ใช้กับครูประถมศึกษาในรัฐอลาบาма พบว่า ผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Herzberg Goodson สรุปว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูพอใจในการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีผล

งานวิจัยในประเทศ

ชาริณี จันทร์แสงศรี (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศของบริษัท วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยสภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม คือ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งรายได้ และปัจจัยด้านความพอใจในการทำงานคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัย จูงใจด้าน

สิ่งแวดล้อมภายนอก 10 ตัวแปร ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการของหน่วยงาน ความรู้สึกที่ได้รับการปฏิบัติโดยระบบคุณธรรม ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การได้รับการยกย่องนับถือมีเพียง 3 ตัวแปรตัวสุดท้าย ที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ 24.96 เปอร์เซนต์

เวอาแซ เลาแซม (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเฉพาะธนาคารสาขาในจังหวัดยะลา พบว่า การพัฒนาพนักงานซึ่งมีค่าสูงสุดในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญ สร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับได้ ส่วนปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่พบ ได้แก่ การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดความยุติธรรม ปัญหาด้านเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การจรรยา ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความขัดแย้งด้านเครื่องมือเครื่องใช้ ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ

วัตรภู อางหาญ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความยุติธรรมและโอกาสความก้าวหน้าในราชการและปัจจัยด้านการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงานมีความคิดเห็นในระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสภาพภูมิหลังของข้าราชการกองวิชาการกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในราชการ และด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงาน

ประภาวรรณ วรรณบุตร (2543: 144) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์ และสะเทือนขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่สายตรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการ งบประมาณ ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในทางราชการและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในด้านดังกล่าวที่น้อยกว่า

นภคณ เจริญทรัพย์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสอบสวนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละ

ลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีประสิทธิภาพในด้านการรับแจ้งความ อยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านการสอบสวน ด้านการสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวน ด้านการพิจารณาสั่งคดีของพนักงาน อัยการ และด้านการพิจารณาคดีชั้นศาลมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ของครอบครัว การได้รับความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องความพร้อมด้านอัตราค่าจ้าง ความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ และทัศนคติคิดในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สาขาวิชาที่ศึกษา สถานภาพสมรส สังกัดความร่วมมือจากประชาชน ความพร้อมด้านสถานที่ การได้รับการควบคุมกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา และความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

น้ำจิต ชาวันดี (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในภาพรวมพนักงานธนาคารมีอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษาและความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนหรือรายได้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน

สุดธิดา แก้วปลั่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โทรศัพท์จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยจุดใจที่มีใช้ตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ชมพูนุช วรรณคณาพล (2545: 82-86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานสาขาประจำประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ บทบาทความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงานในภาพรวม พบว่า บทบาทความรับผิดชอบของพนักงานฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนความรู้ความเข้าใจในงานและกระบวนการในการทำงานของพนักงานอยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฯ ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งในภาพรวมพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาทความรับผิดชอบ ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนโดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,020 คน (ข้อมูลอุตสาหกรรมจังหวัด ณ วันที่ 18 ตุลาคม 2553) จำนวน 4 องค์กรหลัก ดังนี้

1.1.1 บริษัท ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค จำกัด	จำนวน	343	คน
1.1.2 บริษัท ทีพีเอ็น ฟูดแพค จำกัด	จำนวน	122	คน
1.1.3 บริษัท ไคอิชิแพคเกจิจิ จำกัด	จำนวน	435	คน
1.1.4 บริษัท หั่งฮั่วชิน จำกัด	จำนวน	120	คน
รวมประชากรทั้งหมด	จำนวน	1,020	คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างในการหาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราซึ่งประกอบด้วย 4 องค์กร โดยทำการคัดเลือกจากตารางที่ 3.1 โดยเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตที่ใกล้เคียงกันและประกอบกิจการประเภทเดียวกัน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการหาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ้ายผลิตโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (กิ่งพร ทองใบ 2549:14) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 5 %

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

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดกลุ่มประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ้ายผลิตโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 286 คน และนำขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาคำนวณหาสัดส่วน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงงาน	ชื่อ	จำนวน ประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1	บริษัท ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค จำกัด	343	95
2	บริษัท ทีพีเอ็น ฟู๊ดแพค จำกัด	122	48
3	บริษัท ไดอิจิแพคเกจิ่ง จำกัด	435	95
4	บริษัท ทังฮั่วชิน จำกัด	120	48
	รวม	1,020	286

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) รายการถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน ได้แก่ ข้อที่ 1-6

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านการบริหาร ซึ่งแบ่งเป็น คำถามที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดการองค์การ การดำเนินการ และการควบคุม จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) แบบ Likert's scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนนการวางแผน ดังนี้

- 5 หมายถึง องค์การมีการวางแผนตามคำถามมากที่สุด
- 4 หมายถึง องค์การมีการวางแผนตามคำถามมาก
- 3 หมายถึง องค์การมีการวางแผนตามคำถามปานกลาง
- 2 หมายถึง องค์การมีการวางแผนตามคำถามน้อย
- 1 หมายถึง องค์การมีการวางแผนตามคำถามน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็น 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้
ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	บริษัทมีลักษณะด้านการบริหารที่ดีมาก
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	บริษัทมีลักษณะด้านการบริหารที่ดี
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	บริษัทมีลักษณะด้านการบริหารปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	บริษัทมีลักษณะด้านการบริหารที่ไม่ดี
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	บริษัทมีลักษณะด้านการบริหารที่ไม่ดีอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งเป็น โครงสร้างขององค์กร นโยบายการบริหารองค์กร ความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน จำนวน 37 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) แบบ Likert's scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนนด้านโครงสร้างขององค์กร ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างขององค์กร ตามคำถามมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างขององค์กร ตามคำถามมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างขององค์กร ตามคำถามปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างขององค์กร ตามคำถามน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างขององค์กร ตามคำถามน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็น 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้
ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่ม จำนวน 4 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open response question)

2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบสอบถามนั้นผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงและแก้ไข และนำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบและประเมิน

2.2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:125) ผลลัพธ์ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \frac{[1 - S_i^2]}{S^2}$$

α = ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

n = จำนวนข้อของแบบทดสอบ

Si^2 = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละส่วน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้จำนวน 286 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์

3.2 นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

4. การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

เมื่อได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ได้แก่

4.1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลคือส่วนที่ 1 ของ แบบสอบถาม

4.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) วิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารและระดับประสิทธิภาพคือส่วนที่ 2 และ 3 ของ แบบสอบถาม

4.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารและระดับประสิทธิภาพคือส่วนที่ 2 และ 3 ของ แบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยใช้สถิติ t - Test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 เพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ โดยใช้สถิติ t -Test ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สมมติฐานข้อ 2 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สมมติฐานข้อ 3 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สมมติฐานข้อ 4 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สมมติฐานข้อ 5 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สมมติฐานข้อ 6 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สมมติฐานข้อ 7 การวางแผนงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สมมติฐานข้อ 8 การดำเนินการที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สมมติฐานข้อ 9 การควบคุมที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม และทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนจำนวน 286 คน จาก 4 แห่ง โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคลของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยเปรียบเทียบ ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคลของพนักงานโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

จากการศึกษาข้อมูลลักษณะบุคคลของพนักงาน โรงพิมพ์ และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราใน 6 ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีผลการศึกษาดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะบุคคลของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิด
อ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา (n = 286)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	162	57.3
หญิง	122	42.7
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	173	60.5
31 - 40 ปี	103	36.0
41 - 50 ปี	7	2.4
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3	1.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	231	80.8
ปริญญาตรี	52	18.2
ปริญญาโท	2	0.7
ปริญญาเอก	1	0.3
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	176	61.5
ช่างเทคนิค	77	26.9
หัวหน้ากะ	15	5.2
หัวหน้าแผนก	17	5.9
ผู้จัดการฝ่าย	1	0.3
รายได้ต่อเดือน		
5,001 - 15,000 บาท	231	80.8
15,001 - 25,000 บาท	44	15.4
25,000 - 35,000 บาท	8	2.8
35,000 บาทขึ้นไป	3	1.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	31	10.8
1 - 5 ปี	190	66.4
6 - 10 ปี	55	19.2
10 ปีขึ้นไป	10	3.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 เป็นเพศหญิงจำนวน 122 คน ร้อยละ 42.7 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 36.0 และอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 2.4 ตามลำดับ พนักงานโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราส่วนใหญ่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.8 รองลงมาคือจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.2 และจบการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 0.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ ตำแหน่งช่างเทคนิค ร้อยละ 26.9 และตำแหน่งหัวหน้ากะ ร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในด้านรายได้เฉลี่ยของพนักงานโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 5,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.8 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.4 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 25,000 - 35,000 บาท ร้อยละ 2.8 นอกจากนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 19.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 10.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะด้านการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านการบริหารของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราได้ทำการสอบถามเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการควบคุม มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านการบริหาร
ในด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มีการวางแผนเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน	3.45	0.923	มาก
มีการวางแผนการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	3.34	0.902	ปานกลาง
มีการวางแผนโดยพนักงานไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน	3.15	1.096	ปานกลาง
ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในกรณีวางแผนงานผิดพลาด	3.16	2.121	ปานกลาง
รวม	3.30	1.248	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับลักษณะด้านการบริหารในด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการวางแผนในเรื่องมีการวางแผนเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน

โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาเห็นด้วยในเรื่องมีการวางแผนการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านการบริหาร
ในด้านการดำเนินการ

ด้านการดำเนินการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.52	0.947	มาก
ท่านได้รับมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน	3.23	0.974	ปานกลาง
มีการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้การทำงานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วง	3.14	0.992	ปานกลาง
มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถของพนักงาน	3.45	0.931	มาก
มีการจัดพื้นที่การทำงานให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน	3.30	0.945	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการทำงานของท่านเพื่อให้ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	3.41	0.997	มาก
มีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงาน	3.37	0.960	ปานกลาง
มีการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	2.96	1.051	ปานกลาง
มีการให้รางวัลเมื่อมีการทำงานได้ตามเป้าหมาย	2.71	1.207	ปานกลาง
มีการให้โอกาสและสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงาน	3.09	1.046	ปานกลาง
รวม	3.30	0.850	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับลักษณะด้านการบริหาร ในด้านการดำเนินการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการดำเนินการในเรื่องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาเห็นด้วยในเรื่องมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถของพนักงาน โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) และสุดท้ายเห็นด้วยในเรื่องสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการทำงานของท่านเพื่อให้ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านการบริหาร ในด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยากง่าย	3.16	0.843	ปานกลาง
ความสำเร็จในงานแต่ละชิ้นใช้เวลาน้อย	3.04	0.890	ปานกลาง
การส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา	3.40	0.860	ปานกลาง
พนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็ว	3.40	0.796	ปานกลาง
รวม	3.28	0.702	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับลักษณะด้านการบริหาร ในด้านการควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา และพนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็ว โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยระดับประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพของพนักงานโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.5 - 4.11

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ
ด้านโครงสร้างขององค์กร

ด้านโครงสร้างขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.24	0.907	ปานกลาง
มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน	3.38	0.924	ปานกลาง
มีการจัดวางกิจกรรมตามความเหมาะสมให้กับแต่ละแผนกในองค์กร	3.10	0.931	ปานกลาง
มีการจัด วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	3.10	0.993	ปานกลาง
มีความสะดวกและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.23	0.896	ปานกลาง
มีการจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม	3.28	0.891	ปานกลาง
สถานที่ตั้งและการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.22	0.890	ปานกลาง
รวม	3.23	0.779	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับลักษณะขององค์กร ในด้านโครงสร้างขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับโครงสร้างขององค์กรในเรื่องมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาเห็นด้วยในเรื่องมีการจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม และบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$ และ $\bar{X} = 3.24$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร

ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
นโยบายการบริหารงานได้สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.00	1.050	ปานกลาง
พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเสมอ	2.93	1.072	ปานกลาง
พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวางแผนภารกิจต่างๆ ของหน่วยงาน	2.77	1.107	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมท่านได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามวาระที่สมควร	2.95	1.040	ปานกลาง
มีการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3.28	1.004	ปานกลาง
รวม	3.14	0.910	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับลักษณะขององค์กร ในด้านนโยบายการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารองค์กรในเรื่องมีการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) รองลงมาเห็นด้วยในเรื่องนโยบายการบริหารงานได้สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มีความสามารถในด้านเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่องค์การจัดสรรให้	3.19	0.899	ปานกลาง
มีความสามารถในการตรวจสอบซ่อมบำรุงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีที่ใช้อย่างสม่ำเสมอ กรณีเกิดการขัดข้องเสียหาย การแก้ไขเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	2.99	0.995	ปานกลาง
มีเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.05	0.945	ปานกลาง
มีสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลระบบสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่อง	2.84	0.976	ปานกลาง
มีความผิดพลาดของการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้เกิดขึ้นน้อยครั้ง	3.00	0.988	ปานกลาง
รวม	3.10	0.835	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับลักษณะขององค์การ ในด้านความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับมีความสามารถในด้านเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่องค์การจัดสรรให้ โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) รองลงมาเห็นด้วยในเรื่องมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) และเห็นด้วยกับความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศน้อยที่สุดในเรื่องมีสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลระบบสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่อง มีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$)

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรได้ตลอดเวลา	3.09	1.072	ปานกลาง
การสื่อสารข้อมูลการทำงานและข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างถูกต้องครบถ้วนหรือทันเวลาเสมอ	3.05	0.967	ปานกลาง
มีลำดับในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากการตีพิมพ์หรือรับรู้ผ่านเสียงตามสาย	3.20	0.895	ปานกลาง
การสื่อสารสะดวกรวดเร็วเมื่อต้องการแจ้งปัญหางาน	3.15	0.967	ปานกลาง
มีความผิดพลาดที่เกิดจากการสื่อสารภายในองค์กรเกิดขึ้นน้อยครั้ง	3.06	0.977	ปานกลาง
รวม	3.08	0.884	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับลักษณะขององค์กร ในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับมีลำดับในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากการตีพิมพ์หรือรับรู้ผ่านเสียงตามสายโดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาเห็นด้วยในเรื่องการสื่อสารสะดวกรวดเร็วเมื่อต้องการแจ้งปัญหางานโดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) และเห็นด้วยกับด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรน้อยที่สุดในเรื่องการสื่อสารข้อมูลการทำงานและข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างถูกต้องครบถ้วนหรือทันเวลาเสมอ มีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานระหว่าง หน่วยงาน	3.40	0.892	ปานกลาง
มีความร่วมมือในการใช้ข้อมูลและทรัพยากร ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น	3.26	0.864	ปานกลาง
มีการปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกันเมื่อ งานมีปัญหา	3.40	0.896	ปานกลาง
มีกิจกรรมนันทนาการที่ทำร่วมกันภายในองค์กร เสมอ	3.02	0.979	ปานกลาง
มีความเข้าใจถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ หน่วยงานภายในองค์กร	3.37	0.843	ปานกลาง
รวม	3.39	0.758	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราเห็นด้วยกับลักษณะขององค์กร ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา เห็นด้วยกับให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน และมีการปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกันเมื่องานมีปัญหา โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาเห็นด้วยในเรื่องมีความเข้าใจถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานภายในองค์กร โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.37$)

