

ชื่อการศึกษา คำนวณว่าอิสระ ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์
 กรณีศึกษา บริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด
 (มหาชน) เฉพาะโรงงานระยอง

ผู้ศึกษา นางสาวชนิษฐา กุศลารักษ์ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ (2) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เฉพาะโรงงานระยอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เฉพาะ โรงงานระยอง ซึ่งประกอบด้วย 8 ส่วนงาน รวมทั้งสิ้น 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9052 และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที (t-test) การทดสอบแบบเอฟ (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์ไคสแควร์ (χ^2)

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์อยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยตำแหน่งงานและปัจจัยหน่วยงานที่สังกัด (2) พนักงานเห็นว่าควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงปรับปรุงสวัสดิการในด้านต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป ปัญหาที่พบในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน คือ บริเวณสายการผลิตมีระดับเสียงดัง มีฝุ่น ควันหรือละออง และมีกลิ่นที่อาจเป็นอันตรายและรบกวนการปฏิบัติงาน ตลอดจนบริษัทฯ ไม่มีการเตรียมความพร้อมต่ออุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น โดยไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้า

คำสำคัญ ความคิดเห็น การเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ บริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด
 (มหาชน)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาต้องกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ คุณไกรวิทย์ สัตยภิวัฒน์ รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท ไคสตาร์ อิเลคทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่กรุณาให้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนให้คำปรึกษาและตรวจสอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ พนักงานบริษัท ไคสตาร์ อิเลคทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ฝ่ายโรงงานระยองทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณสรระเสริฐ ดวงดาว และเพื่อน ๆ STOU MBA5 ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจให้กับผู้ศึกษาเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ชนิษฐา กุศลรักษ์

ตุลาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดทางทฤษฎี	2
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	5
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	8
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ประวัติโดยย่อ ของ บริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	23
ประชากร	23
กลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
การทดสอบเครื่องมือ	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูล	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	27
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์	30
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	37
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	38
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	50
สรุปการวิจัย	50
อภิปรายผล	52
ข้อเสนอแนะ	52
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป	54
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก	59
ก การหาค่าความสอดคล้องตรงตามเนื้อหา	60
ข การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	64
ค แบบสอบถาม	67
ประวัติผู้ศึกษา	75

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรแยกตามส่วนงาน ตามลำดับชั้นการบริหาร	23
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	27
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	31
ตารางที่ 4.3 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนก เป็นรายด้าน	36
ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับระดับความคิดเห็นของ พนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์	38
ตารางที่ 4.5 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ โดยการหาแบบ t-test	41
ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ โดยการหาแบบ F-test	42
ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา โดยการหาแบบ F-test	43
ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงาน โดยการหาแบบ F-test	44
ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุงาน โดยการหาแบบ F-test	46
ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเงินเดือน โดยการหาแบบ F-test	47
ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านหน่วยงานที่สังกัด โดยการหาแบบ F-test	48

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของทัศนคติ	10
ภาพที่ 2.2 Organization Chart	18
ภาพที่ 2.3 แผนผังลำดับชั้นการบังคับบัญชา	19
ภาพที่ 2.4 แผนผังกระบวนการผลิต	21

บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท ไดสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) เป็นบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ที่ดำเนินกิจการผลิตและจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ภายใต้ตราสินค้า “DiStar” มาเป็นระยะเวลานานเวลากว่า 20 ปี โดยนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 ซึ่งเกิดเหตุการณ์การปล่อยลอยตัวของค่าเงินบาท ทำให้บริษัทประสบภาวะขาดทุนอันเนื่องมาจากค่าเงินที่อ่อนตัวและพยายามปรับระดับประกอบธุรกิจมาโดยตลอด

แต่อย่างไรก็ตาม การแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นเมื่อมีการประกาศลดอัตราอากรในการนำเข้าวัตถุดิบ และปัจจัยการผลิตสำหรับนำมาผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ตามมาตรา 12 (ประกาศกระทรวงการคลังฉบับที่ 32 ข้อ 3(16) และประกาศกระทรวงการคลัง ข้อ 3(5) ลงวันที่ 31 ธันวาคม 2549) ส่งผลให้การนำเข้าวัตถุดิบเพื่อมาประกอบเป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าสามารถทำได้ง่าย ใช้เงินลงทุนขั้นต้นต่ำ จึงเกิดคู่แข่งรายใหม่ขนาดเล็กหลายรายเข้ามาแย่งส่วนแบ่งในตลาด และเกิดการแข่งขันด้านราคา ส่งผลให้อัตรากำไรลดลงในทางตรงกันข้าม ต้นทุนวัตถุดิบในตลาดกลับปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เช่นเดียวกับราคาน้ำมันดิบ ซึ่งได้มีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่กลางปี 2547 เพื่อลดผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจโดยรวม รัฐจึงจำเป็นต้องตรึงราคาน้ำมันโดยอาศัยเงินสำรองจากกองทุนน้ำมัน มาจ่ายชดเชยราคาน้ำมันให้แก่ผู้ประกอบการเพื่อพยุงราคา จนกระทั่งกลางปี 2548 รัฐไม่สามารถตรึงราคาได้อีกต่อไป จึงปล่อยให้ราคาเป็นไปตามกลไกของตลาด และหันมาเร่งใช้มาตรการประหยัดเชื้อเพลิงและนโยบายสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนโดยผ่านทางบริษัท ปตท. จำกัด เพื่อลดความสูญเสียเงินตราต่างประเทศ จึงออกมาตรการสนับสนุนอย่างจริงจังโดยเฉพาะในภาคขนส่ง ที่ประกอบด้วยรถบรรทุกและรถโดยสาร ซึ่งมีการใช้พลังงานเชื้อเพลิงเป็นปริมาณมาก พลังงานทดแทนดังกล่าวได้แก่ ก๊าซ NGV (Natural Gas for Vehicles) ซึ่งเป็นเชื้อเพลิงที่หาได้ในประเทศมีราคาถูกกว่าน้ำมันมาก และไม่สร้างมลภาวะต่อสภาพแวดล้อม บริษัทฯ ได้เล็งเห็นโอกาสการเจริญเติบโตของความต้องการใช้ยานยนต์ที่ใช้ก๊าซธรรมชาติ (NGV) ประกอบกับนโยบายการสนับสนุนจากรัฐ บริษัทฯ จึงตัดสินใจลงทุนในอุตสาหกรรมดังกล่าว โดยการนำเข้ารถโดยสารทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่เข้ามาประกอบและจำหน่ายในประเทศ เริ่มตั้งแต่ไตรมาสที่ 4 ของปี 2549 หลังจากได้ทดลองทำการตลาดมาระยะหนึ่ง บริษัทฯ ตระหนักชัดเจนว่าในปี 2550 ความ

ต้องการรถโดยสารทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิงจะเพิ่มขึ้นมากกว่า 2,000 คัน และจะมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในอีกหลายปีข้างหน้า บริษัทฯ จึงตัดสินใจลงทุนติดตั้งเครื่องจักรเพื่อใช้ประกอบรถโดยสารดังกล่าวขึ้นที่โรงงานจังหวัดระยอง และทยอยยุติธุรกิจการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามลำดับ