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับ
ประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร

ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สามารถเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้	2.87	1.028	ปานกลาง
ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการให้อิสระทางด้านความคิดในการปฏิบัติงาน	3.02	1.039	ปานกลาง
สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง	2.62	1.219	ปานกลาง
ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานเสมอ	3.01	0.993	ปานกลาง
ผู้บริหารมีการประชุมร่วมกับพนักงานถึงการปฏิบัติงานเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ	2.99	1.105	ปานกลาง
รวม	2.93	0.972	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา เห็นด้วยกับลักษณะขององค์การ ในด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราเห็นด้วยกับผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการให้อิสระทางด้านความคิดในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมาเห็นด้วยในเรื่องผู้บริหารให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานเสมอ โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) และเห็นด้วยกับด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหารน้อยที่สุดในเรื่องสามารถเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้ มีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$)

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับ
ประสิทธิภาพ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน

ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มีความรู้ความสามารถกับการเลื่อนตำแหน่ง	3.01	0.940	ปานกลาง
มีระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง	2.80	0.988	ปานกลาง
มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจาก ตำแหน่งที่ดำรงอยู่	2.71	1.119	ปานกลาง
งานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.28	0.991	ปานกลาง
โอกาสความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.03	1.069	ปานกลาง
รวม	3.02	0.882	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราเห็นด้วยกับการจัดการด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราเห็นด้วยกับงานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.28$) รองลงมาเห็นด้วยกับโอกาสความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยมีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.03$) และเห็นด้วยกับการจัดการด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงานน้อยที่สุดในเรื่องมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ มีเกณฑ์การเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพของพนักงานโรงพิมพ์และบรรจุกู้ภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.12 - 4.20

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ

เพศ	ชาย ($n = 162$)		หญิง ($n = 122$)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างขององค์กร	3.30	0.82	3.13	0.70
2. นโยบายการบริหารองค์กร	3.13	0.98	3.13	0.80
3. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.15	0.90	3.01	0.73
4. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.05	0.93	3.10	0.81
5. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.33	0.80	3.45	0.68
6. ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.96	1.07	2.89	0.82
7. ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน	3.03	0.99	3.01	0.71
รวม	3.16	0.80	3.07	0.59

จากตารางที่ 4.12 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกตามเพศโดยรวมเพศชายและเพศหญิงเห็นด้วยกับประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$ และ $\bar{X} = 3.07$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า ลักษณะด้านการบริหาร ในด้านโครงสร้างขององค์กร เพศชายและเพศหญิงเห็นด้วยกับการจัดโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$ และ $\bar{X} = 3.13$ ตามลำดับ) ด้านการจัดนโยบายการบริหารองค์กร พบว่าเพศชาย และเพศหญิงเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$)

ลักษณะด้านการบริหาร ด้านการจัดความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าเพศชายและเพศหญิงเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$ และ $\bar{X} = 3.01$ ตามลำดับ) ในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร พบว่าเพศชายและเพศหญิงเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$ และ $\bar{X} = 3.10$ ตามลำดับ) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่าเพศหญิงเห็นด้วยในระดับดี ($\bar{X} = 3.45$) เพศชายเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร พบว่าเพศชายและเพศหญิงเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$ และ $\bar{X} = 2.89$ ตามลำดับ)

นอกจากนี้พบว่า เพศชายและเพศหญิงเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$ และ $\bar{X} = 3.01$ ตามลำดับ) ในด้านการบริหารความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ ปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		50 ปี ขึ้นไป	
	(n = 173)		(n = 103)		(n = 7)		(n = 3)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างขององค์กร	3.19	0.74	3.29	0.83	3.71	0.70	2.67	1.15
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	3.15	0.89	3.12	0.93	3.43	1.10	2.50	0.87
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.12	0.86	3.06	0.79	3.36	0.56	2.17	1.26
4. การติดต่อสื่อสารภายใน องค์กร	3.09	0.88	3.05	0.89	3.43	0.73	2.00	1.00
5. ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	3.39	0.75	3.41	0.78	3.21	0.64	2.67	1.15
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.84	0.97	3.07	0.97	3.43	0.89	2.50	0.87
7. ความรู้ความสามารถและ ทักษะของพนักงาน	3.11	0.79	2.92	1.00	2.79	0.86	2.33	1.53
รวม	3.15	0.69	3.10	0.77	3.25	0.69	2.50	1.32

จากตารางที่ 4.13 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามอายุ โดยรวมพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปีเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

เมื่อพิจารณาตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กร พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปีเห็นด้วยมากที่สุดกับการจัดโครงสร้างขององค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการจัดนโยบายการบริหารองค์กร พบว่าพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปีเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.43$) ด้านการจัดความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปีเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีระดับความ

คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปีเห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$)

นอกจากนี้พบว่า ด้านการบริหารความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปีเห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) และด้านประสิทธิภาพในการบริหารความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร พบว่าพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปีเห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) และด้านการบริหารความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีเห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5,000 - 15,000 บาท (n = 231)		15,001 - 25,000 บาท (n = 44)		25,001 - 35,000 บาท (n = 8)		35,001 บาท ขึ้นไป (n = 3)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
	1. โครงสร้างขององค์กร	3.16	0.72	3.51	0.99	4.00	0.38	3.00
2. นโยบายการบริหารองค์กร	3.06	0.85	3.40	1.08	3.81	1.07	3.33	1.15
3. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.03	0.79	3.34	1.02	3.69	0.26	3.33	1.15
4. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.05	0.82	3.19	1.11	2.94	1.18	3.67	1.44
5. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.36	0.72	3.41	0.88	3.94	0.86	3.33	1.15
6. ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.80	0.90	3.44	1.12	3.69	0.70	3.67	1.44
7. ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน	2.97	0.82	3.38	1.05	3.00	1.31	2.33	0.29
รวม	3.06	0.66	3.44	0.97	3.50	0.71	2.67	0.58

จากตารางที่ 4.14 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาทเห็นด้วยกับปัจจัยด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการจัดนโยบายการบริหารองค์กร และความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท เห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $\bar{X} = 3.81$ และ $\bar{X} = 3.69$ ตามลำดับ) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป เห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

นอกจากนี้พบว่า ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท เห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $\bar{X} = 3.69$ ตามลำดับ) สำหรับความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท เห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ ปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบ	พนักงาน (n = 176)		ช่างเทคนิค (n = 77)		หัวหน้ากะ (n = 15)		หัวหน้า แผนก (n = 17)		ผู้จัดการฝ่าย (n = 1)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์การ	3.15	0.74	3.32	0.88	3.43	0.62	3.59	0.71	2.00	0.00
2. นโยบายการบริหาร องค์การ	3.05	0.89	3.24	0.85	3.33	1.08	3.53	1.12	2.00	0.00
3 ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.05	0.85	3.13	0.82	3.10	0.66	3.50	0.88	2.00	0.00
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การ	3.04	0.86	3.15	0.82	3.10	0.76	3.12	1.42	2.00	0.00
5. ความสัมพันธ์ ภายในองค์การ	3.35	0.79	3.45	0.59	3.20	0.82	3.71	0.94	2.00	0.00
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.77	0.94	3.05	0.93	3.37	1.06	3.74	0.90	2.00	0.00
7. ความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน	2.98	0.82	3.03	0.90	3.67	0.92	2.91	1.18	2.00	0.00
รวม	3.07	0.68	3.18	0.78	3.55	0.67	3.25	0.82	2.00	0.00

จากตารางที่ 4.15 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ โดยรวมพนักงานตำแหน่งหัวหน้ากะเห็นด้วยกับปัจจัยด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านการจัดนโยบายการบริหารองค์การ และความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนกเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.59$, $\bar{X} = 3.53$ และ $\bar{X} = 3.50$ ตามลำดับ) ด้านการติดต่อ สื่อสารภายในองค์กร พบว่า พนักงานตำแหน่งช่างเทคนิค เห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15$)

นอกจากนี้ พบว่าด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร พนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก เห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $\bar{X} = 3.74$ ตามลำดับ) ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน พบว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้ากะ เห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ ปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	ปริญญาตรี							
	(n = 231)		(n = 52)		(n = 2)		(n = 1)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างขององค์กร	3.21	0.76	3.39	0.85	2.75	1.06	2.00	0.00
2. นโยบายการบริหารองค์กร	3.10	0.88	3.37	1.01	2.75	1.06	2.00	0.00
3. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.07	0.82	3.28	0.87	2.25	0.35	1.00	0.00
4. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.05	0.85	3.21	0.99	3.00	1.41	1.00	0.00
5. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.41	0.72	3.33	0.91	3.00	1.41	2.00	0.00
6. ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.87	0.94	3.26	1.06	2.00	0.00	2.00	0.00

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	(n = 231)		(n = 52)		(n = 2)		(n = 1)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
7. ความรู้								
ความสามารถและ ทักษะของพนักงาน	3.01	0.86	3.12	0.93	3.00	1.41	1.00	0.00
รวม	3.11	0.69	3.25	0.83	2.88	1.24	1.50	0.00

จากตารางที่ 4.16 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพนักงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เห็นด้วยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร พบว่าพนักงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$, $\bar{X} = 3.37$, $\bar{X} = 3.28$ และ $\bar{X} = 3.21$ ตามลำดับ)

นอกจากนี้ พบว่าด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.41$) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน พบว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.26$ และ $\bar{X} = 3.12$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ ปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	(n = 31)		(n = 190)		(n = 55)		(n = 10)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างขององค์กร	3.21	0.94	3.22	0.78	3.22	0.67	3.65	0.88
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	3.19	1.05	3.10	0.85	3.10	0.94	3.90	1.20
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.10	0.92	3.08	0.85	3.12	0.74	3.35	0.94
4 การติดต่อสื่อสารภายใน องค์กร	3.10	1.12	3.04	0.86	3.17	0.81	3.20	1.01
5. ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	3.29	0.97	3.38	0.76	3.50	0.62	3.20	0.75
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	3.06	1.12	2.81	0.93	3.15	0.94	3.65	1.11
7. ความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน	2.94	0.96	2.98	0.82	3.17	0.98	3.40	1.24
รวม	3.07	0.83	3.10	0.70	3.20	0.69	3.53	1.05

จากตารางที่ 4.17 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมพนักงานที่อายุงาน 10 ปีขึ้นไปเห็นด้วยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านนโยบายการบริหารองค์กร พบว่าพนักงานที่อายุงาน 10 ปีขึ้นไป เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$ และ $\bar{X} = 3.90$ ตามลำดับ) ด้านความพร้อม

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไปเห็นด้วยมากที่สุดกับทุก ๆ ด้านที่กล่าวมาโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$ และ $\bar{X} = 3.20$ ตามลำดับ)

นอกจากนี้ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปีเห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไปเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.65$ และ $\bar{X} = 3.40$ ตามลำดับ)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลและบรรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.18 - 4.35

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ
ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการวางแผน
ในด้านการวางแผนเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน

การวางแผนเป้าหมายการ ทำงานอย่างชัดเจน	น้อยที่สุด (n = 10)		น้อย (n = 29)		ปานกลาง (n = 97)		มาก (n = 123)		มากที่สุด (n = 27)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
	1. โครงสร้างขององค์กร	2.65	0.63	2.69	0.82	2.99	0.62	3.44	0.72	3.94
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	2.70	0.67	2.34	0.82	2.89	0.77	3.34	0.82	4.13	0.80
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.40	0.94	2.40	0.75	2.87	0.73	3.30	0.75	3.96	0.52
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	2.35	0.91	2.29	0.68	2.92	0.79	3.26	0.80	3.91	0.80
5. ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	3.55	1.09	2.64	0.91	3.18	0.63	3.59	0.63	3.93	0.58
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	1.85	0.75	2.41	0.87	2.66	0.69	3.17	0.95	3.76	1.16
7. ความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน	1.85	0.63	2.22	0.80	2.89	0.66	3.23	0.81	3.89	0.86
รวม	2.25	0.53	2.46	0.60	2.94	0.52	3.34	0.65	3.92	0.73

จากตารางที่ 4.18 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการวางแผน ในด้านการวางแผนเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการวางแผนเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยในระดับมาก เกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพทุกด้านในระดับมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นด้าน โครงสร้างขององค์กร

($\bar{X} = 3.94$) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 4.13$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.93$) รวมทั้งด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.93$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการวางแผน ในด้านการวางแผนการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

การวางแผนการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	น้อยที่สุด (n = 7)		น้อย (n = 43)		ปานกลาง (n = 102)		มาก (n = 114)		มากที่สุด (n = 20)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
	1. โครงสร้างขององค์กร	2.50	0.71	2.88	0.82	2.94	0.62	3.53	0.65	4.05
2. นโยบายการบริหารองค์กร	2.57	0.61	2.58	0.93	2.87	0.79	3.46	0.78	4.05	0.89
3. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.64	0.69	2.47	0.79	2.85	0.70	3.44	0.75	3.90	0.60
4. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	2.57	0.93	2.36	0.76	2.85	0.82	3.46	0.70	3.75	0.92
5. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.21	1.04	2.63	0.58	3.28	0.76	3.68	0.56	3.95	0.63
6. ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.21	0.70	2.30	0.74	2.72	0.79	3.28	0.97	3.68	1.13
7. ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน	1.71	0.70	2.44	0.68	2.83	0.80	3.36	0.73	3.78	1.01
รวม	2.11	0.56	2.66	0.60	2.88	0.56	3.45	0.60	3.91	0.88

จากตารางที่ 4.19 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการวางแผน ในด้านการวางแผนการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่

กำหนด พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการวางแผนการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยในระดับมาก เกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพทุกด้านในระดับมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 4.05$) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 4.05$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.75$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.95$) รวมทั้งด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.68$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการวางแผนในด้านการวางแผนโดยพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วม

การวางแผนโดยพนักงาน ไม่ได้มีส่วนร่วม	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	$(n = 23)$		$(n = 51)$		$(n = 105)$		$(n = 74)$		$(n = 33)$	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างขององค์กร	2.72	0.75	3.03	0.80	3.13	0.61	3.56	0.69	3.50	1.05
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	2.50	1.07	2.78	0.88	3.16	0.78	3.50	0.75	3.24	1.14
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.43	1.00	2.81	0.92	3.05	0.67	3.29	0.64	3.71	0.94
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	2.52	0.94	2.85	1.05	3.00	0.64	3.37	0.82	3.39	1.08
5. ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	2.74	0.93	3.32	0.73	3.22	0.71	3.65	0.51	3.88	0.81
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.17	0.87	2.61	0.80	2.97	0.81	3.46	0.69	2.68	1.55
7. ความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน	2.13	0.84	2.73	0.86	3.11	0.77	3.32	0.70	3.15	1.12
รวม	2.42	0.72	2.88	0.64	3.12	0.59	3.44	0.59	3.33	1.03

จากตารางที่ 4.20 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการวางแผน ในด้านการวางแผนโดยพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วม พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการวางแผนโดยพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมมาก โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการวางแผนโดยพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมมาก ในด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านนโยบายการบริหารองค์กร โดยพนักงานเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$ และ $\bar{X} = 3.50$ ตามลำดับ) พนักงานเห็นกับด้วยการวางแผนโดยพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมมากที่สุด ในด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยพนักงานเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $\bar{X} = 3.39$ และ $\bar{X} = 3.88$ ตามลำดับ) และพบว่าพนักงานเห็นกับด้วยการวางแผนโดยพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมมาก ในด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน โดยพนักงานเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ
ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการวางแผน
ในด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในกรณีวางแผนงานผิดพลาด

มีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาในกรณีวางแผน งานผิดพลาด	น้อยที่สุด (n = 35)		น้อย (n = 53)		ปานกลาง (n = 89)		มาก (n = 80)		มากที่สุด (n = 29)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างขององค์การ	2.91	0.58	2.78	0.67	3.15	0.78	3.38	0.57	4.29	0.63
2. นโยบายการบริหาร องค์การ	2.39	0.83	2.65	0.82	3.16	0.83	3.46	0.62	3.98	0.97
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.63	0.92	2.73	0.79	3.02	0.76	3.33	0.61	3.93	0.79
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การ	2.57	0.84	2.88	0.90	2.93	0.81	3.36	0.59	3.71	1.19
5. ความสัมพันธ์ภายใน องค์การ	3.09	1.01	3.06	0.76	3.29	0.67	3.59	0.52	4.07	0.64
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	1.69	0.64	2.63	0.72	2.83	0.74	3.34	0.71	4.21	0.85
7. ความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน	2.37	0.65	2.72	0.73	3.03	0.82	3.22	0.75	3.83	1.11
รวม	2.64	0.50	2.75	0.59	3.09	0.69	3.30	0.52	4.06	0.77

จากตารางที่ 4.21 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับ
ประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการวางแผน ในด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในกรณี
วางแผนงานผิดพลาดพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับในด้านการมีส่วนร่วมในการ
แก้ไขปัญหาในกรณีวางแผนงานผิดพลาดมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมใน
การแก้ไขปัญหาในกรณีวางแผนงานผิดพลาดมากที่สุด ในด้านโครงสร้างขององค์การ และ

ด้านความ สัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$ และ $\bar{X} = 4.21$) และพนักงานเห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในกรณีวางแผนงานผิดพลาดมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านนโยบายการบริหารองค์การ ($\bar{X} = 3.98$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการติดต่อ สื่อสารภายในองค์การ ($\bar{X} = 3.71$) ด้านความสัมพันธ์ภายใน องค์การ ($\bar{X} = 4.07$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.83$)

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน	น้อยที่สุด (n = 4)		น้อย (n = 36)		ปานกลาง (n = 98)		มาก (n = 104)		มากที่สุด (n = 44)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์การ	2.13	1.11	2.75	0.64	2.95	0.59	3.40	0.69	3.95	0.78
2. นโยบายการบริหาร องค์การ	1.38	0.25	2.53	0.78	2.88	0.80	3.35	0.78	3.86	0.84
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ	2.38	1.11	2.40	0.82	2.90	0.66	3.25	0.77	3.78	0.71
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การ	1.88	0.63	2.39	0.75	2.88	0.86	3.33	0.67	3.58	0.98
5. ความสัมพันธ์ ภายในองค์การ	2.13	0.25	2.67	0.79	3.21	0.71	3.62	0.57	3.93	0.55
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อ ผู้บริหาร	1.63	0.75	2.35	0.83	2.71	0.74	3.09	0.95	3.66	1.06
7. ความรู้ ความสามารถและ ทักษะของพนักงาน	1.63	0.75	2.33	0.73	2.86	0.67	3.21	0.80	3.64	1.02
รวม	1.88	0.72	2.54	0.61	2.91	0.49	3.31	0.63	3.80	0.76

จากตารางที่ 4.22 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยในระดับมาก เกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพทุกด้านในระดับมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 3.95$) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.58$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.93$) รวมทั้งด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.66$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานในด้านการมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน

ได้รับมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน	น้อยที่สุด (n = 15)		น้อย (n = 43)		ปานกลาง (n = 112)		มาก (n = 94)		มากที่สุด (n = 22)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างขององค์กร	2.30	0.62	2.74	0.68	3.08	0.63	3.52	0.64	4.34	0.54
2. นโยบายการบริหารองค์กร	2.30	1.13	2.52	0.84	3.10	0.68	3.32	0.84	4.30	0.70
3. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.23	0.98	2.57	0.78	2.98	0.65	3.43	0.78	3.91	0.63
4. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	2.17	1.03	2.55	0.79	3.05	0.74	3.34	0.79	3.75	1.04
5. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	2.83	1.21	3.02	0.83	3.32	0.64	3.60	0.67	3.91	0.57
6. ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	1.63	0.74	2.41	0.77	2.88	0.67	3.15	1.01	4.20	0.85

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ได้รับมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน	น้อยที่สุด (n = 15)		น้อย (n = 43)		ปานกลาง (n = 112)		มาก (n = 94)		มากที่สุด (n = 22)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
7. ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน	1.83	0.67	2.42	0.69	3.02	0.62	3.31	0.91	3.82	0.92
รวม	2.07	0.53	2.58	0.56	3.05	0.54	3.41	0.63	4.08	0.56

จากตารางที่ 4.23 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงานมากที่สุด ในด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านนโยบายการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$ และ $\bar{X} = 4.30$) และพนักงานเห็นด้วยกับการมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.75$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.91$) ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.20$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ
ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานใน
ด้านการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ

การจัดสรรอุปกรณ์การ ทำงานอย่างเพียงพอ	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	(n = 18)		(n = 50)		(n = 111)		(n = 88)		(n = 19)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์การ	2.67	0.82	2.70	0.56	3.12	0.70	3.65	0.65	3.89	0.76
2. นโยบายการบริหาร องค์การ	2.19	0.81	2.56	0.82	3.02	0.74	3.59	0.77	4.18	0.63
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.50	0.73	2.54	0.73	2.98	0.79	3.52	0.68	3.87	0.52
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การ	2.28	0.71	2.62	0.82	2.93	0.75	3.49	0.81	3.97	0.66
5. ความสัมพันธ์ภายใน องค์การ	2.94	0.87	2.90	0.78	3.30	0.66	3.73	0.64	4.00	0.47
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.19	0.73	2.31	0.69	2.67	0.86	3.52	0.77	4.11	0.76
7. ความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน	2.28	0.73	2.57	0.80	2.91	0.71	3.39	0.92	3.87	0.57
รวม	2.47	0.50	2.64	0.59	3.02	0.59	3.52	0.68	3.88	0.51

จากตารางที่ 4.24 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับ
ประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการดำเนินงานในด้านการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ
พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอมาก
ที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยในระดับมาก เกี่ยวกับ
ปัจจัยระดับประสิทธิภาพทุกด้านในระดับมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นด้าน โครงสร้างขององค์การ

($\bar{X} = 3.89$) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 4.18$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.00$) รวมทั้งด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.11$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.87$)

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานในเรื่องการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถของพนักงาน

การมอบหมายงานให้ เหมาะสมกับตำแหน่ง ความสามารถของ พนักงาน	น้อยที่สุด (n = 9)		น้อย (n = 29)		ปานกลาง (n = 103)		มาก (n = 113)		มากที่สุด (n = 32)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์กร	2.33	0.50	2.53	0.72	2.96	0.53	3.43	0.64	4.30	0.63
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	2.17	1.20	2.09	0.79	2.95	0.66	3.40	0.72	4.05	0.94
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.00	1.03	2.29	0.74	2.90	0.65	3.37	0.69	3.78	0.84
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	1.83	1.03	2.19	0.67	2.99	0.74	3.29	0.72	3.73	1.02
5. ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	2.50	1.03	2.84	0.97	3.18	0.60	3.64	0.59	3.89	0.77
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อ ผู้บริหาร	1.50	0.97	2.12	0.82	2.77	0.61	3.12	0.94	3.95	0.99
7. ความรู้ ความสามารถและ ทักษะของพนักงาน	1.89	0.86	2.19	0.74	2.92	0.63	3.21	0.79	3.80	1.04
รวม	2.11	0.60	2.36	0.61	2.94	0.47	3.32	0.60	4.05	0.65

จากตารางที่ 4.25 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการดำเนินงานในด้านการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถของพนักงาน พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถของพนักงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถของพนักงานมากที่สุด ในด้านโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) นอกจากนี้พนักงานเห็นด้วยกับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถของพนักงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 4.05$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.73$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.89$) รวมทั้งด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.95$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานในด้านการจัดพื้นที่การทำงานให้มีความสะดวกในการทำงาน

การจัดพื้นที่การทำงาน ให้พนักงานมีความ สะดวกในการทำงาน	น้อยที่สุด (n = 10)		น้อย (n = 43)		ปานกลาง (n = 107)		มาก (n = 102)		มากที่สุด (n = 24)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์กร	2.90	0.81	2.60	0.74	3.00	0.46	3.54	0.75	4.21	0.57
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	2.05	0.96	2.41	0.97	2.95	0.68	3.49	0.71	4.27	0.55
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.20	0.95	2.58	0.90	2.92	0.58	3.40	0.80	3.90	0.61
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	2.40	1.05	2.51	1.05	2.97	0.70	3.33	0.75	3.73	0.96

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

การจัดพื้นที่การทำงาน ให้พนักงานมีความ สะดวกในการทำงาน	น้อยที่สุด (n = 10)		น้อย (n = 43)		ปานกลาง (n = 107)		มาก (n = 102)		มากที่สุด (n = 24)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
5. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	2.75	0.89	2.91	0.92	3.24	0.64	3.64	0.59	4.08	0.60
6. ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.20	0.89	2.53	0.93	2.77	0.73	3.12	1.06	3.90	0.83
7. ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน	1.95	0.86	2.55	0.82	2.91	0.64	3.22	0.88	4.02	0.81
รวม	2.43	0.55	2.58	0.64	2.95	0.46	3.38	0.70	4.11	0.58

จากตารางที่ 4.26 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการจัดพื้นที่การทำงานให้พนักงานมีความสะดวกในการทำงาน พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการจัดพื้นที่การทำงานให้พนักงานมีความสะดวกในการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการจัดพื้นที่การทำงานให้พนักงานมีความสะดวกในการทำงานมากที่สุด ในด้าน โครงสร้างขององค์กร และด้านนโยบายการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$ และ $\bar{X} = 4.27$) และพนักงานเห็นด้วยกับการจัดพื้นที่การทำงานให้พนักงานมีความสะดวกในการทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.73$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.08$) ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.90$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ
ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานใน
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการทำงาน

สภาพแวดล้อมใน องค์กรมีผลต่อ การทำงาน	น้อยที่สุด (n = 9)		น้อย (n = 40)		ปานกลาง (n = 102)		มาก (n = 95)		มากที่สุด (n = 40)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์กร	2.22	0.67	2.55	0.60	3.10	0.56	3.59	0.67	3.61	0.93
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	2.28	1.35	2.38	0.78	3.04	0.67	3.44	0.81	3.64	1.04
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.78	1.46	2.48	0.73	2.91	0.60	3.38	0.76	3.60	0.90
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	2.94	1.79	2.45	0.70	2.93	0.66	3.31	0.81	3.54	1.02
5. ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	3.00	1.03	2.74	0.67	3.25	0.69	3.61	0.58	3.95	0.72
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อ ผู้บริหาร	2.28	0.79	2.31	0.79	2.81	0.69	3.25	1.01	3.26	1.26
7. ความรู้ ความสามารถและ ทักษะของพนักงาน	2.33	1.03	2.58	0.71	2.89	0.73	3.25	0.86	3.45	1.06
รวม	2.28	0.59	2.56	0.58	3.00	0.48	3.42	0.66	3.53	0.94

จากตารางที่ 4.27 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับ
ประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการทำงาน
พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการทำงาน
มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 3.61$) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 3.64$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.54$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.95$) ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.26$) และด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานในด้านการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงาน

การติดต่อสื่อสารและ อธิบายเป้าหมาย การทำงาน	น้อยที่สุด (n = 13)		น้อย (n = 29)		ปานกลาง (n = 114)		มาก (n = 100)		มากที่สุด (n = 30)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์กร	2.46	0.72	2.52	0.56	3.07	0.58	3.45	0.70	4.17	0.71
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	1.50	0.46	2.34	0.77	3.06	0.70	3.33	0.73	4.28	0.67
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.08	0.89	2.45	0.60	2.95	0.70	3.33	0.73	3.95	0.74
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	1.50	0.58	2.52	0.66	2.99	0.72	3.30	0.77	3.88	0.89
5. ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	2.65	1.20	2.93	0.76	3.18	0.61	3.65	0.63	4.05	0.61
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	1.77	0.81	2.29	0.80	2.87	0.74	3.04	0.99	3.95	0.88
7. ความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน	2.08	0.67	2.50	0.72	3.00	0.68	3.01	0.89	4.10	0.77
รวม	2.27	0.62	2.51	0.55	3.03	0.53	3.23	0.64	4.13	0.64