ภายใต้การเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ ซึ่งลักษณะของผลิตภัณฑ์ใหม่ มีความแตกต่างจากผลิตภัณฑ์เดิมโดยสิ้นเชิง ในขณะที่บริษัทฯ ไม่ได้มีความชำนาญในการผลิตและทำการตลาดสินค้าดังกล่าวมาก่อน จึงส่งผลกระทบต่อพนักงานเกิดความไม่เชื่อมั่นในทิศทางของบริษัทฯ อีกทั้งขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยชิ้นนี้จึงถูกจัดทำขึ้น เพื่อศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ และเป็นเครื่องมือช่วยให้อุตสาหกรรมทราบถึงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ของพนักงานที่มีต่อสายผลิตภัณฑ์ใหม่ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการพิจารณาปรับปรุงนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสม อันจะส่งผลให้พนักงานบริษัทฯ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายสูงสุดของบริษัทฯ

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์
- 2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่อาจเป็นประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

3.กรอบแนวคิดของการวิจัย

สามารถจำแนกประเภทตัวแปรได้ดังนี้

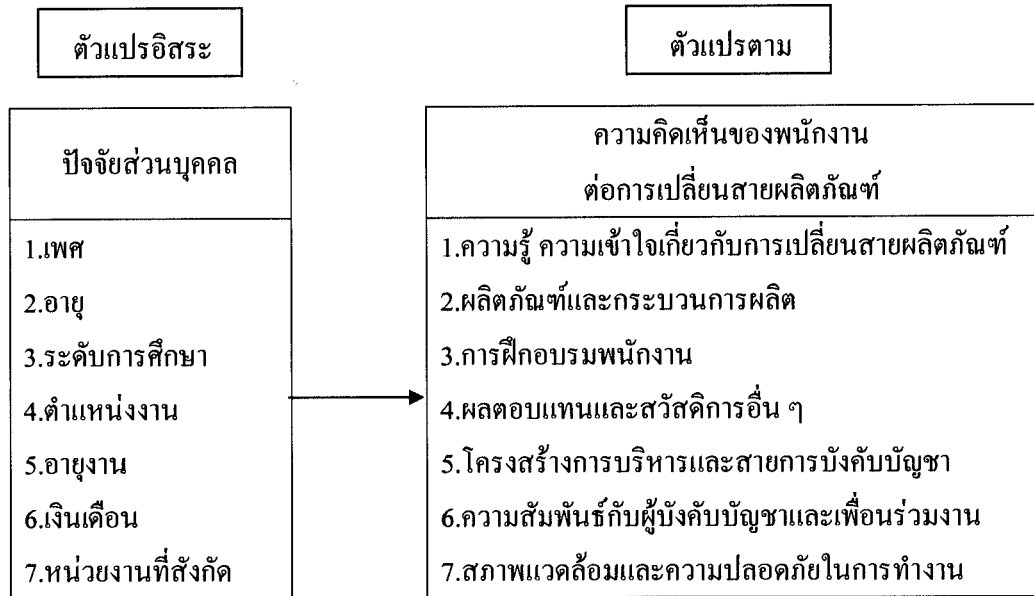
ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน เงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ โดยมีปัจจัยที่พิจารณา 7 ปัจจัย คือ

1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์
2. ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต
3. การฝึกอบรมพนักงาน
4. ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ
5. โครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชา

- 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 7. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานของการวิจัย

- 1. พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับสูงต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์
- 2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ กรณีศึกษา บริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยมีขอบเขตในการศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร : เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องของระยะเวลา และการเก็บรวบรวมข้อมูล ในขณะที่บริษัทฯ มีสำนักงานถึง 3 แห่ง ได้แก่ สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่เขตคลองสาน กรุงเทพฯ อาคารฝ่ายบริการ ตั้งอยู่ที่เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ และฝ่ายโรงงาน ตั้งอยู่ที่จังหวัดระยอง ประกอบกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์มีผลกระทบต่อพนักงานที่สังกัดฝ่ายโรงงาน ผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาเฉพาะพนักงาน ที่ประจำในโรงงานระยอง จำนวน 118 คน เท่านั้น

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา : เป็นการศึกษาความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ของพนักงานบริษัท ไคสตาร์ อิเลคทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) เฉพาะ โรงงานระยอง ต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์

5.3 ขอบเขตด้านเวลา : ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2550

6.นิยามศัพท์

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นเครื่องช่วยพิจารณาก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก โดยอาจเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้ และอาจมีหรือไม่มีการแสดงออกก็ได้

บริษัทฯ หมายถึง บริษัท ไคสตาร์ อิเลคทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทไคสตาร์ อิเลคทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ฝ่ายโรงงานระยอง

การเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ หมายถึง การเปลี่ยนสายการผลิตจากการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า มาเป็นการผลิตรถยนต์โดยสารที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิงในการขับเคลื่อน

7.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์
2. เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสม
3. เพื่อทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน อันจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่บริษัทฯ กำหนดไว้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

1.1 ความหมายของความคิดเห็น (Opinion)

ได้มีผู้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้พอสรุปได้ดังนี้

Webster (อ้างถึงใน เยาวมาศ สันติมนิรัตน์ 2546 : 9) ได้ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า เป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริง แต่ตั้งอยู่ที่จิตใจ ความคิดเห็นและการลงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริง หรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

Shaw และ Write (อ้างถึงใน นิภาพร ชุมประเวศ 2548 : 9) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่า (Evaluation Judgement) หรือทัศนนะ (Point of View) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ

พีระวัฒน์ พุ่มจันทร์ (2546 : 27) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น คือ ความโน้มเอียงที่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความแน่นอน

นิภาพร ชุมประเวศ (2548 : 10) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความเชื่อและการตัดสินใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐาน ซึ่งอาจเป็นการแสดงออกในทางบวกหรือลบก็ได้

เพ็ญศรี ทิริสมบุรณ์ (2548 : 11) ได้สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคล เพื่อแสดงถึงทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งการแสดงออกนั้น จะแสดงออกมาจากพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล การแสดงความคิดเห็นนั้น มักจะมีอารมณ์มาเป็นส่วนประกอบ และเป็นสิ่งหนึ่งที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

สุพัตรา สุภาพ (อ้างถึงใน เพ็ญศรี ลิริสมบุรณ์ 2548 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความคิดเห็น ว่าเป็นการแสดงออกของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยเฉพาะการพูด หรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้ต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่าง บุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่าก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการ แสดงออกนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้

วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ (2549 : 9) ได้สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่ง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันมีผลมาจาก ความรัก ความเชื่อ ประสบการณ์ ของแต่ละ บุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วย หรือไม่เห็นก็ได้ และอาจมีการแสดงพฤติกรรมหรือคำพูดออกมาหรือไม่ก็ได้

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่ง หนึ่งสิ่งใด โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นเครื่องช่วย พิจารณาก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก โดยอาจเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้ และอาจมี หรือไม่มีการแสดงออกก็ได้

1.2 ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลและทำให้เกิดความคิดเห็น