จากตารางที่ 4.28 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงาน พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานมากที่สุด ในด้านนโยบายการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) และพนักงานเห็นด้วยกับการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 4.17$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.05$) ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.95$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานในด้านการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม

การเลื่อนตำแหน่งและ การพิจารณาความดี ความชอบด้วย ความยุติธรรม	น้อยที่สุด (n = 30)		น้อย (n = 58)		ปานกลาง (n = 106)		มาก (n = 77)		มากที่สุด (n = 15)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์กร	2.75	0.89	2.84	0.66	3.10	0.53	3.66	0.69	4.47	0.61
2. นโยบายการบริหา องค์กร	2.02	0.91	2.66	0.71	3.09	0.61	3.73	0.66	4.50	0.60
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.38	1.06	2.84	0.62	3.01	0.60	3.43	0.79	4.43	0.53
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	2.20	1.07	2.87	0.69	2.99	0.68	3.44	0.83	4.33	0.31
5. ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	2.87	1.02	3.16	0.62	3.33	0.72	3.66	0.59	4.30	0.37

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

การเลื่อนตำแหน่งและ การพิจารณาความดี ความชอบด้วย ความยุติธรรม	น้อยที่สุด (n = 30)		น้อย (n = 58)		ปานกลาง (n = 106)		มาก (n = 77)		มากที่สุด (n = 15)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อ ผู้บริหาร	1.80	0.71	2.40	0.71	2.96	0.72	3.49	0.89	4.27	0.62
7. ความรู้ ความสามารถและ ทักษะของพนักงาน	1.98	0.74	2.76	0.59	2.97	0.67	3.47	0.85	4.27	0.78
รวม	2.37	0.54	2.80	0.53	3.04	0.46	3.56	0.68	4.37	0.61

จากตารางที่ 4.29 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับ
ประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดี
ความชอบด้วยความยุติธรรม พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการเลื่อนตำแหน่ง
และการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.37$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการเลื่อนตำแหน่ง
และการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้าน
โครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 4.47$) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 4.50$) ด้านความพร้อม
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.33$) ด้าน
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.30$) ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.27$)
และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 4.27$)

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ
ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานใน
ด้านการให้รางวัลเมื่อมีการทำงานได้ตามเป้าหมาย

การให้รางวัลเมื่อมีการ ทำงานได้ตามเป้าหมาย	น้อยที่สุด (n = 62)		น้อย (n = 58)		ปานกลาง (n = 86)		มาก (n = 62)		มากที่สุด (n = 18)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์การ	3.06	0.78	2.88	0.69	3.15	0.59	3.59	0.74	4.14	0.89
2. นโยบายการบริหาร องค์การ	2.40	0.87	2.78	0.81	3.31	0.63	3.71	0.71	4.06	0.73
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.83	1.00	2.63	0.67	3.13	0.60	3.46	0.67	4.08	0.81
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การ	2.50	0.92	2.73	0.72	3.22	0.67	3.60	0.73	3.69	1.05
5. ความสัมพันธ์ ภายในองค์การ	3.17	0.92	3.03	0.70	3.38	0.55	3.73	0.64	4.17	0.49
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อ ผู้บริหาร	2.13	0.91	2.59	0.74	3.12	0.65	3.60	0.77	3.64	1.28
7. ความรู้ ความสามารถและ ทักษะของพนักงาน	2.51	0.83	2.59	0.83	3.11	0.61	3.54	0.77	4.00	0.82
รวม	2.79	0.67	2.74	0.62	3.13	0.48	3.56	0.66	4.07	0.78

จากตารางที่ 4.30 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับ
ประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการให้รางวัลเมื่อมีการทำงานได้ตามเป้าหมาย
พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการให้รางวัลเมื่อมีการทำงานได้ตามเป้าหมาย
มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการให้รางวัลเมื่อมี
การทำงานได้ตามเป้าหมายมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 4.14$)
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
($\bar{X} = 4.08$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.69$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร
($\bar{X} = 4.17$) ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.64$) และด้านความรู้ความสามารถ
และทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ
ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการดำเนินงานใน
ด้านการให้โอกาสและสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงาน

การให้โอกาสและ สนับสนุนพนักงานใน หน้าที่การทำงาน	น้อยที่สุด (n = 23)		น้อย (n = 54)		ปานกลาง (n = 104)		มาก (n = 84)		มากที่สุด (n = 21)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์กร	2.70	0.96	2.80	0.59	3.09	0.58	3.60	0.66	4.19	0.83
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	1.78	0.74	2.75	0.81	3.00	0.63	3.61	0.67	4.40	0.64
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.11	0.71	2.80	0.77	3.03	0.64	3.44	0.66	3.88	1.18
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	1.72	0.52	2.81	0.88	3.11	0.52	3.39	0.88	3.81	0.98
5. ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	2.63	1.07	2.98	0.64	3.41	0.57	3.70	0.65	3.70	0.65
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	1.74	0.72	2.40	0.58	2.81	0.73	3.51	0.85	3.93	1.15
7. ความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน	1.91	0.65	2.64	0.65	3.04	0.63	3.32	0.82	4.00	1.21
รวม	2.30	0.62	2.72	0.50	3.06	0.49	3.46	0.61	4.10	0.97

จากตารางที่ 4.31 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการดำเนินงาน ในด้านการให้โอกาสและสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงาน พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการให้โอกาสและสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการให้โอกาสและสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงานมากที่สุด ในด้านนโยบายการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) และพนักงานเห็นด้วยกับการให้โอกาสและสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 4.19$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.81$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.70$) ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.93$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการควบคุมในด้านผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยากง่าย

ผลงานสำเร็จตาม กำหนดเวลาเมื่อ เปรียบเทียบความยากง่าย	น้อยที่สุด ($n = 7$)		น้อย ($n = 48$)		ปานกลาง ($n = 136$)		มาก ($n = 82$)		มากที่สุด ($n = 13$)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์กร	2.36	0.56	2.65	0.61	3.09	0.62	3.68	0.66	4.58	0.34
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	1.93	1.13	2.46	0.81	3.07	0.73	3.54	0.79	4.46	0.69
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	1.57	1.10	2.47	0.58	3.05	0.69	3.50	0.70	4.15	0.80
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	1.57	0.45	2.44	0.67	3.04	0.75	3.48	0.83	4.08	0.76
5. ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	2.00	0.29	3.00	0.81	3.30	0.63	3.78	0.65	4.00	0.71

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ผลงานสำเร็จตาม กำหนดเวลาเมื่อ เปรียบเทียบความยากง่าย	น้อยที่สุด (n = 7)		น้อย (n = 48)		ปานกลาง (n = 136)		มาก (n = 82)		มากที่สุด (n = 13)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	1.79	0.49	2.22	0.76	2.96	0.69	3.23	1.16	4.00	1.04
7. ความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน	1.50	0.65	2.44	0.70	3.08	0.64	3.23	0.97	4.19	0.90
รวม	1.93	0.51	2.54	0.56	3.08	0.52	3.45	0.68	4.38	0.56

จากตารางที่ 4.32 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพโดย จำแนกตามการควบคุมในด้านผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยากง่าย พบว่า โดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยากง่ายมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยากง่ายมากที่สุด ในด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านนโยบายการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$ และ $\bar{X} = 4.46$) และพนักงานเห็นด้วยกับผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยากง่ายมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.00$) ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.00$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 4.19$)

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบ
ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการควบคุมใน
ด้านความสำเร็จในงานแต่ละชั้นใช้เวลาน้อย

ความสำเร็จในงาน แต่ละชั้นใช้เวลาน้อย	น้อยที่สุด (n = 13)		น้อย (n = 55)		ปานกลาง (n = 138)		มาก (n = 67)		มากที่สุด (n = 13)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
	1. โครงสร้างของ องค์การ	2.69	0.99	2.85	0.76	3.09	0.60	3.69	0.64	4.50
2. นโยบายการบริหาร องค์การ	2.50	1.34	2.59	0.83	3.04	0.69	3.69	0.85	4.31	0.56
3. ความพร้อม ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	2.38	1.16	2.50	0.62	3.13	0.67	3.43	0.79	4.23	0.81
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การ	2.19	0.93	2.39	0.78	3.11	0.68	3.54	0.84	4.08	0.76
5. ความสัมพันธ์ ภายในองค์การ	2.85	0.85	2.98	0.89	3.43	0.61	3.60	0.72	4.04	0.69
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อ ผู้บริหาร	2.35	1.14	2.50	0.90	2.73	0.72	3.55	0.93	4.31	0.97
7. ความรู้ ความสามารถและ ทักษะของพนักงาน	2.35	0.92	2.47	0.88	3.02	0.60	3.37	0.95	4.31	0.80
รวม	2.52	0.90	2.66	0.65	3.06	0.48	3.53	0.71	4.40	0.56

จากตารางที่ 4.33 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับ
ประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการควบคุม ในด้านความสำเร็จในงานแต่ละชั้นใช้เวลาน้อย พบว่า
โดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับความสำเร็จในงานแต่ละชั้นใช้เวลาน้อยมากที่สุด โดยอยู่
ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับความสำเร็จในงานแต่ละชิ้นใช้เวลาน้อยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้าน โครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 4.58$) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 4.46$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ($\bar{X} = 4.15$) ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.00$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 4.19$) และพนักงานเห็นด้วยกับความสำเร็จในงานแต่ละชิ้นใช้เวลาน้อยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.08$) และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการควบคุมในด้านการส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา

การส่งมอบสินค้า ตรงตามเวลา	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	$(n = 5)$		$(n = 27)$		$(n = 132)$		$(n = 93)$		$(n = 29)$	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โครงสร้างของ องค์กร	2.30	0.27	2.54	0.68	3.03	0.62	3.49	0.68	4.14	0.73
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	1.90	0.89	2.35	0.97	2.86	0.74	3.55	0.71	4.02	0.78
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	1.70	0.76	2.46	0.76	2.95	0.68	3.38	0.80	3.67	0.89
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	2.20	1.04	2.33	0.82	2.88	0.75	3.40	0.80	3.76	0.87
5. ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	2.50	0.61	2.50	0.68	3.38	0.73	3.55	0.64	3.86	0.57
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	1.90	0.55	2.07	0.78	2.72	0.83	3.28	0.80	3.78	1.18
7. ความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน	2.30	0.91	2.39	0.84	2.86	0.69	3.26	0.91	3.71	0.96
รวม	2.30	0.57	2.46	0.66	2.95	0.54	3.38	0.67	3.92	0.71

จากตารางที่ 4.34 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการจัดการควบคุม ในด้านการส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการส่งมอบสินค้าตรงตามเวลามากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการส่งมอบสินค้าตรงตามเวลามากที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 4.14$) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 4.02$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.76$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.78$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.71$)

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามการจัดการควบคุมในด้านพนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็ว

พนักงานทำงานถูกต้อง และรวดเร็ว	น้อยที่สุด (n = 4)		น้อย (n = 28)		ปานกลาง (n = 119)		มาก (n = 119)		มากที่สุด (n = 16)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
	1. โครงสร้างของ องค์กร	2.38	0.75	2.75	0.67	2.95	0.65	3.54	0.67	4.09
2. นโยบายการบริหาร องค์กร	1.75	0.50	2.27	0.86	2.97	0.78	3.43	0.79	4.06	0.96
3. ความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	1.75	0.50	2.29	0.77	2.93	0.71	3.40	0.74	3.84	0.81
4. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	1.63	0.48	2.32	0.80	2.95	0.78	3.34	0.83	3.66	0.93
5. ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	3.63	1.60	2.50	0.79	3.25	0.70	3.67	0.56	3.78	0.75
6. ความสัมพันธ์ของ ผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	1.25	0.50	2.11	0.69	2.86	0.70	3.11	1.02	4.06	1.14

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

พนักงานทำงานถูกต้อง และรวดเร็ว	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	(n = 4)		(n = 28)		(n = 119)		(n = 119)		(n = 16)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
7. ความรู้										
ความสามารถและ ทักษะของพนักงาน	1.75	0.50	2.32	0.78	2.81	0.71	3.33	0.80	3.91	1.20
รวม	2.06	0.52	2.54	0.57	2.88	0.55	3.43	0.63	4.00	0.91

จากตารางที่ 4.35 ผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการจัดการควบคุม ในด้านพนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็ว พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับพนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็วมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

เมื่อพิจารณาเป็นตามรายละเอียดต่าง ๆ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับพนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็วมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งด้าน โครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.78$) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.06$) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.91$)

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุกัมภ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 เพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อ 4 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อ 5 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 6 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 7 ปัจจัยด้านการบริหารที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

n แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X} แทน	ค่าเฉลี่ย
SD แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (T-Test)
sig แทน	ค่าความน่าจะเป็น
$*$ แทน	ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
SS แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
df แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
MS แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of square)
F แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (F-Test)

สมมติฐานข้อ 1 เพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยใช้สถิติ T-Test ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากการศึกษาอายุของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุกัญชาชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลการศึกษาในสมมติฐานเรื่องเพศของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบเพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ตัวแปร	ชาย (n = 107)		หญิง (n = 179)		t	sig
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. โครงสร้างขององค์กร	3.30	0.82	3.13		
2. นโยบายการบริหารองค์กร	3.13	0.98	3.13	0.80	5.043	0.025*
3. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.15	0.90	3.01	0.73	13.124	0.000*
4. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.05	0.93	3.10	0.81	2.107	0.148
5. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.33	0.80	3.45	0.68	4.818	0.029*
6. ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.96	1.07	2.89	0.82	7.968	0.005*
7. ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน	3.03	0.99	3.01	0.71	-13.264	0.000*
รวม	3.16	0.80	3.07	0.59	12.032	0.001*

* sig < .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่าในภาพรวมเพศของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในประสิทธิภาพที่วิจัยได้พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ยกเว้นในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

นอกจากนี้จากตารางดังกล่าวพบว่าในด้าน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากการศึกษาอายุของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุกัญชาชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลการศึกษาในสมมติฐานเรื่องอายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 อายุของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.186	3	1.062	1.761	0.155
ภายในกลุ่ม	170.101	282	0.603		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.856	3	0.619	0.744	0.527
ภายในกลุ่ม	234.439	282	0.831		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	3.291	3	1.097	1.580	0.194
ภายในกลุ่ม	195.814	282	0.694		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	4.443	3	1.481	1.910	0.128
ภายในกลุ่ม	218.691	282	0.775		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.816	3	0.605	1.052	0.370
ภายในกลุ่ม	162.241	282	0.575		
รวม	164.057	285			

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	5.851	3	1.950	2.084	0.102
ภายในกลุ่ม	263.886	282	0.936		
รวม	269.738	285			
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.272	3	1.424	1.846	0.139
ภายในกลุ่ม	217.557	282	0.771		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.443	3	0.481	0.911	0.436
ภายในกลุ่ม	148.897	282	0.528		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่าในภาพรวม อายุของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุกัมภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดจะเชิงเทราที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในด้านลักษณะขององค์กร ที่ไม่ต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในเรื่อง โครงสร้างขององค์กร นโยบายการบริหารองค์กร ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงาน

สมมติฐานข้อ 3 รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากการศึกษารายได้ของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลการศึกษาในสมมติฐานเรื่องรายได้ของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 รายได้ของพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	9.654	3	3.218	5.546	0.001*
ภายในกลุ่ม	163.634	282	0.580		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	8.030	3	2.677	3.307	0.021*
ภายในกลุ่ม	228.265	282	0.809		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	6.740	3	2.247	3.293	0.021*
ภายในกลุ่ม	192.366	282	0.682		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.963	3	0.654	0.834	0.476
ภายในกลุ่ม	221.171	282	0.784		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.580	3	0.860	1.502	0.214
ภายในกลุ่ม	161.476	282	0.573		
รวม	164.057	285			

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	21.655	3	7.218	8.205	0.000*
ภายในกลุ่ม	248.083	282	0.880		
รวม	269.738	285			
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7.593	3	2.531	3.332	0.020*
ภายในกลุ่ม	214.236	282	0.760		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	7.132	3	2.377	4.681	0.003*
ภายในกลุ่ม	143.208	282	0.508		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่าในภาพรวม รายได้ของพนักงานโรงพยาบาลและบรรจุกัมภ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับรายได้พบว่ารายได้ที่ต่างกันของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านโครงสร้างขององค์กร นโยบายการบริหาร องค์กร ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน

สมมติฐานข้อ 4 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากการศึกษาตำแหน่งงานของพนักงานโรงพยาบาลและบรรรจักษ์ชนิค่ออนเขตนนิคม
อุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลการศึกษาในสมมติฐานเรื่องตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกัน
มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	6.194	4	1.549	2.604	0.036*
ภายในกลุ่ม	167.093	281	0.595		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	6.784	4	1.696	2.077	0.084
ภายในกลุ่ม	229.510	281	0.817		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	4.465	4	1.116	1.612	0.171
ภายในกลุ่ม	194.641	281	0.693		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.806	4	0.452	0.573	0.682
ภายในกลุ่ม	221.328	281	0.788		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	4.676	4	1.169	2.061	0.086*
ภายในกลุ่ม	159.381	281	0.567		
รวม	164.057	285			

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	20.244	4	5.061	5.700	0.000*
ภายในกลุ่ม	249.493	281	0.888		
รวม	269.738	285			
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7.760	4	1.940	2.547	0.040*
ภายในกลุ่ม	214.069	281	0.762		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	5.085	4	1.271	2.459	0.046*
ภายในกลุ่ม	145.256	281	0.517		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.39 พบว่าตำแหน่งงานของพนักงานโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ ภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้พบว่าตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันในด้านนโยบายการบริหารองค์กร ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

สมมติฐานข้อ 5 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากการศึกษาระดับการศึกษาของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนชนิดนิคม อุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลการศึกษาในสมมติฐานเรื่องระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.512	3	1.171	1.944	0.123
ภายในกลุ่ม	169.776	282	0.602		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	4.707	3	1.569	1.911	0.128
ภายในกลุ่ม	231.587	282	0.821		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	7.703	3	2.568	3.783	0.011*
ภายในกลุ่ม	191.403	282	0.679		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	5.387	3	1.796	2.326	0.075
ภายในกลุ่ม	217.747	282	0.772		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.524	3	0.841	1.469	0.223
ภายในกลุ่ม	161.533	282	0.573		
รวม	164.057	285			

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	9.010	3	3.003	3.248	0.022*
ภายในกลุ่ม	260.728	282	0.925		
รวม	269.738	285			
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.560	3	1.520	1.973	0.118
ภายในกลุ่ม	217.269	282	0.770		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.695	3	1.232	2.369	0.071
ภายในกลุ่ม	146.645	282	0.520		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่าในภาพรวมระดับการศึกษาของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรณรักษ์ที่ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร

สมมติฐานข้อ 6 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากการศึกษาระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรณรักษ์ที่ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลการศึกษาในสมมติฐานเรื่องระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านที่ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.808	3	0.603	0.991	0.397
ภายในกลุ่ม	171.479	282	0.608		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	6.256	3	2.085	2.556	0.050*
ภายในกลุ่ม	230.039	282	0.816		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	0.746	3	0.249	0.353	0.787
ภายในกลุ่ม	198.360	282	0.703		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.973	3	0.324	0.412	0.745
ภายในกลุ่ม	222.161	282	0.788		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.354	3	0.451	0.782	0.501
ภายในกลุ่ม	162.703	282	0.577		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	10.888	3	3.629	3.954	0.009*
ภายในกลุ่ม	258.849	282	0.918		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.305	3	1.102	1.422	0.237
ภายในกลุ่ม	218.523	282	0.775		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.100	3	0.700	1.331	0.264
ภายในกลุ่ม	148.240	282	0.526		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.41 พบว่าในภาพรวมระยะเวลาในการทำงานของพนักงานโรงพิมพ์และบรรณรักษ์ฯ ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านนโยบายการบริหารองค์กรและความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร

สมมติฐานข้อ 7 การวางแผนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากการศึกษาการวางแผนของโรงพิมพ์และบรรณรักษ์ฯ ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรามีผลการศึกษาในสมมติฐานเรื่องการวางแผนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 การวางแผนงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันการวางแผน
เป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	36.798	4	9.199	18.939	0.000*
ภายในกลุ่ม	136.490	281	0.486		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	57.935	4	14.484	22.819	0.000*
ภายในกลุ่ม	178.359	281	0.635		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยี					
สารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	49.597	4	12.399	23.304	0.000*
ภายในกลุ่ม	149.509	281	0.532		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	47.979	4	11.995	19.243	0.000*
ภายในกลุ่ม	175.155	281	0.623		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	33.764	4	8.441	18.205	0.000*
ภายในกลุ่ม	130.293	281	0.464		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	52.140	4	13.035	16.833	0.000*
ภายในกลุ่ม	217.597	281	0.774		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	59.465	4	14.866	25.729	0.000*
ภายในกลุ่ม	162.363	281	0.578		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	46.349	4	11.587	31.311	0.000*
ภายในกลุ่ม	103.991	281	0.370		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.42 พบว่าในภาพรวมการวางแผนงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการวางแผนเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 การวางแผนงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน
การวางแผนการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	41.441	4	10.360	22.080	0.000*
ภายในกลุ่ม	131.847	281	0.469		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	51.250	4	12.812	19.456	0.000*
ภายในกลุ่ม	185.045	281	0.659		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยี					
สารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	50.887	4	12.722	24.118	0.000*
ภายในกลุ่ม	148.219	281	0.527		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	55.040	4	13.760	23.002	0.000*
ภายในกลุ่ม	168.094	281	0.598		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	42.281	4	10.570	24.391	0.000*
ภายในกลุ่ม	121.775	281	0.433		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	50.329	4	12.582	16.114	0.000*
ภายในกลุ่ม	219.408	281	0.781		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	54.749	4	13.687	23.020	0.000*
ภายในกลุ่ม	167.080	281	0.595		
รวม	221.829	285			
ความผูกพันต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	46.570	4	11.643	31.527	0.000*
ภายในกลุ่ม	103.770	281	0.369		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า การวางแผนงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการวางแผนการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 การวางแผนงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน
การวางแผนโดยพนักงานไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	19.678	4	4.920	8.999	0.000*
ภายในกลุ่ม	153.610	281	0.547		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	25.859	4	6.465	8.633	0.000*
ภายในกลุ่ม	210.436	281	0.749		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	29.693	4	7.423	12.313	0.000*
ภายในกลุ่ม	169.413	281	0.603		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	20.091	4	5.023	6.951	0.000*
ภายในกลุ่ม	203.043	281	0.723		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	25.868	4	6.467	13.151	0.000*
ภายในกลุ่ม	138.188	281	0.492		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	41.356	4	10.339	12.721	0.000*
ภายในกลุ่ม	228.382	281	0.813		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	30.976	4	7.744	11.402	0.000*
ภายในกลุ่ม	190.853	281	0.679		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	23.221	4	5.805	12.833	0.000*
ภายในกลุ่ม	127.119	281	0.452		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า การวางแผนงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการวางแผนโดยพนักงานไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 การวางแผนงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน
การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในกรณีวางแผนงานผิดพลาด

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	49.079	4	12.270	27.758	0.000*
ภายในกลุ่ม	124.208	281	0.442		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	61.233	4	15.308	24.572	0.000*
ภายในกลุ่ม	175.061	281	0.623		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	39.784	4	9.946	17.542	0.000*
ภายในกลุ่ม	159.322	281	0.567		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	31.088	4	7.772	11.372	0.000*
ภายในกลุ่ม	192.046	281	0.683		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	26.670	4	6.668	13.637	0.000*
ภายในกลุ่ม	137.386	281	0.489		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	120.423	4	30.106	56.657	0.000*
ภายในกลุ่ม	149.315	281	0.531		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F'	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	41.663	4	10.416	16.245	0.000*
ภายในกลุ่ม	180.166	281	0.641		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	43.430	4	10.858	28.538	0.000*
ภายในกลุ่ม	106.910	281	0.380		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.45 พบว่าในภาพรวมการวางแผนงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในกรณีวางแผนงานผิดพลาด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 8 การดำเนินงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากการศึกษาการดำเนินงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลการศึกษาในสมมติฐานเรื่องการดำเนินงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันการกำหนด
หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	46.708	4	11.677	25.922	0.000*
ภายในกลุ่ม	126.580	281	0.450		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	60.113	4	15.028	23.969	0.000*
ภายในกลุ่ม	176.182	281	0.627		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	46.483	4	11.621	21.395	0.000*
ภายในกลุ่ม	152.623	281	0.543		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	44.583	4	11.146	17.541	0.000*
ภายในกลุ่ม	178.551	281	0.635		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	46.458	4	11.615	27.753	0.000*
ภายในกลุ่ม	117.598	281	0.418		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	49.533	4	12.383	15.802	0.000*
ภายในกลุ่ม	220.205	281	0.784		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	47.723	4	11.931	19.256	0.000*
ภายในกลุ่ม	174.106	281	0.620		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	46.263	4	11.566	31.227	0.000*
ภายในกลุ่ม	104.077	281	0.370		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.46 พบว่าในภาพรวม การดำเนินงานของ โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันได้รับ
มอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	60.607	4	15.152	37.785	0.000*
ภายในกลุ่ม	112.681	281	0.401		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	59.665	4	14.916	23.730	0.000*
ภายในกลุ่ม	176.629	281	0.629		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	49.391	4	12.348	23.175	0.000*
ภายในกลุ่ม	149.715	281	0.533		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	40.844	4	10.211	15.740	0.000*
ภายในกลุ่ม	182.289	281	0.649		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	20.862	4	5.215	10.235	0.000*
ภายในกลุ่ม	143.195	281	0.510		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	77.784	4	19.446	28.467	0.000*
ภายในกลุ่ม	191.954	281	0.683		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	58.510	4	14.628	25.168	0.000*
ภายในกลุ่ม	163.319	281	0.581		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	58.021	4	14.505	44.151	0.000*
ภายในกลุ่ม	92.319	281	0.329		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.47 พบว่าในภาพรวมการดำเนินงานของ โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการได้รับมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันการจัดสรร
อุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้การทำงานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	45.342	4	11.335	24.895	0.000*
ภายในกลุ่ม	127.946	281	0.455		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	72.725	4	18.181	31.234	0.000*
ภายในกลุ่ม	163.569	281	0.582		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	50.347	4	12.587	23.776	0.000*
ภายในกลุ่ม	148.759	281	0.529		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	54.594	4	13.648	22.755	0.000*
ภายในกลุ่ม	168.540	281	0.600		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	33.949	4	8.487	18.330	0.000*
ภายในกลุ่ม	130.108	281	0.463		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	93.813	4	23.453	37.461	0.000*
ภายในกลุ่ม	175.925	281	0.626		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	47.130	4	11.783	18.952	0.000*
ภายในกลุ่ม	174.699	281	0.622		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	45.792	4	11.448	30.770	0.000*
ภายในกลุ่ม	104.548	281	0.372		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.48 พบว่าในภาพรวมการดำเนินงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้การทำงานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถของพนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	69.614	4	17.404	47.171	0.000*
ภายในกลุ่ม	103.673	281	0.369		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	78.243	4	19.561	34.777	0.000*
ภายในกลุ่ม	158.051	281	0.562		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	56.960	4	14.240	28.150	0.000*
ภายในกลุ่ม	142.146	281	0.506		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	56.582	4	14.145	23.866	0.000*
ภายในกลุ่ม	166.552	281	0.593		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	35.019	4	8.755	19.065	0.000*
ภายในกลุ่ม	129.038	281	0.459		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	77.338	4	19.334	28.238	0.000*
ภายในกลุ่ม	192.400	281	0.685		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	55.892	4	13.973	23.662	0.000*
ภายในกลุ่ม	165.937	281	0.591		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	61.109	4	15.277	48.110	0.000*
ภายในกลุ่ม	89.231	281	0.318		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.49 พบว่าในภาพรวมการดำเนินงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในด้านกรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน
การจัดพื้นที่การทำงานให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	56.599	4	14.150	34.074	0.000*
ภายในกลุ่ม	116.689	281	0.415		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	81.757	4	20.439	37.165	0.000*
ภายในกลุ่ม	154.538	281	0.550		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	47.307	4	11.827	21.893	0.000*
ภายในกลุ่ม	151.799	281	0.540		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	36.417	4	9.104	13.702	0.000*
ภายในกลุ่ม	186.716	281	0.664		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	34.609	4	8.652	18.782	0.000*
ภายในกลุ่ม	129.448	281	0.461		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	40.722	4	10.181	12.491	0.000*
ภายในกลุ่ม	229.016	281	0.815		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	50.605	4	12.651	20.762	0.000*
ภายในกลุ่ม	171.224	281	0.609		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	51.290	4	12.823	36.377	0.000*
ภายในกลุ่ม	99.050	281	0.352		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.50 พบว่าในภาพรวมการดำเนินงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการจัดพื้นที่การทำงานให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันสภาพแวดล้อม
ในองค์กรมีผลต่อการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	47.772	4	11.943	26.737	0.000*
ภายในกลุ่ม	125.516	281	0.447		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	49.406	4	12.352	18.571	0.000*
ภายในกลุ่ม	186.888	281	0.665		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	37.752	4	9.438	16.436	0.000*
ภายในกลุ่ม	161.354	281	0.574		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	31.709	4	7.927	11.637	0.000*
ภายในกลุ่ม	191.425	281	0.681		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	37.701	4	9.425	20.961	0.000*
ภายในกลุ่ม	126.356	281	0.450		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	34.447	4	8.612	10.285	0.000*
ภายในกลุ่ม	235.291	281	0.837		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	26.263	4	6.566	9.434	0.000*
ภายในกลุ่ม	195.565	281	0.696		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	35.762	4	8.941	21.926	0.000*
ภายในกลุ่ม	114.578	281	0.408		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.51 พบว่าในภาพรวมการดำเนินงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน
การติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	56.642	4	14.161	34.113	0.000*
ภายในกลุ่ม	116.645	281	0.415		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	96.644	4	24.161	48.616	0.000*
ภายในกลุ่ม	139.651	281	0.497		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยี					
สารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	55.163	4	13.791	26.922	0.000*
ภายในกลุ่ม	143.943	281	0.512		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	66.820	4	16.705	30.030	0.000*
ภายในกลุ่ม	156.313	281	0.556		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	38.014	4	9.503	21.187	0.000*
ภายในกลุ่ม	126.043	281	0.449		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	62.130	4	15.533	21.024	0.000*
ภายในกลุ่ม	207.608	281	0.739		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	54.458	4	13.615	22.858	0.000*
ภายในกลุ่ม	167.371	281	0.596		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	53.055	4	13.264	38.311	0.000*
ภายในกลุ่ม	97.286	281	0.346		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.52 พบว่าในภาพรวมการดำเนินงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกัน
การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความคิดความชอบด้วยความยุติธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	54.497	4	13.624	32.228	0.000*
ภายในกลุ่ม	118.791	281	0.423		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	106.601	4	26.650	57.741	0.000*
ภายในกลุ่ม	129.694	281	0.462		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยี					
สารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	55.289	4	13.822	27.007	0.000*
ภายในกลุ่ม	143.817	281	0.512		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	60.243	4	15.061	25.981	0.000*
ภายในกลุ่ม	162.891	281	0.580		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	29.754	4	7.439	15.564	0.000*
ภายในกลุ่ม	134.303	281	0.478		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	105.579	4	26.395	45.182	0.000*
ภายในกลุ่ม	164.159	281	0.584		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	75.230	4	18.807	36.050	0.000*
ภายในกลุ่ม	146.599	281	0.522		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	62.134	4	15.533	49.485	0.000*
ภายในกลุ่ม	88.206	281	0.314		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.53 พบว่าในภาพรวมการดำเนินงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.54 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันการให้รางวัล
เมื่อมีการทำงานได้ตามเป้าหมาย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	32.292	4	8.073	16.090	0.000*
ภายในกลุ่ม	140.995	281	0.502		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	78.986	4	19.747	35.273	0.000*
ภายในกลุ่ม	157.309	281	0.560		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยี					
สารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	42.867	4	10.717	19.275	0.000*
ภายในกลุ่ม	156.238	281	0.556		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	52.767	4	13.192	21.758	0.000*
ภายในกลุ่ม	170.367	281	0.606		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	28.567	4	7.142	14.812	0.000*
ภายในกลุ่ม	135.490	281	0.482		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	86.893	4	21.723	33.385	0.000*
ภายในกลุ่ม	182.845	281	0.651		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	61.504	4	15.376	26.950	0.000*
ภายในกลุ่ม	160.324	281	0.571		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	43.871	4	10.968	28.947	0.000*
ภายในกลุ่ม	106.469	281	0.379		
รวม	150.340	285			