Foster (อ้างถึงใน นิภาพร ชุมประเวศ 2548 : 13) กล่าวว่า ความคิดเห็นเกิดจากมูลเหตุ 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ (Experience) ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมู่คณะ เรื่องราวต่างๆ หรือสถานการณ์ ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น ค้นเคย อาจ ถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง (Direct experience) และจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้ เห็นรูปถ่ายหรืออ่านจากหนังสือ โดยไม่ได้เห็นของจริงถือว่าเป็นประสบการณ์ อ้อม
2. ระบบค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยม (Value system and judgement) เนื่องจากกลุ่ม คนแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกัน

นิภาพร ชุมประเวศ (2548 : 11-12) ได้กล่าวถึง ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความ คิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นส่วนบุคคลซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ที่อาจเหมือนหรือแตกต่างกันออกไป มี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อายุ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่างๆ คุณภาพของสมอง
- 2) ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้เรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผล
- 3) ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ ของบุคคลต่อเรื่องต่างๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้กลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว
- 4) ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน จากการได้พบเห็น ค้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง (Direct experience) และจากการได้ยินได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่าย หรืออ่านจากหนังสือโดยไม่ได้พบเห็นของจริง ถือว่าเป็นประสบการณ์อ้อม ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- 1) สื่อต่าง ๆ อันได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ ป้ายประกาศ ฯลฯ เป็นการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล
- 2) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง การอยู่ในกลุ่มหรือสังคมหนึ่งๆ แนวคิดและความคิดเห็นของกลุ่มหรือสังคม ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล และมีแนวโน้มทำให้มีความคิดเห็นเป็นไปตามความคิดเห็นของกลุ่มและสังคม
- 3) ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละบุคคลได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกัน จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

วิเชียร ประชาธรรมวงศ์ (2549 : 9-10) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ทำให้เกิดความคิดเห็น ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ประสบการณ์ (Experience) บุคคลจะมีความคิดเห็นที่ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่มีต่องั้นๆ ในลักษณะใด หากบุคคลนั้นมีประสบการณ์ที่ดีก็จะทำให้มีความคิดเห็นที่ดี และหากบุคคลนั้นมีประสบการณ์ที่ไม่ดีก็จะมีความคิดเห็นที่ไม่ดี เช่นกัน

2. การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดเห็นของคนบางคนอาจเกิดจากความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคนอื่น โดยได้รับข้อมูลเรื่องราวต่างๆ จากผู้ที่สัมพันธ์ด้วย แล้วถ่ายทอดความคิดเห็นนั้นเป็นของตน เช่น ความสัมพันธ์ที่มีต่อพ่อแม่ ครู อาจารย์ บุคคลนั้น จะได้รับความคิดเห็นถ่ายทอดจากบุคคลที่ใกล้ชิดได้เป็นอย่างมาก
3. ตัวแบบ ความคิดเห็นของบุคคลบางอย่างเกิดจากการเลียนแบบ เด็กอาจเลียนแบบพฤติกรรมอย่างที่ท่านชอบจากพ่อแม่ ครู และบุคคลที่ใกล้ชิด นอกจากนั้นอาจเลียนแบบจากภาพยนตร์และสื่อต่างๆ ที่ได้พบเห็น หากตัวแบบดังกล่าวมีความคิดเห็นที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ผู้เลียนแบบก็จะรับเอาข้อมูลฝังเข้าไปในจิตใจ และมีความคิดเห็นต่อสิ่งต่างๆ เหมือนตัวแบบ
4. องค์ประกอบของสถาบันทางสังคม สถาบันสังคมต่างๆ ดังเช่น โรงเรียน วัด โรงภาพยนตร์และองค์กรต่างๆ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในการสร้างความคิดเห็นให้เกิดขึ้นกับบุคคลได้เป็นอย่างดีโดยที่บุคคลจะค่อยๆ รับประสบการณ์จากชีวิตประจำวัน และสะสมมากขึ้นจนเป็นความคิดเห็นและมีพฤติกรรมที่ดีต่อไป ดังเช่น โรงเรียน อาจอบรมให้เด็กรู้จักเชื่อฟังและเคารพพ่อแม่ เด็กก็จะรับรู้ข้อมูลและมีความคิดเห็นที่ดีต่อพ่อแม่ เป็นต้น

ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกทางจิตใจของบุคคล ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ การที่บุคคลมีความสัมพันธ์และมีความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน หากมีความคิดเห็นที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลในทางลบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ของแต่ละบุคคลอันเป็นคุณสมบัติประจำตัว ได้แก่ พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การเลียนแบบ และองค์ประกอบทางสถาบันของสังคม

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude)

ทัศนคติ (Attitude) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึงแนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือรู้มา และกลายเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสนับสนุน หรือคัดค้านบางสิ่งบางอย่าง หรือต่อบุคคลอันเป็นไปในทางบวกหรือลบก็ได้

คำว่า “ทัศนคติ” ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

Harry C.Triandis (1989 : 3) ได้ให้ความหมายว่าทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีอารมณ์เป็นองค์ประกอบ และพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

Stephen P.Robbins (1998 :162) ได้ให้ความหมายของทัศนคติ ว่าเป็นการประเมินความคิดเห็นหรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งของ บุคคล หรือ เหตุการณ์ต่างๆ

พีระวัฒน์ พุ่มจันทร์ (2546 : 26) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความโน้มเอียงอันเกิดจากการเรียนรู้ที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ตรงกับวิถีทางที่ชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดๆ ที่บุคคลได้รับ

บุษนา ธรรมเจริญ (2547) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นความรู้สึก อารมณ์ และวิวัฒนาการด้านความชอบหรือไม่ชอบของคนเรามาเนิ่นนานแล้วนอกจากนี้การแสดงออกจึงมีความโน้มเอียงไปยังนิสัยหรือความคิดบางอย่างได้

คนเราจะมีความรู้สึกต่อทุกสิ่งทุกอย่าง ได้แก่ ศาสนา การเมือง เสื้อผ้า ดนตรี อาหาร และอื่น ๆ ทัศนคติจะเป็นตัววางคนเราให้อยู่ในกรอบของความชอบหรือไม่ชอบ ต่อนิสัยอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการขับเคื่อนเข้าหา หรือหนีห่างจากสิ่งนั้น

ทัศนคติทำให้คนเราปฏิบัติต่อสิ่งเร้าหรือวัตถุที่คล้ายคลึงกันในลักษณะที่ค่อนข้างแน่นอนหรือตายตัว โดยไม่จำเป็นต้องตีความหรือตอบโต้ต่อทุกสิ่งทุกอย่างในลักษณะที่แปลกใหม่เสมอไป ทัศนคติช่วยให้ประหยัดพลังและความคิด ด้วยเหตุนี้เอง ทัศนคติจึงเป็นสิ่งที่ยากต่อการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติของคน ๆ หนึ่งจะก่อเป็นรูปแบบที่แน่นอน และการที่จะเปลี่ยนทัศนคติหนึ่งนั้นอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติอย่างอื่น ๆ อีกมากมายทีเดียว