* *sig* < .05

จากตารางที่ 4.54 พบว่าในภาพรวมการดำเนินงานของ โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการให้รางวัลเมื่อมีการทำงานได้ตามเป้าหมาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55 การดำเนินงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันการให้โอกาส
และสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	49.810	4	12.452	28.338	0.000*
ภายในกลุ่ม	123.478	281	0.439		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	104.414	4	26.103	55.619	0.000*
ภายในกลุ่ม	131.881	281	0.469		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	50.581	4	12.645	23.924	0.000*
ภายในกลุ่ม	148.524	281	0.529		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	65.962	4	16.491	29.483	0.000*
ภายในกลุ่ม	157.172	281	0.559		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	35.573	4	8.893	19.450	0.000*
ภายในกลุ่ม	128.484	281	0.457		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	98.828	4	24.707	40.622	0.000*
ภายในกลุ่ม	170.909	281	0.608		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	63.558	4	15.890	28.211	0.000*
ภายในกลุ่ม	158.270	281	0.563		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	53.957	4	13.489	39.328	0.000*
ภายในกลุ่ม	96.383	281	0.343		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.55 พบว่าในภาพรวมการดำเนินงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการให้โอกาสและสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 9 การควบคุมที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากการศึกษาการควบคุมของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลการศึกษาในสมมติฐานเรื่องการควบคุมที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.56 การควบคุมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยากง่าย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	64.401	4	16.100	41.549	0.000*
ภายในกลุ่ม	108.887	281	0.387		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	69.246	4	17.311	29.120	0.000*
ภายในกลุ่ม	167.049	281	0.594		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	63.356	4	15.839	32.787	0.000*
ภายในกลุ่ม	135.749	281	0.483		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	61.705	4	15.426	26.853	0.000*
ภายในกลุ่ม	161.429	281	0.574		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	39.319	4	9.830	22.144	0.000*
ภายในกลุ่ม	124.738	281	0.444		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	55.942	4	13.986	18.382	0.000*
ภายในกลุ่ม	213.795	281	0.761		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	54.231	4	13.558	22.732	0.000*
ภายในกลุ่ม	167.597	281	0.596		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	55.946	4	13.986	41.636	0.000*
ภายในกลุ่ม	94.395	281	0.336		
รวม	150.340	285			

* *sig* < .05

จากตารางที่ 4.56 พบว่าการควบคุมของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในด้านผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยาก-ง่าย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.57 การควบคุมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันความสำเร็จในงานแต่ละชิ้นใช้เวลา น้อย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	48.989	4	12.247	27.687	0.000*
ภายในกลุ่ม	124.299	281	0.442		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	61.031	4	15.258	24.463	0.000*
ภายในกลุ่ม	175.263	281	0.624		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	50.324	4	12.581	23.762	0.000*
ภายในกลุ่ม	148.781	281	0.529		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	63.430	4	15.858	27.902	0.000*
ภายในกลุ่ม	159.704	281	0.568		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	21.787	4	5.447	10.758	0.000*
ภายในกลุ่ม	142.270	281	0.506		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	70.629	4	17.657	24.920	0.000*
ภายในกลุ่ม	199.108	281	0.709		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	52.282	4	13.070	21.662	0.000*
ภายในกลุ่ม	169.547	281	0.603		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	49.370	4	12.343	34.350	0.000*
ภายในกลุ่ม	100.970	281	0.359		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.57 พบว่า การควบคุมของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในด้านความสำเร็จในงานแต่ละชิ้นใช้เวลาน้อยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.58 การควบคุมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันการส่งมอบสินค้า
ตรงตามเวลา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	52.708	4	13.177	30.708	0.000*
ภายในกลุ่ม	120.579	281	0.429		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	72.368	4	18.092	31.013	0.000*
ภายในกลุ่ม	163.926	281	0.583		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยี					
สารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	40.576	4	10.144	17.981	0.000*
ภายในกลุ่ม	158.530	281	0.564		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	47.334	4	11.833	18.915	0.000*
ภายในกลุ่ม	175.800	281	0.626		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	34.146	4	8.537	18.465	0.000*
ภายในกลุ่ม	129.910	281	0.462		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	63.597	4	15.899	21.673	0.000*
ภายในกลุ่ม	206.140	281	0.734		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	35.762	4	8.941	13.502	0.000*
ภายในกลุ่ม	186.066	281	0.662		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	43.733	4	10.933	28.818	0.000*
ภายในกลุ่ม	106.608	281	0.379		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.58 พบว่า การควบคุมของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในการส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.59 การควบคุมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่ต่างกันพนักงานทำงาน
ถูกต้องและรวดเร็ว

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	42.253	4	10.563	22.653	0.000*
ภายในกลุ่ม	131.034	281	0.466		
รวม	173.288	285			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	56.257	4	14.064	21.951	0.000*
ภายในกลุ่ม	180.038	281	0.641		
รวม	236.295	285			
ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยี					
สารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	48.849	4	12.212	22.839	0.000*
ภายในกลุ่ม	150.256	281	0.535		
รวม	199.106	285			
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	40.110	4	10.027	15.395	0.000*
ภายในกลุ่ม	183.024	281	0.651		
รวม	223.134	285			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	36.309	4	9.077	19.967	0.000*
ภายในกลุ่ม	127.748	281	0.455		
รวม	164.057	285			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	55.220	4	13.805	18.084	0.000*
ภายในกลุ่ม	214.517	281	0.763		
รวม	269.738	285			

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	49.148	4	12.287	19.994	0.000*
ภายในกลุ่ม	172.681	281	0.615		
รวม	221.829	285			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	45.040	4	11.260	30.048	0.000*
ภายในกลุ่ม	105.300	281	0.375		
รวม	150.340	285			

* sig < .05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า การควบคุมของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ต่างกันในด้านพนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็ว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากแบบสอบถามจะมีคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีผู้ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้จำนวน 286 ท่าน และ 1 ท่านได้แสดงความคิดเห็นทั้งหมด 6 ข้อ ดังนั้นข้อคิดเห็นรวมควรได้ 1,716 ข้อแต่มีบางท่านไม่แสดงความคิดเห็น จึงทำให้ได้ผลรวมของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 867 ข้อคิดเป็นร้อยละ 50.52 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจากการวิเคราะห์เนื้อหาสาระและข้อคิดเห็นจากคำถามได้ทำการจำแนกได้ 6 ประเด็นโดยมีความถี่ในแต่ละประเด็นแสดงดังตารางที่ 4.60

ตารางที่ 4.60 แสดงร้อยละและความถี่ของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพ	ความถี่
1. ด้านการวางแผน	
1.1 กำหนดให้มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหากรณีวางแผนผิดพลาด	153
2. ด้านการดำเนินการ	
2.1 กำหนดให้มีการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานที่มีคุณภาพ	138
2.2 การนำเทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อเป้าหมายในการทำงาน	130
3. ด้านการควบคุม	
3.1 กำหนดเวลาในการทำงานแต่ละวัน	116
3.2 ทำงานถูกต้องและรวดเร็ว	153
3.3 กำหนดการส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา	177
รวม	867

จากตารางที่ 4.60 ผู้วิจัยพอสรุปเนื้อหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแสดงรายปัจจัยได้ดังนี้

7.1 ด้านการวางแผน

พนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความเห็นว่าควรจัดเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสมกับผลงานที่ได้รับ โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า มักจะพบปัญหางานที่ถูกเปลี่ยนแปลงในแต่ละวันจึงทำให้ระยะเวลาในการวางแผนจัดเตรียมอุปกรณ์และวัตถุดิบเกิดปัญหาจึงเป็นเหตุให้ได้ผลผลิตไม่เป็นไปตามเป้าหมายและทำให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพของชิ้นงาน ดังนั้นควรกำหนดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับรู้ตลอดเวลาเกี่ยวกับแผนการผลิตในแต่ละวันเพื่อการเตรียมความพร้อมและยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหาค้นหาได้ทันเวลาในกรณีที่เกิดการวางแผนไม่เป็นไปตามแผน

7.2 ด้านการดำเนินงาน

พนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความเห็นว่าควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ดีมีคุณภาพและทันสมัยมาใช้ใน

การปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในทุกองค์การ

7.3 ด้านการควบคุม

พนักงานฝ่ายผลิตโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความเห็นว่าในด้านการปฏิบัติงานส่วนใหญ่พบปัญหาเครื่องจักรชำรุดและขาดการบำรุงรักษาเป็นเหตุให้เกิดปัญหากับการกำหนดเวลาในการผลิตเป็นอย่างสูงและยังมีผลกระทบต่อ การส่งมอบสินค้าสู่มือลูกค้า ดังนั้นจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจึงมีแนวคิดใน การทำงานได้ทันตามเวลาและการส่งมอบที่ทันเวลาเพื่อสร้างความพึงพอใจโดยตรง ดังนั้นจึงควรมี การวางแผนด้านการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีเพื่อ การบำรุงรักษาที่ต่อเนื่อง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปราย
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะทางการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 286 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุกัมภ์ชนิดอ่อนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งเป็น 4 องค์กรได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจากสูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 5 %

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุกัมภ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะด้านการบริหาร

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 คำถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำหนังสือขอความร่วมมือจากพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุกัมภ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้จำนวน 286 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งและรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 286 ฉบับ

2) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติ t - Test ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุกัมภ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ในเรื่องระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคลของพนักงานโรงพิมพ์และบรรจุกัมภ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม พบว่าพนักงานโรงพิมพ์และบรรจุกัมภ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 162 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 122 คน ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี พนักงานโรงพิมพ์และบรรจุกัมภ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราส่วนใหญ่จบการศึกษาดำรงปริญญาตรีและ

ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน ในด้านรายได้เฉลี่ยของพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 5,001 - 15,000 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะด้านการบริหาร โดยภาพรวม พบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในด้านการวางแผนอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในด้านการดำเนินการอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) และภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในด้านการควบคุมอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$)

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยภาพรวม พบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในด้านโครงสร้างขององค์การอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในด้านนโยบายการบริหารองค์การอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.14$) ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในด้านความพร้อมเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$) ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหารอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$) ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในด้านความพร้อมเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) และภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในด้านความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงานอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$)

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยภาพรวม พบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศโดยเพศชายอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$) และเพศหญิงอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) ภาพรวมเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุโดยอายุต่ำกว่า 30 ปีอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15$) อายุ 31-40 ปีอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) อายุ 41-50 ปีอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$) และอายุ 50 ปีขึ้นไปอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.50$) ภาพรวมเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศโดยเพศชายอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$) และเพศหญิง

อยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) พบว่าในภาพรวมเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ โดยอายุต่ำกว่า 30 ปี อยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15$) อายุ 31-40 ปี อยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) อายุ 41-50 ปี อยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$) และอายุ 50 ปีขึ้นไป อยู่เกณฑ์ระดับต่ำ ($\bar{X}=2.50$) ภาพรวมเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรายได้ตั้งแต่ 5,000-15,000 บาท อยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06$) รายได้ตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท อยู่เกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.44$) รายได้ตั้งแต่ 25,001-35,000 บาท อยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$) และรายได้ตั้งแต่ 35,001 บาท ขึ้นไป อยู่เกณฑ์ระดับต่ำ ($\bar{X}=2.33$) ภาพรวมเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ โดยภาพรวมตำแหน่งพนักงานอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) ภาพรวมตำแหน่งช่างเทคนิคอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$) ภาพรวมตำแหน่งหัวหน้ากะอยู่เกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) ภาพรวมตำแหน่งหัวหน้าแผนกอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$) และภาพรวมตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายอยู่เกณฑ์ระดับต่ำ ($\bar{X}=2.00$) ภาพรวมเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$) ภาพรวมระดับปริญญาตรีอยู่เกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.25$) ภาพรวมระดับปริญญาโทอยู่เกณฑ์ระดับต่ำ ($\bar{X}=2.88$) และภาพรวมระดับปริญญาเอกอยู่เกณฑ์ระดับต่ำมาก ($\bar{X}=1.50$) และพบว่าในภาพรวมเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี อยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) ภาพรวมระยะเวลา 1-5 ปี อยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) ภาพรวมระยะเวลา 6-10 ปี อยู่เกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$) และภาพรวมระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป อยู่เกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.53$)

1.3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบ ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามการวางแผน ได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการวางแผนเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการวางแผนเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$)

2) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพ ในด้านการวางแผนการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการวางแผนการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$)

3) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพ ในด้านการวางแผน โดยพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วม พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการวางแผนโดยพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมมาก โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$)

4) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในกรณีวางแผนงานผิดพลาดพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับในด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในกรณีวางแผนงานผิดพลาดมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$)

1.3.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบ ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกในด้านการดำเนินการ ได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนพบว่าพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

2) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน พบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

3) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

4) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความสามารถของพนักงานพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถของพนักงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)

5) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการจัดพื้นที่การทำงานให้มีความสะดวกในการทำงานพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการจัดพื้นที่การทำงานให้พนักงานมีความสะดวกในการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

6) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านสภาพแวดล้อมในองค์การมีผลต่อการทำงานพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับสภาพแวดล้อมในองค์การมีผลต่อการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$)

7) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

8) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$)

9) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการให้รางวัลเมื่อมีการทำงานได้ตามเป้าหมายพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการให้รางวัลเมื่อมีการทำงานได้ตามเป้าหมายมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

10) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการให้โอกาสและสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงานพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการให้โอกาสและสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

1.3.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบ ปัจจัยด้านการบริหารกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ โดยจำแนกในด้านการควบคุม ได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยากง่ายพบว่า โดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยากง่ายมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$)

2) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านความสำเร็จในงานแต่ละชิ้นใช้เวลาน้อยพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับความสำเร็จในงานแต่ละชิ้นใช้เวลาน้อยมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)

3) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านการส่งมอบสินค้าตรงตามเวลาพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับการส่งมอบสินค้าตรงตามเวลามากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)

4) ปัจจัยระดับประสิทธิภาพในด้านพนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็วพบว่าโดยรวมพนักงานมีระดับความเห็นด้วยกับพนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็วมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับประสิทธิภาพปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 1 ที่ระบุว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับต่ำ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีงานวิจัยที่มีผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ เช่น ชัยวัฒน์ ศึกษชาติ (2545:64-66) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จริญญา ลำไย (2546: 75-78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหาร สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของ ปัญญา ศรีเพชรสุวรรณ (2547: 69-74) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาวิจัยของ อุไรวรรณ โปร่งมาก (2547 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกันไป สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องตำแหน่งงานและปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับเงินเดือน และสำหรับพนักงานที่มีปัจจัย

ส่วนบุคคลในเรื่องอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับเงินเดือนและปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุงานที่แตกต่างกันแต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ ศีขยาด (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ งานวิจัยของน้ำจิต ชาวันดี (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน

ผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ โปรัมย์มาก (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร งานวิจัยของสุชาดา กาญจนนิมมาน (2541) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากลักษณะด้านการบริหาร พบว่าปัจจัยลักษณะด้านการบริหารซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงาน และ การควบคุม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 3 ที่ระบุว่า พนักงานฝ่ายผลิตโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับการรับรู้ลักษณะทางด้านการบริหารที่ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภดล เจริญทรัพย์ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสอบสวนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ น้ำจิต ชาวันดี (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้การศึกษานี้ของ สาริต แก้วรามุข (2546:77-78) ได้

ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ระดับประสิทธิภาพของพนักงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารองค์การ ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร พบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันที่ระบุว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา สอดคล้องกับการวิจัยของ สมศิลป์ อุฬารพงศ์ ธรรม สุมาลี วิวัฒน์วิชา และพรเพ็ญ วิวัฒน์วิชา (2540) พบว่าตัวแปรที่มีความสำคัญกับความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรสำนักงานสอบบัญชี ได้แก่ นโยบายการบริหารงานและองค์การ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากพนักงานเหล่านั้นได้รับการตอบสนองจากองค์การในเรื่องดังกล่าวอย่างที่ดีทันคาดหวังและต้องการแล้ว พนักงานเหล่านั้นจะเกิดความพอใจในการทำงานเกิดความผูกพันต่อองค์การอัตราการลาออกลดลงซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน งานวิจัยของ น้ำจิต ชาวันดี (2544) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานวิจัยของวิศิษฐ์ จุลปานนท์ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์:กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานคือ หน้าที่ความรับผิดชอบ สถานที่ทำงานและการฝึกอบรมด้านการส่งเสริม สหกรณ์ สำหรับการคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ความร่วมมือและการประสานงานหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงานการทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่พบว่าปัจจัย

ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ปัจจัยด้านสถานที่ทำงานและปัจจัยด้านการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดจึงมีความจำเป็นในการดำเนินการส่งเสริมในด้านต่างๆ เหล่านี้

3.1.2 การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เพียงพอ

3.1.3 การจัดระบบสวัสดิการจะต้องเอื้อต่อบุคลากรและมีความสะดวกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดรถบริการรับ-ส่ง จากที่พักถึงที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ป้องกันระหว่างการปฏิบัติงานประเภทถุงมือหรือผ้าปิดปากกันฝุ่น เป็นต้น

3.1.4 การประชุมชี้แจงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานและแนวทางในการปฏิบัติงานทุกครั้งและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน

3.1.5 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและเป็นมิตรที่ดีต่อกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน

3.1.6 การมอบหมายงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก

3.1.7 การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม ควบคู่ไปกับการจัดหาทุนวิจัยแก่บุคลากรในหน่วยงาน

3.1.8 การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ควรจัดทำระบบหรือหลักเกณฑ์การพิจารณาและประกาศให้หน่วยงานทราบอย่างเปิดเผย โดยใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา

3.1.9 การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างทั่วถึงและเป็นระบบ

3.1.10 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ โรงพิมพ์และบรรจุกัมพูชาชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรม

จังหวัดฉะเชิงเทรา เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างออกไปยังโรงพิมพ์ที่เกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์ประเภทอื่นๆ เช่นกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจากหลายๆ องค์กร เพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดมาใช้ในการจัดทำ (Benchmarking) สำหรับการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นแนวทางในการเรียนรู้การปฏิบัติงานของผู้ที่เป็นอันดับหนึ่งธุรกิจเดียวกัน สามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

3.1.11 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ในองค์กรรวมทั้งจะสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงงานของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

3.1.12 ควรให้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมของ โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนในจังหวัดฉะเชิงเทรา

3.1.13 ควรให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราและหน่วยงานอื่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อใช้ในการสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นระบบมาตรฐานในระดับเดียวกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
การองค์การเงินและบัญชี กรมชลประทาน” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- กรมการปกครอง (2538) คู่มือการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครอง โรงพิมพ์ท้องถิ่น
กระทรวงศึกษาธิการ (2546) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- กิ่งพร ทองใบ (2541) การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน นนทบุรี สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- _____ (2549) *ประมวลสาระชุดวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 6-10 นนทบุรี สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- คุณครู.คอม (2547) หลักระบวนการบริหาร <http://www.kunkroo.com/admin1.html>,
- จรัญญา ลำไย (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วย
อำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหาร สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์”
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จิร โชค วีระสย สุรพล ราชภัณฑารักษ์ และสุรพันธ์ ทับสุวรรณ (2546) *รัฐศาสตร์ทั่วไป* พิมพ์ครั้งที่
13 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชมพูนุช วรรณคณาพล (2545) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานสาขา
ประจำ ประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชาญวิทย์ มูลโคตร (2538) “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ” ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (การวิเคราะห์และ
การวางแผนทางสังคม) อุบลราชธานี
- ชาริณี จันท์แสงศรี (2540) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุม
จราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”
วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชูบ กาญจนประกร (ม.ป.ป.) “นักบริหารและประสานงาน” (อัดสำเนา)

- ชัยวัฒน์ ศีกษยาด (2545) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณี
จังหวัดบุรีรัมย์” ปรินญาสิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จิตติดา ศรีมงคล (2540) “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีงานการพิมพ์
องค์การคำครุสภา” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2548) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร
หจก.เม็คทรายพรีนติ้ง
- ติน ปรัชญาพฤทธิ (2538) *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โรงเรียน
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทิพาดี เมฆสวรรค์ (2538) *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ* กรุงเทพมหานคร สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการข้าราชการพลเรือน
- ธงชัย สันติวงษ์ (2536) *องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์* กรุงเทพมหานคร
ไทยวัฒนาพานิช
- ธนาคารแห่งประเทศไทย (2546) Bank of Thailand 2546 “วัฒนธรรมองค์กร” ระบบออนไลน์
<http://www.bot.or.th/bothomepage/BankAtWork/AboutBot/Organize/Culture/efficiency.htm>
- นภดล เจริญทรัพย์ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5” ปรินญาสิลปะศาสตรมหาบัณฑิตสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546) *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ* พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร อินโนกราฟิก
- น้ำจิต ชาววันดี (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน): ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ” ปรินญา
สิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547) *การจัดการสำนักงาน* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์บริษัท เซ็นทรัล
เอ็กซ์เพรส จำกัด
- ประคอง วรรณสุด (2542) *สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- ประภาวรรณ วรรณบุตร ว่าที่ ร.ต.ท. หลุย (2543) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปราบปราม
อาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: ศึกษากรณี
เจ้าหน้าที่สายตรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล”
วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ประเวช แสนนามวงษ์ (2543) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิจัยหม่อนไหม และสถานีทดลองหม่อนไหมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร _____ (2544) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ พิมพ์ดี
- ปรีชญา เวสารัชช์ (2529) การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บังคับบัญชา เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง “บทบาทผู้บริหารสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน”
- ปรีศณี พิณอำพรไพศาล (2542) “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ปรเมษฐ์ สีหะวงศ์ (2539) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปัญญา ศรีเพชรสุวรรณ (2547) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พรวรรณ จันทร์สุข (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร
- พยอม วงศ์สารศรี (2538) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์
- ภิญโญ สาธร (2523) การบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร ศ.ส. การพิมพ์
- วรรณ ประเสริฐสุข (2537) “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา” ใน (อัครำเนา) สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
- วัตรภู อางหาญ (2542) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- แหวาแซ เลาะแม (2541) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะธนาคารสาขาในจังหวัดยะลา” ภาคนิพนธ์
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ขงบุทท เกษสาคร (2541) ภาวะผู้นำและการจูงใจ กรุงเทพมหานคร ศูนย์เอกสารและตำรา
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- _____. (2549) การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร หจก.วี.เจฟรินตั้ง
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2537) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร
ราชบัณฑิตยสถาน (2546) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542
กรุงเทพมหานคร นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- รุ่ง แก้วแดง (2541) ปฏิวัติการศึกษาไทย กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ มติชน
_____. (2536) ประมวลสารชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา นนทบุรี
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2536
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร ธีพีลัมและไซเทกซ์
- ศิริวิทย์ คลี่สุวรรณ (2539) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนใน
มหาวิทยาลัยสายธุรกิจ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุทธิณี ศรีสุวรรณ (2530) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการนิเทศงานการศึกษาโรงเรียนของ
ศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมพงษ์ เกษมสิน (2521) การบริหาร กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- สมยศ นาวิการ (2529) การเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหาร : MBO. กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- _____. (2536) การพัฒนาองค์การและการจูงใจ กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครการพิมพ์
สาธิต แก้วรามมุข (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การ
บริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
- สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงบประมาณ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุดริดา แก้วปลั่ง (2545) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โทรศัพท์จังหวัดลำปาง” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้

- สุรยุทธ์ จุลานนท์ (2549) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) รายงานพิเศษภาพรวมการปรับเปลี่ยนยุคใหม่
ข้าราชการไทย กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549 กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (2548) แผนยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการไทย
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2548-2551 กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์อักษรไทย
- _____ (2549) คำรับรองการปฏิบัติราชการ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2549
กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (2546) รายงานประจำปี 2003 กรุงเทพมหานคร สิทธิชัย ยุคตวิสาร
(2547) “ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง” ปริญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- เสาวภาคย์ ดีวาจา (2529) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริม
การเกษตรของบริษัทเอกชน” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อรรถวุฒิ ตัญญาวิทย์ (2544) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อมรา รัตตากร และกาญจนา จิตต์วัฒน์ (2546) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์ S.U.N. Printing
- อรุณ รัชธรรม (2537) การพัฒนาองค์การ : การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2537
- อรุโณ อิศรวิชิตชัยกุล (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง”
ปริญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- อุทัย หิรัญโต (2525) เทคนิคการบริหาร กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์

อุไรวรรณ โปร่งมาก (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร”

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เอกชัย เพียงใจวงศ์ (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติด
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จัน

จังหวัดเชียงราย” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

A.J. Dubrin. (1985) *Contemporary Applied Management: Behavioral Science Techniques for
Managers And Professionals* and Ed. Plane, Teyas : Business Publication

Apple white, Phillip B. (1965) *Organization and Behavior*. New York : Englewood Cliffs,
Prentice-Hall.