2.1.1 องค์ประกอบของทัศนคติ

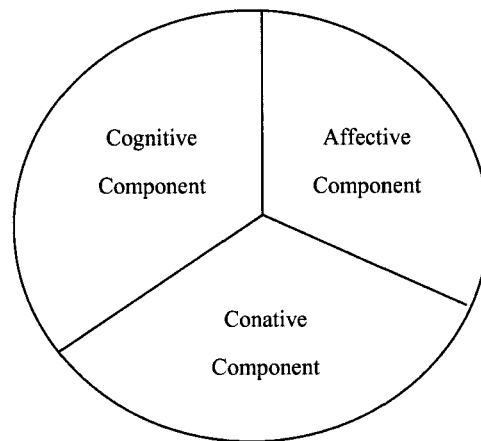
Stephen P.Robbins กล่าวว่า ทัศนคติ มีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล เหตุการณ์ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ หากไม่รู้จัก ก็จะไม่เกิดทัศนคติกับสิ่งนั้น
2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึก อารมณ์ ซึ่งได้ถูกเร้าจากการได้รับรู้ จะเกิดเป็นความรู้สึก

- องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Conative Component) เป็นส่วนของทัศนคติที่สะท้อนถึงความตั้งใจในการกระทำ ที่จะตอบสนองไปในทิศทางหนึ่งตามความรู้สึก

ยุทธนา ธรรมเจริญ (2547) กล่าวว่าทัศนคติ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- Cognitive component คำว่า Cognitive คือสิ่งที่สะสมในสมอง อันได้แก่ ความรู้ ความเชื่อต่างๆ
- Affective component (ความรู้สึก อารมณ์) คือ ส่วนของการประเมินที่เกิดขึ้นในจิตใจของเรา
- Conative Component คือแนวโน้มของนิสัย คนเรามีความรู้ มีความชอบ แล้วแต่จะทำหรือไม่ทำขึ้นอยู่กับแนวโน้มของนิสัย



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของทัศนคติ

2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ

Harry C.Triandis (1989 : 104) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติมี 2 ปัจจัย ได้แก่

- ประสบการณ์ตรง (Direct Experience) ที่มีต่อวัตถุสิ่งของหรือบุคคลมีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติ เช่น เรารู้ว่าเราชอบวิชาชีววิทยาและไม่ชอบวิชาคณิตศาสตร์ได้อย่างไร นั่นเป็นเพราะเราสร้างทัศนคติขึ้นมาจากประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้วิชานั้นๆ และจากการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติที่เกิดจากประสบการณ์ตรงจะมีความเชื่อมั่นสูงและนอกจากนี้ยังต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมากกว่าทัศนคติที่เกิด

จากประสบการณ์ทางอ้อม เหตุผลหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ตรงมีอิทธิพลสูงต่อทัศนคติ คือ มันเกิดขึ้นและมีอยู่แล้ว เข้าถึงได้ง่าย และต้นตัวอยู่ในกระบวนการทางสมอง (Cognitive process) สามารถนำไปสู่การนึกคิดได้ทันที ในขณะที่ทัศนคติที่เกิดจากประสบการณ์ทางอ้อมไม่ได้มีอยู่ก่อน จึงไม่สามารถนำมาใช้ได้โดยง่าย

2. การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) ครอบครัวยุคใหม่ องค์กรศาสนา และวัฒนธรรม สร้างรูปแบบของทัศนคติที่แตกต่างกันไป เช่น เมื่อเด็ก ๆ แสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติที่ไม่เหมาะสม จะถูกบังคับหรือสั่งสอนให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติโดยพ่อแม่ เช่นเดียวกับกลุ่มหรือสังคม ทัศนคติที่กลุ่มหรือสังคมให้การยอมรับ จะมีอิทธิพลหรือเป็นต้นแบบต่อทัศนคติส่วนบุคคล จึงกล่าวได้ว่า การเรียนรู้ทางสังคมมีอิทธิพลต่อทัศนคติ

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัยพร อาริยะ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยต่อการแปรรูปองค์การ ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความเห็นด้วยต่อการแปรรูปองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความรู้ ความเข้าใจต่อการแปรรูปองค์การ อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานและรายได้ มีผลต่อความคิดเห็นในการแปรรูปองค์การแตกต่างกัน
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส มีผลต่อความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปองค์การมีผลต่อความคิดเห็นในการแปรรูปองค์การแตกต่างกัน

ปนัดดา ศรีลัมภ์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สาขาวิชา ภาระครอบครัว ตำแหน่งและระยะเวลา การปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็น
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและรายได้ไม่มีผลต่อความคิดเห็น
4. ปัจจัยด้านการรับรู้และความเข้าใจในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น

วันเพ็ญ เจริญสุข (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการแปลงสภาพเป็น บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ศึกษากรณีที่ทำ การไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปลงสภาพในระดับปานกลาง
2. ทักษะคติต่อการเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานของรัฐมาเป็นพนักงานบริษัทจำกัด อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม
3. ภูมิหลังที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีผลต่อทักษะคติต่อการแปลงสภาพในภาพรวม แต่ผลการวิเคราะห์รายด้านพบว่า ความแตกต่างกันของพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง งาน และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีทักษะคติต่อการแปลงสภาพที่แตกต่างกัน
4. ระดับความรู้ความเข้าใจที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีผลกระทบต่อทักษะคติการแปลงสภาพของพนักงาน

สมหมาย จารุคิลกุล (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงานใหม่ของศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า

1. อายุงาน มีความสัมพันธ์กับทักษะคติต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงานใหม่ของศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างองค์การและการเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะคติของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงานใหม่
3. ปัญหาที่พบคือพนักงานไม่ได้รับการหมุนเวียนให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่พนักงานไม่ได้รับการฝึกอบรมให้มีความพร้อมปฏิบัติงานในโครงสร้างใหม่ และปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่มากกว่าเพื่อนในระดับเดียวกัน

ชาติรี ทวีโชติ (2547) ได้ทำศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานบริษัท ทศทฯ มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานบริษัท ทศทฯ มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง
3. พนักงานบริษัท ทศทฯ มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานและกลุ่มงานที่สังกัด
4. ปัจจัยความรู้ ความเข้าใจและการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ

สุจินดา คัจฉสุวรรณณณี (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการรื้อปรับระบบของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นของพนักงานต่อการรื้อปรับระบบของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย อยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานต่อการรื้อปรับระบบธนาคาร
3. ปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานต่อการรื้อปรับระบบธนาคาร
4. ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบงานของสาขาวิถีทางใหม่ๆ ในการทำงาน การฝึกอบรม การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อการรื้อปรับระบบของ บมจ.ธนาคาร กรุงไทย
5. ปัจจัยบทบาทและหน้าที่และระบบเอกสาร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อการรื้อปรับระบบของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย
6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรื้อปรับระบบ มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อการรื้อปรับระบบของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย

สุขใจ วงศ์ษา (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานทำอากาศยาน กรุงเทพมหานครที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานทำอากาศยานเห็นด้วยในระดับมากต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง สถานภาพ การสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นของพนักงาน การทำอากาศยาน กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยบุคคลตามระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร
3. ปัจจัยความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความคิดเห็น
4. ปัจจัยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานทำอากาศยานในทางบวก

ศศิประภา เหมนาโลย (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานด้านทรัพยากรบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานทีโอทีด้านทรัพยากรบุคคล มีทัศนคติต่อการปรับโครงสร้างองค์กรที่เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2547 ถึงปัจจุบัน อยู่ในระดับทัศนคติเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า

1. ปัจจัยด้านระบบการบริหาร พนักงานมีระดับทัศนคติเห็นด้วยน้อย
2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน พนักงานมีระดับทัศนคติด้วยปานกลาง
3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน พนักงานมีระดับทัศนคติเห็นด้วยปานกลาง
4. ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน พนักงานมีระดับทัศนคติเห็นด้วยปานกลาง
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีระดับทัศนคติเห็นด้วยปานกลาง
6. ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีระดับทัศนคติระดับปานกลาง
7. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานทีโอทีที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และเงินเดือน มีระดับทัศนคติต่อการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน

4.ประวัติโดยย่อของ บริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

บริษัท ไคสตาร์ฯ ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2525 โดยตระกูล "ทีฆคีรีกุล" เพื่อประกอบธุรกิจนำเข้าสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าจากต่างประเทศ มาจัดจำหน่ายภายใต้เครื่องหมายการค้าของผู้ผลิต และเครื่องหมายการค้า "ไคสตาร์" ต่อมาบริษัท ไคสตาร์ ได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน และได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2537

บริษัทฯ ได้นำเงินที่ได้จากการระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์ฯ มาสร้างโรงงานแห่งใหม่ในจังหวัดระยอง และได้รับบัตรส่งเสริมการลงทุนสำหรับการผลิตโทรทัศน์สี การผลิตเครื่องเสียงและวีดีโอ การผลิตชิ้นส่วนพลาสติกสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า และการผลิตตู้เย็น ในปัจจุบันบริษัทฯ ได้ใช้โรงงานดังกล่าวบางส่วนในการผลิตและจำหน่ายรถยนต์โดยสารที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิง

■ พันธสัญญา

ไคสตาร์....พาความสุขมาที่บ้าน

■ วิสัยทัศน์

Higer เป็นรถยนต์โดยสาร NGV ที่ทุกคนต้องรู้จักและครองส่วนแบ่งการตลาดสูงสุด

■ ปณิธาน

ไคสตาร์ คือ เครื่องหมายการค้าของไทย ที่มีสินค้าครบวงจร และจัดจำหน่ายในระบบขายตรงถึงผู้บริโภคผ่านเครือข่ายของบริษัทฯ และของพันธมิตรทางธุรกิจ ครอบคลุมทั่วไทยและก้าวไกลสู่ภูมิภาค

■ การดำเนินธุรกิจของไคสตาร์ จำแนกการประกอบธุรกิจเป็น

1.ผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน ได้แก่ โทรทัศน์สี, เครื่องเล่นวีดีโอ - ซีดี, ดีวีดี, เครื่องเสียงและตู้เย็น โดยโรงงานของบริษัทฯ ได้รับใบรับรองมาตรฐานการผลิต ISO 9001: 2000 สำหรับการผลิตโทรทัศน์, การผลิตเครื่องเสียง การผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ VCD / DVD นอกจากนี้การผลิตสินค้าของไคสตาร์แล้ว โรงงานของบริษัทฯ ยังสามารถผลิตสินค้าให้กับแบรนด์ชั้นนำอื่นเพื่อขายในประเทศ และส่งออกไปขายยังต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น, สิงคโปร์, สหรัฐอเมริกา เป็นต้น

2.ผู้จัดจำหน่ายสินค้าสำเร็จรูปภายใต้ตราสินค้า "ไคสตาร์" ประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน, เครื่องมือสื่อสาร, คอมพิวเตอร์, มอเตอร์ไซค์ และอื่นๆ โดยบริษัทจะเป็นผู้คัดสรรสินค้า

จากผู้ผลิตที่ได้มาตรฐาน และสินค้าที่ผลิตจากโรงงานของบริษัท เพื่อสนองความต้องการของตลาด วางกลยุทธ์ทางการตลาด โฆษณา ประชาสัมพันธ์ และนำเสนอสินค้าให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการจัดจำหน่ายในแต่ละช่องทาง การจัดจำหน่ายสินค้าของบริษัทฯ นอกจากจะจัดจำหน่ายผ่านตัวแทนจำหน่าย, ห้างสรรพสินค้า และดิสเคาน์สโตร์แล้ว บริษัทฯ ยังได้สนับสนุนการพัฒนาช่องทางการจำหน่ายขายตรงในระบบเช่าซื้อ โดยผ่านบริษัทในเครือและพันธมิตรทางการค้าของบริษัทฯ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศเพื่อสร้างความมั่นคงของธุรกิจในระยะยาว

แต่อย่างไรก็ตามภายหลังจากปี พ.ศ.2540 ซึ่งเกิดเหตุการณ์การปล่อยลอยตัวของค่าเงินบาท ทำให้บริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุน ประกอบกับสภาพการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น เมื่อมีการปรับลดอัตราอากรขาเข้าของวัตถุดิบและปัจจัยการผลิตสำหรับนำมาผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จึงเกิดคู่แข่งรายใหม่ขนาดเล็กหลายรายเข้ามาแย่งส่วนแบ่งในตลาด และเกิดการแข่งขันด้านราคา ส่งผลให้อัตรากำไรลดลง ในขณะที่ต้นทุนวัตถุดิบในตลาดกลับปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงตัดสินใจยุบเลิกการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในราวเดือนมีนาคม 2550

3. ในต้นปี พ.ศ.2550 ได้เริ่มลงทุนในธุรกิจการผลิตและจำหน่ายรถยนต์โดยสาร ที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิงในการขับเคลื่อนโดยใช้พื้นที่ของโรงงานจังหวัดระยองเป็นฐานการผลิต ภายใต้ตราสินค้า “Higer” เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ประกอบกับได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐโดยผ่านกลไกของ ปตท. และโดยความร่วมมือของพันธมิตรซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่อันดับต้นๆ ของประเทศจีน เป็นผู้ป้อนวัตถุดิบและจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาช่วยฝึกอบรมพนักงานที่โรงงานอย่างใกล้ชิด

■ โครงสร้างการบริหาร

บริษัท ไคสตาร์ อีเลคทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีสำนักงานทั้งสิ้น 3 แห่ง ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่วงเวียนใหญ่ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร, ฝ่ายการตลาด, ฝ่ายขาย, ฝ่ายบัญชี, ฝ่ายการเงิน ฝ่ายพัฒนาระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
2. ฝ่ายบริการ ตั้งอยู่ที่เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
3. ฝ่ายโรงงาน ตั้งอยู่ที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ภาระหน้าที่ในส่วนงานทรัพยากรมนุษย์, ส่วนงานบัญชี และส่วนงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายโรงงาน จังหวัดระยอง จะขึ้นตรงต่อฝ่ายต้นสังกัดที่สำนักงานใหญ่ ตามรายละเอียดที่แสดงไว้ใน ภาพที่ 2.2 Organization Chart