Barnard, Chester I. (1972) *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University
Press.

Becker and D. Neuhauser (1970) *The Efficient Organization*. New York: Elaevicw Seientivc
Publishing.

Byars. Lloyd L. and Rue Leslie W (1994) *4th ed. Human Resource Management* : Irwin

Cascio. Wayne F. (1995) *4th ed. Managing Human Resoure: Productivity, Quality of Work Life
Profit* Mc Graw-Hill

Cooper, Alfred M. (1958) *How to Supervise People*. New York: Mcgraw-Hill Book

Frederic Herzberg and others. (1959) *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

Ghiselli, Wdwin E. and Charence W. Brown. (1956) *Personel and Industrial Psychology*. New
York: Mcgraw-Hill

Gilmer, Von Haller B. (1966) *Applied Psychology*. New York: Mcgraw-Hill.

Good, Carter V. (1977) *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.

Goodson, Tanya Jamine (1985) Herzberg's Motivation Hygiene Theory Applied to Elemenatary
Teachers in Selected Alabama. Dissertation Abstracts International.

Jacobson, Paul B. (1963) *Administration Relationship*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-
Hall.

Katz, Daniel and Khan L. (1978) *The Social Psychology of Organization*. New York: John Wiley
& Sons.

- Locke, E.A. (1976) "The Nature and Cause of Job Satisfaction" *Industrial and Organization Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, Abraham Harold. (1970) *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper And Row.
- McCormick, Ernest I., And Josep Tiffin. (1974) *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs N.J. Prentice Hall.
- McGregor, Douglas M. (1960) *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book.
- Merriam Webster's (1993) *Collegiate Dictionary*. Massachusetts: Merriam Webster.
- Milkovich, George T., and Newman, Jerry M., (1993) 4th ed. *Compensation*: Richard D. Irwin.
- Millet, John D. (1954) *Management in the public service*. New York: McGraw-Hill.
- Millton, C.R. (1981) *Human Behavior in organization: Three levels of Behavior*. New Jersey: Prince-Hall.
- Mitchell, Terence R., and Larson, James R., (1987) *People in Organization: And Introduction to Organizational Behavior*. Singapore, McGraw-Hall.
- Mundy, R. Wayne, Noe, Robert M, and Shane R. Premeaux, (1992) 5th ed. *Human Resource Management*, Boston: Allyn and Bacon.
- Myers Scott, M. (1970) *Energy Employer a Manager More Meaningful work Through Job Environment*. New York : McGraw-Hill Book.
- Negro, Felix A. (1969) *Public Personnel Administration*. New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Peterson, Elmore and E Grosvenor Plowman. (1953) *Business Organization and Management*. Homewood Illinois: Richard.D,Ervin.
- Stephen P., Robbins, and Mary (1999) *Management*. New Jersey : Prtice-Hall.
- Strauss, George, and Sayles. Leonard R. (1960) *Personnel: The Human Problems of Management*. Englewood Cliffs N.J. : Prentice-Hall.
- Schermerhorn, John R. James G.Hunt and Richard N. Osborn.(1982) *Managing Organization Behavior*. New York : John Willy and sons.
- Secord, Paul F. and Carl W. Backman. (1964) *Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Simon, Herbert A. (1960) *Administration Behavior*. New York: The McMillan.
- Smith, P.C., Kendail, L.M. and Hulin, C.L. (1969) *The management of satisfaction in work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

- Srivastve, Suresh. (1977) *Job Satisfaction and Productivity*. Kent State: The comparative Administration Research Institute: Kerra State University.
- Strauss. G. & Sayles, L.R. (1960) *Personnel . the human problems of management*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- T.A. Ryan and P.C. Smith. (1954) *Principle of Industrial Psychology*. New York: The Menald Fress.
- Wisher, Linda Galle Moe. (1984) " The relationship Between the Motivation-Hygiene Factors Present in School District and job satisfaction of principals" Dissertation Abstracts International.
- Yoder, Dale and others. (1968) *Personnel Management and Lab our Relation*. New York: McGraw-Hill.
- Zaleznik, Abraham, and others. (1958) *The Motivation Productivity and Satisfaction of Workers*. Boston: Harvard University Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์
ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
พนักงานฝ่ายผลิต โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะด้านการบริหาร

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 คำถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 286 คน เป็นผู้ตอบคำถาม
คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใดแต่เป็น
ประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานในสถานประกอบการ ของ
ผู้บริหาร โรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต เขตนิคม
อุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

(นางสาวบรรเลง สำนากกลาง)

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

คุณพยุ่งศักดิ์ ชาลีกุล (ผู้จัดการฝ่ายปรับปรุงกระบวนการผลิต)	คุณเทพมงคล ชุนทิพย์ (ผู้จัดการฝ่ายเทคโนโลยีการผลิต)	คุณสืบศักดิ์ คูชัชยานนท์ (ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ)
----------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหน้าข้อความต่อไปนี้
สถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. () ชาย
2. () หญิง

2. อายุ

- 1 () ต่ำกว่า 30 ปี
2. () 31-40 ปี
3. () 41-50 ปี
4. () 50 ปีขึ้นไป

3. รายได้ต่อเดือน

1. () 5,000 – 15,000 บาท
2. () 15,001 – 25,000 บาท
3. () 25,001 – 35,000 บาท
4. () 35,001 บาทขึ้นไป

4. ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม

1. () พนักงาน
2. () ช่างเทคนิค
3. () หัวหน้ากะ
4. () หัวหน้าแผนก
5. () ผู้จัดการฝ่าย

5. วุฒิการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. () ปริญญาตรี
3. () ปริญญาโท
4. () ปริญญาเอก

6. ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1. () ต่ำกว่า 1 ปี
2. () 1-5 ปี
3. () 6-10 ปี
4. () 10 ปี ขึ้นไป

คำชี้แจง ตอนที่ 2 - 5 โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่วงระดับประเมินค่ารายการคำถาม ข้อละ
ช่อง โดยมีค่าระดับประเมินดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง องค์การมีลักษณะตามคำถามในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง องค์การมีลักษณะตามคำถามในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง องค์การมีลักษณะตามคำถามในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง องค์การมีลักษณะตามคำถามในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง องค์การมีลักษณะตามคำถามในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 คำถามลักษณะด้านการบริหาร

ข้อ	ลักษณะด้านการบริหาร	ระดับประเมินค่า					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. การวางแผน							
1	มีการวางแผนเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน						
2	มีการวางแผนการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด						
3	มีการวางแผนโดยพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน						
4	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในกรณีวางแผนงานผิดพลาด						

ข้อ	ลักษณะด้านการบริหาร	ระดับประเมินค่า					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2. การดำเนินการ							
5	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน						
6	ท่านได้รับมอบหน้าที่และให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน						
7	มีการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้การทำงานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วง						
8	มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถของพนักงาน						
9	มีการจัดพื้นที่การทำงานให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน						
10.	สภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการทำงานของท่านเพื่อให้ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด						
11.	มีการติดต่อสื่อสารและอธิบายเป้าหมายการทำงานให้พนักงาน						
12.	มีการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม						
13	มีการให้รางวัลเมื่อมีการทำงานได้ตามเป้าหมาย						
14	มีการให้โอกาสและสนับสนุนพนักงานในหน้าที่การทำงาน						

ข้อ	ลักษณะด้านการบริหาร	ระดับประเมินค่า					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3. การควบคุม							
15	ผลงานสำเร็จตามกำหนดเวลาเมื่อเปรียบเทียบความยากง่าย						
16	ความสำเร็จในงานแต่ละชิ้นใช้เวลาสั้น						
17	การส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา						
18	พนักงานทำงานถูกต้องและรวดเร็ว						

ตอนที่ 3 คำถามระดับประสิทธิภาพ

ข้อ	ระดับประสิทธิภาพ	ระดับประเมินค่า					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. โครงสร้างขององค์กร							
1	บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน						
2	มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน						
3	มีการจัดวางกิจกรรมตามความเหมาะสมให้กับแต่ละแผนกในองค์กร						
4	มีการจัด วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน						
5	มีความสะดวกและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน						
6	มีการจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม						
7	สถานที่ตั้งและการเดินทางมาปฏิบัติงาน						

ข้อ	ระดับประสิทธิภาพ	ระดับประเมินค่า					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2. นโยบายการบริหารองค์การ							
8.	นโยบายการบริหารงานได้สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
9	พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเสมอ						
10	พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวางแผนภารกิจต่างๆของหน่วยงาน						
11	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามวาระที่สมควร						
12	มีการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น						
3. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ							
13	มีความสามารถในด้านเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่องค์การจัดสรรให้						
14	มีความสามารถในการตรวจสอบซ่อมบำรุงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีที่ใช้อย่างสม่ำเสมอ กรณีเกิดการขัดข้องเสียหายการแก้ไขเป็นไปด้วยความรวดเร็ว						
15	มีเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ใช้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน						
16	มีสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลระบบสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่อง						
17	มีความผิดพลาดของการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นน้อยครั้ง						

ข้อ	ระดับประสิทธิภาพ	ระดับประเมินค่า					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร							
18	สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรได้ตลอดเวลา						
19	การสื่อสารข้อมูลการทำงานและข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างถูกต้องครบถ้วนหรือทันเวลาเสมอ						
20	มีลำดับชั้นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากการติดต่อประจักษ์หรือรับรู้ผ่านเสียงตามสาย						
21	การสื่อสารสะดวกรวดเร็วเมื่อต้องการต้องการแจ้งปัญหา						
22	มีความผิดพลาดที่เกิดจากการสื่อสารภายในองค์กรเกิดขึ้นน้อยครั้ง						
5. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร							
23	ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน						
24	มีความร่วมมือในการใช้ข้อมูลและทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานอื่น						
25	มีการปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกันเมื่อมีปัญหา						
26	มีกิจกรรมนันทนาการที่ทำร่วมกันภายในองค์กรเสมอ						
27	มีความเข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานภายในองค์กร						

ข้อ	ระดับประสิทธิภาพ	ระดับประเมินค่า					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6. ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร							
28	สามารถเสนอความคิดในการกำหนดวิธีการในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้						
29	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการให้อิสระทางด้านความคิดในการปฏิบัติงาน						
30	สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง						
31	ผู้บริหารให้ร่วมมือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานเสมอ						
32	ผู้บริหารมีการประชุมร่วมกับพนักงานถึงการปฏิบัติงานเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง						
7. ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน							
33	มีความรู้ความสามารถกับการเลื่อนตำแหน่ง						
34	มีระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง						
35	มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่						
36	งานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						
37	โอกาสความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น						

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านนั้น ผลงานที่ได้มีคุณภาพสูงและเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือไม่

2. ปริมาณงาน (Quantity) ที่ได้เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร

3. เวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานเหมาะสมกับผลงานที่ได้รับหรือไม่ ทั้งคุณภาพและปริมาณ

4. ท่านมีแนวคิดในการทำงานที่ช่วยลดต้นทุนเพื่อให้องค์กรได้กำไรสูงสุดอย่างไร

ภาคผนวก ก
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	Mean	Std. Deviation	Variance
1	286	3.45	.923	.852
2	286	3.34	.902	.814
3	286	3.15	1.096	1.202
4	286	3.05	1.167	1.362
5	286	3.52	.947	.896
6	286	3.23	.974	.948

ตอนที่ 2 คำถามลักษณะด้านการบริหาร

ข้อที่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	Mean	Std. Deviation	Variance
1	286	3.14	.992	.984
2	286	3.45	.931	.866
3	286	3.30	.945	.893
4	286	3.41	.997	.993
5	286	3.37	.960	.921
6	286	2.96	1.051	1.104
7	286	2.71	1.207	1.457
8	286	3.09	1.046	1.093
9	286	3.16	.843	.711
10	286	3.04	.890	.791
11	286	3.40	.860	.739
12	286	3.40	.796	.634

ตอนที่ 2 คำถามลักษณะด้านการบริหาร (ต่อ)

ข้อที่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	Mean	Std. Deviation	Variance
13	286	3.24	.907	.822
14	286	3.38	.924	.853
15	286	3.10	.931	.868
16	286	3.10	.993	.987
17	286	3.23	.896	.803
18	286	3.28	.891	.793

ตอนที่ 3 คำถามระดับประสิทธิภาพ

ข้อที่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	Mean	Std. Deviation	Variance
1	286	3.22	.890	.792
2	286	3.00	1.050	1.102
3	286	2.93	1.072	1.149
4	286	2.77	1.107	1.226
5	286	2.95	1.040	1.081
6	286	3.28	1.004	1.008
7	286	3.19	.899	.809
8	286	2.99	.995	.989
9	286	3.05	.945	.893
10	286	2.84	.976	.952
11	286	3.00	.988	.975
12	286	3.09	1.072	1.150
13	286	3.05	.967	.935
14	286	3.20	.895	.801
15	286	3.15	.967	.935
16	286	3.06	.977	.954

ตอนที่ 3 คำถามระดับประสิทธิภาพ (ต่อ)

ข้อที่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	Mean	Std. Deviation	Variance
17	286	3.40	.892	.796
18	286	3.26	.864	.747
19	286	3.40	.896	.802
20	286	3.02	.979	.958
21	286	3.37	.843	.711
22	286	2.87	1.028	1.058
23	286	3.02	1.039	1.080
24	286	2.62	1.219	1.485
25	286	3.01	.993	.986
26	286	2.99	1.105	1.221
27	286	3.01	.940	.884
28	286	2.80	.988	.976
28	286	2.71	1.119	1.252
30	286	3.28	.991	.981
31	286	3.03	1.069	1.143
32	286	3.3024	1.24898	1.560
33	286	3.3042	.85025	.723
34	286	3.2815	.70236	.493
35	286	3.2325	.77976	.608
36	286	3.1381	.91055	.829
37	286	3.0962	.83583	.699
TOTAL	286	3.1285	.72630	.528

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวบรรเลง สำเนากลาง
วัน เดือน ปีเกิด	9 ตุลาคม 2514
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ พ.ศ. 2533 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ พ.ศ. 2540 ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร พ.ศ.2543
สถานที่ทำงาน	บริษัท ทีพีเอ็นเฟล็กแพ็คเกจ จำกัด จังหวัดฉะเชิงเทรา
ตำแหน่ง	Senior Process Engineering