ทั้งนี้ โครงสร้างการบริหารในฝ่ายโรงงาน ภายใต้การเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์มิได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากเดิมแต่อย่างใด แต่มีการปรับเปลี่ยนตัวบุคลากรระดับผู้จัดการส่วนงาน และพนักงานในบางส่วนเพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่

■ สายการบังคับบัญชา

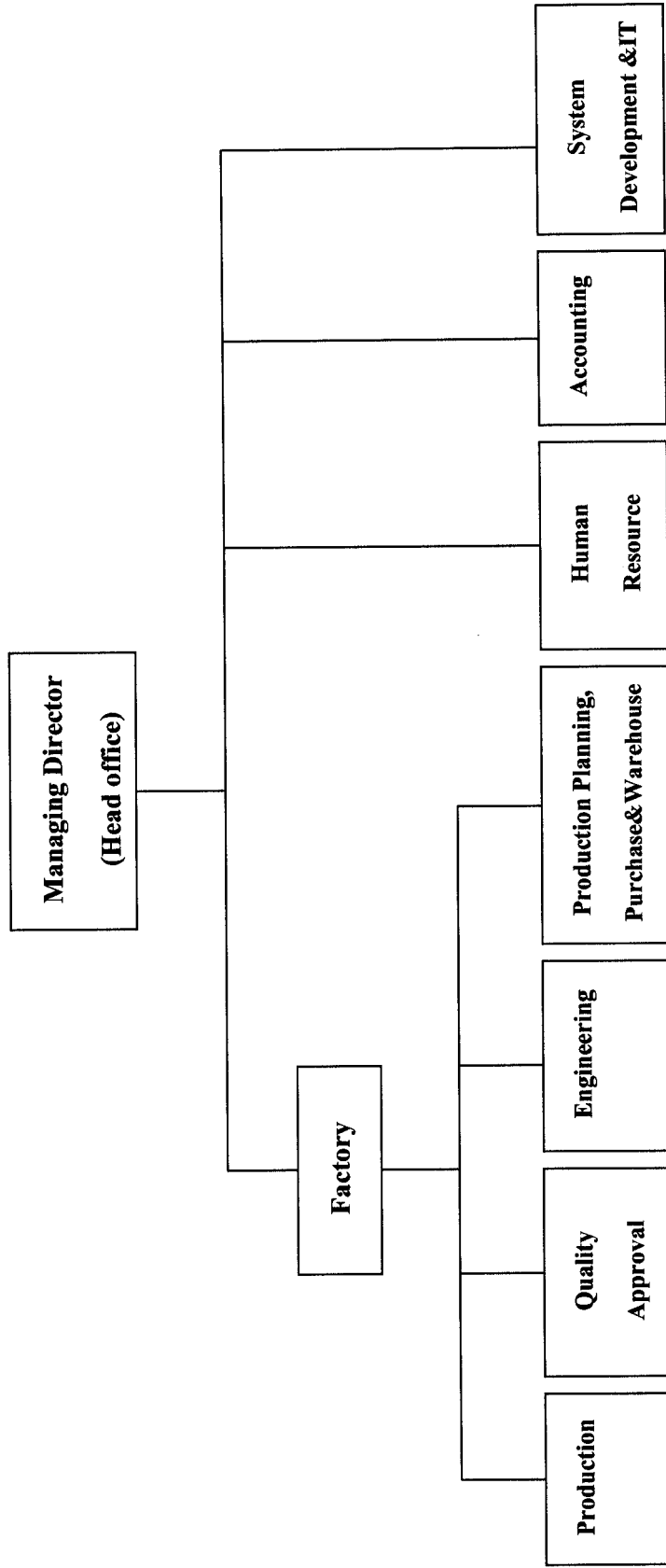
สายการบังคับบัญชาในฝ่ายโรงงาน เป็นแบบ Functional แบ่งเป็นส่วนผู้บริหาร และ ส่วนงานต่างๆ อีก 7 ส่วนงาน ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร	ชื่อย่อ	FD
2. ส่วนงานบัญชี	ชื่อย่อ	AC
3. ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์	ชื่อย่อ	HR
4. ส่วนงานการผลิต	ชื่อย่อ	PD
5. ส่วนงานวิศวกรรม	ชื่อย่อ	EN
6. ส่วนงานวางแผนฯ จัดซื้อ คลังสินค้าและคลังวัตถุดิบ	ชื่อย่อ	PP
7. ส่วนงานควบคุมคุณภาพ	ชื่อย่อ	QA
8. ส่วนงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	ชื่อย่อ	IT

โดยมีผู้จัดการส่วนงานเป็นผู้ดูแลบริหารงานในแต่ละส่วนงานตามภาระหน้าที่ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.3 แผนผังลำดับชั้นการบังคับบัญชา

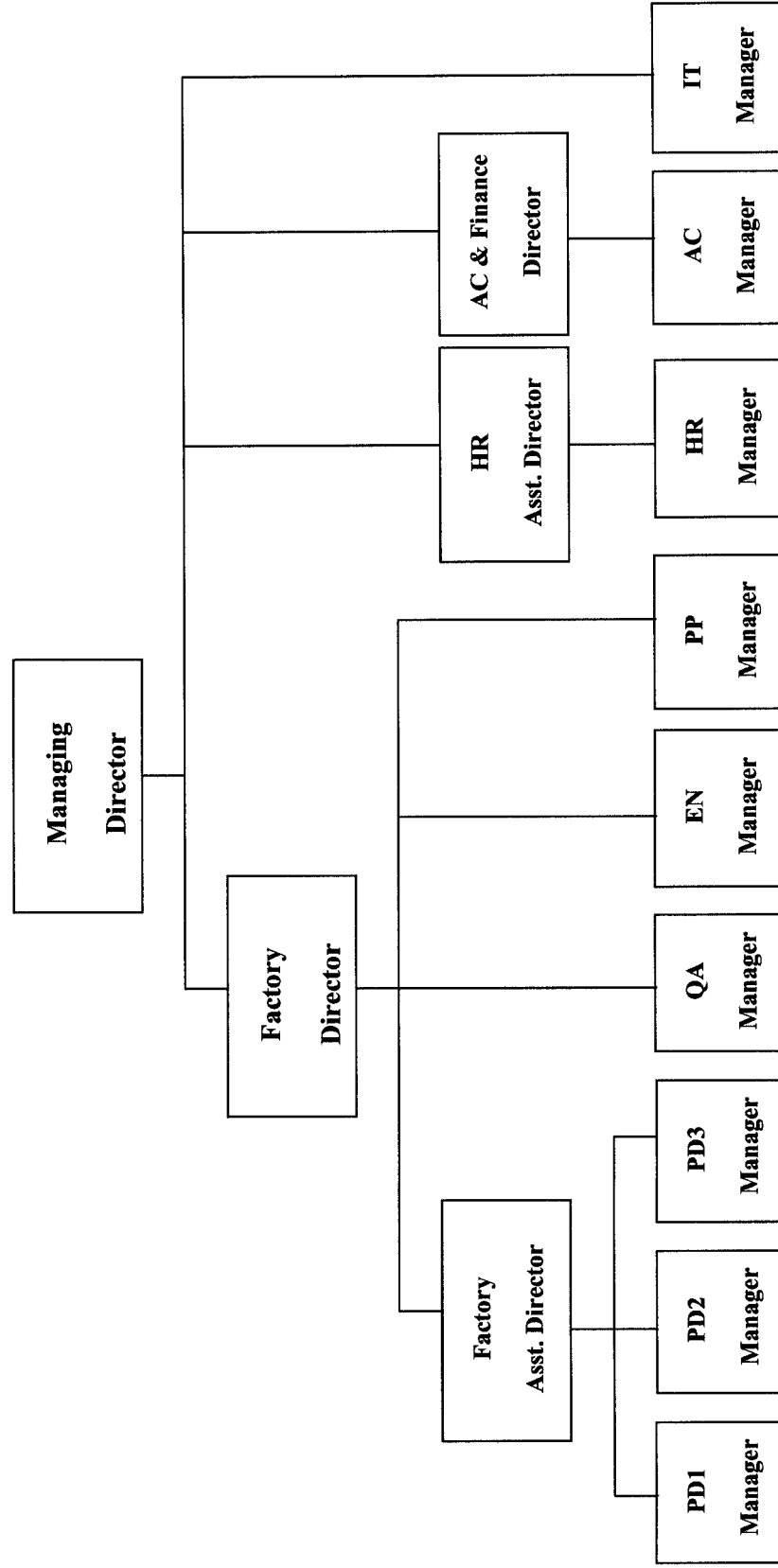
ภาพที่ 2.2

Organization Chart



ภาพที่ 2.3

แผนผังลำดับชั้นการบังคับบัญชา



๓. ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต

ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทฯ ทำการผลิตและจำหน่ายในปัจจุบันได้แก่ รถยนต์โดยสารที่ใช้ก๊าซธรรมชาติ (NGV) เป็นเชื้อเพลิงในการขับเคลื่อน รวมทั้งสิ้น 4 ขนาด คือ

1. รถตู้โดยสาร (Van) ขนาด 6 เมตร
2. รถยนต์โดยสาร (Bus and Coach) ขนาด 8 เมตร
3. รถยนต์โดยสาร (Bus) ขนาด 9.2 เมตร
4. รถยนต์โดยสาร (Bus) ขนาด 12 เมตร

กระบวนการผลิตภายใต้สายผลิตภัณฑ์ใหม่ มีการจัดแบ่งสายการผลิตออกเป็น 3 ส่วนหลักๆ ได้แก่

1. แผนก Welding หรือ PD1 มีหน้าที่ประกอบโครงรถเข้ากับ Chassis และเชื่อมแผ่นเหล็กประกอบโครงรถ
2. แผนก Painting หรือ PD2 มีหน้าที่ทำสีรถและพ่นโฟมยูรีเทนกันความร้อนได้หลังคาและตามจุดต่างๆ รอบรถ
3. แผนก Final Assembly หรือ PD3 มีหน้าที่ติดตั้งกระจก ติดตั้งระบบไฟฟ้า ตั้งค่าเครื่องยนต์ ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ระบบก๊าซ และการติดตั้งอุปกรณ์ตกแต่งทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการนำรถออกทดสอบการใช้งานก่อนส่งมอบ

ก่อนการส่งมอบงานไปยังกระบวนการหรือสถานีถัดไป งานดังกล่าวจะต้องผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยส่วนงานประกันคุณภาพก่อนทุกครั้ง

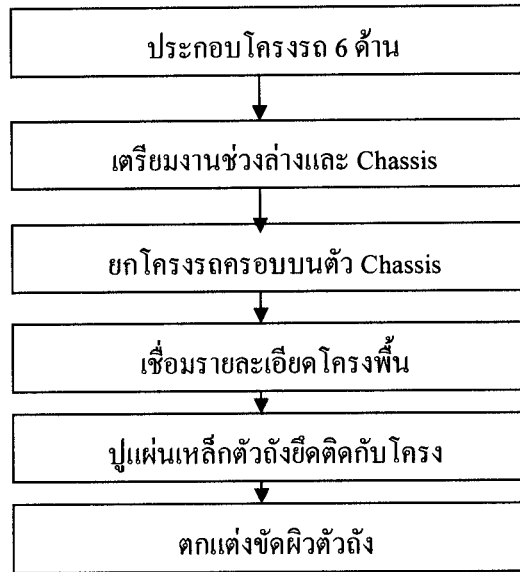
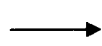
รถที่ประกอบแล้วเสร็จ เมื่อส่งออกมาจากสายการผลิต จะถูกส่งต่อไปยังส่วนงานประกันคุณภาพ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและทำการทดสอบการวิ่งบนสภาพการใช้งานจริงอีกครั้ง จากนั้นจึงนำส่งมอบเข้าแผนกคลังสินค้า เพื่อรอการจัดส่งให้ลูกค้าต่อไป

รายละเอียดแผนผังกระบวนการผลิตแสดงไว้ในภาพที่ 2.4

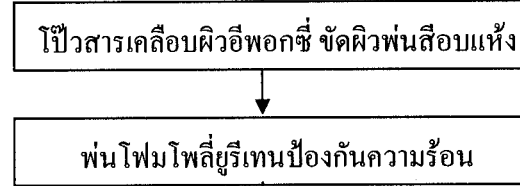
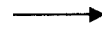
ภาพที่ 2.4

แผนผังกระบวนการผลิต

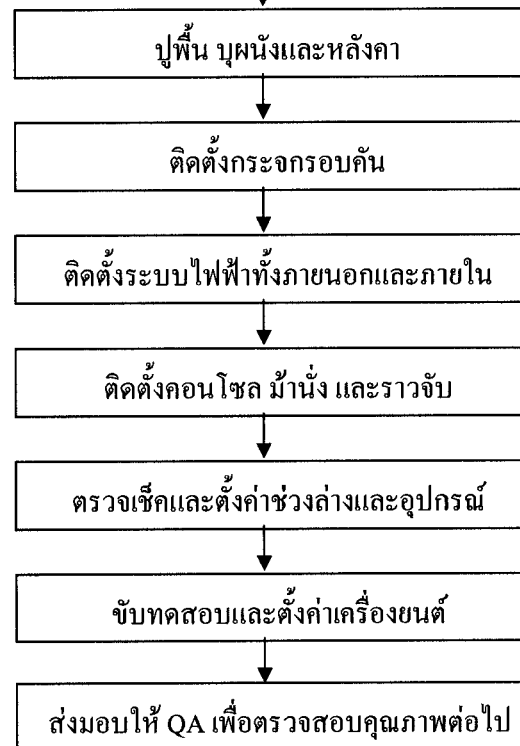
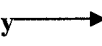
PD1 : Welding



PD2 : Painting



PD3 : Final Assembly



■ การฝึกอบรมพนักงาน

บริษัทฯ ได้จัดให้มีแผนฝึกอบรมโดยขึ้นตรงกับส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทำการฝึกอบรมพนักงานใหม่และการฝึกอบรมโดยการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) ทั้งนี้หากมีความจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะทาง บริษัทฯ จะจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอกที่มีชำนาญ รวมทั้งเข้ารับการฝึกงานกับบริษัทพันธมิตรที่ประกอบธุรกิจการประกอบยานยนต์เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ยังได้รับความร่วมมือจากผู้ผลิตยานยนต์ในประเทศจีน ในการจัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญการเข้ามาประจำที่โรงงานระยอง เพื่อช่วยฝึกอบรมพนักงานและประสานงานตลอดจนช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการผลิตอย่างใกล้ชิด

■ ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทฯ จัดให้มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดทุกประการ กล่าวคือ

- พนักงานรายวันใช้อัตรากำลังขั้นต่ำของเขตพื้นที่ ตามที่กฎหมายกำหนด
- พนักงานรายเดือนใช้อัตรากำลังตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
- ปรับอัตราค่าจ้างและเงิน โบนัสปีละ 1 ครั้ง ตามผลกำไร สูงสุดไม่เกิน 3 เดือน
- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- มีวันหยุดประจำปี 13 วัน และจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนอีกจำนวน 6 วัน
- สวัสดิการประกันสังคม ชดเชยพนักงานปีละ 4 ชุด
- มีบริการหอพักภายในพื้นที่โรงงานสำหรับพนักงานและครอบครัวในราคาย่อมเยา
- มีห้องบริการให้เช่าชั่วโมงอินเทอร์เน็ตในบริเวณหอพัก

■ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

- ภายในโรงงานมีการจัดแบ่งพื้นที่ทำสวนหย่อม สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ
- มีระบบระบายอากาศและระบบบำบัดน้ำทิ้งรอบโรงงาน
- มีสนามกีฬาในบริเวณหอพัก
- มีการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน เช่น รองเท้าเซฟตี้ ชุดเซฟตี้ ถุงมือ แวนตา ผ้าปิดจมูก หน้ากาก Ear Plug เป็นต้น
- มีการจัดสร้างห้องพ่นสี ห้องอบสี เพื่อลดมลภาวะทางอากาศในสายการผลิต
- มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่ผ่านการอบรมและมีใบรับรองประจำอยู่ในโรงงาน
- มีการตรวจสุขภาพประจำปีๆ ละ 1 ครั้ง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

1.1 ประชากร การศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ทำการศึกษาได้แก่ พนักงาน บริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ฝ่ายโรงงานระยอง จำนวนทั้งสิ้น 118 คน (ข้อมูลจากรายงานอัตรากำลังพลที่จัดทำขึ้นโดยส่วนงานทรัพยากรมนุษย์) ซึ่งประกอบด้วย 8 ส่วนงาน ได้แก่

ผู้บริหาร	จำนวน	2	คน
ส่วนงานบัญชี	จำนวน	2	คน
ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์	จำนวน	20	คน
ส่วนงานการผลิต	จำนวน	61	คน
ส่วนงานวิศวกรรม	จำนวน	11	คน
ส่วนงานวางแผนฯ จัดซื้อ คลังสินค้าและคลังวัตถุดิบ	จำนวน	11	คน
ส่วนงานควบคุมคุณภาพ	จำนวน	8	คน
ส่วนงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน	3	คน
รวม	จำนวน	118	คน

โดยลำดับชั้นของการบริหารแบ่งเป็นระดับได้ดังนี้

ผู้บริหาร	จำนวน	2	คน
ผู้จัดการส่วน	จำนวน	10	คน
พนักงาน	จำนวน	106	คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรแยกตามส่วนงาน ตามลำดับชั้นการบริหาร

ลำดับชั้น	ส่วนงาน								รวม
	FD	AC	HR	PD	EN	PP	QA	IT	
ผู้อำนวยการ	2	-	-	-	-	-	-	-	2
ผู้จัดการส่วน	-	-	3	3	1	1	1	1	10
พนักงาน	-	2	17	58	10	10	7	2	106
รวม	2	2	20	61	11	11	8	3	118

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จะได้ขนาดของกลุ่ม

$$n = \frac{118}{1+118(0.05)^2}$$

$$n = 92 \text{ คน}$$

จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 62 ข้อ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคล เรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ จำนวน 49 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนของระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981:174) และ

แนวคิดของแดเนียล (Daniel, 1995:18-19) โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบต่ำสุด แล้วนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการ ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนในแต่ละชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.66
ระดับสูง	3.67 – 5.00

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเขียนข้อเสนอแนะได้โดยอิสระ

3. การทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

3.1 การหาความตรง (Validity)

ทดสอบหาความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงนำส่งผู้บริหารของบริษัทฯ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการอาวุโสส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการส่วนงานการผลิต เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ของคำถามในแต่ละข้อ จากนั้นใช้วิธีหาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 1.00 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก

3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้ศึกษาทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 25 ราย แล้วนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของ Cronbach และ Alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .9052 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากประชากรที่ศึกษามีปริมาณไม่มาก ผู้ศึกษาจึงทำการการแจกแบบสอบถามเพื่อศึกษาในกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 118 แบบสอบถามโดยการแจกแบบสอบถามผ่านทางผู้บังคับบัญชาของส่วนงานต่างๆ ทั้ง 8 ส่วนงาน เพื่อส่งต่อแก่พนักงานทุกคนในแต่ละส่วนงาน ในระหว่างวันที่ 08 สิงหาคม 2550 ถึง วันที่ 22 สิงหาคม 2550 และสามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 107 แบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 90.68 ซึ่งมากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณจากสูตร YAMANE คือ 92 ตัวอย่าง ถือว่าสามารถใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และอธิบายระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์

5.2 ค่าความสัมพันธ์ การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi Square) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิเคราะห์ไว้ที่ .05 และใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test (One way Anova) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ตามปัจจัยส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นของพนักงาน ศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=107)	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	76	71.03
	หญิง	31	28.97
รวม		107	100.00
2.อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	16	14.95
	21-30 ปี	24	22.43
	31-40 ปี	50	46.73
	41-50 ปี	16	14.95
	50-60 ปี	1	0.93
รวม		107	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=107)	ร้อยละ
3.ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	23	21.50
	มัธยมปลายหรือ ปวช.	28	26.17
	ปวส.หรืออนุปริญญา	24	22.43
	ปริญญาตรี	31	28.97
	สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.93
รวม		107	100.00
4.ตำแหน่งงาน	พนักงานปฏิบัติการ / อื่นๆ	95	88.79
	ผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ	10	9.35
	ผู้อำนวยการ / ผู้ช่วย	2	1.87
	ผู้อำนวยการ		
รวม		107	100.00
5.อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	5	4.67
	1-3 ปี	28	26.17
	4-6 ปี	11	10.28
	7-8 ปี	13	12.15
	9-10 ปี	15	14.02
	มากกว่า 10 ปี	35	31.72
รวม		107	100.00
6.เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	61	57.01
	10,001-20,000 บาท	32	29.91
	20,001-30,000 บาท	8	7.48
	30,001-40,000 บาท	2	1.87
	40,001-50,000 บาท	1	0.93
	มากกว่า 50,000 บาท	3	2.80
รวม		107	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=107)	ร้อยละ
7.หน่วยงานที่สังกัด		
ผู้บริหาร	2	1.87
ส่วนงานบัญชี	2	1.87
ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์	16	14.95
ส่วนงานการผลิต	53	49.53
ส่วนงานวิศวกรรม	12	11.21
ส่วนงานควบคุมคุณภาพ	8	7.48
ส่วนงานวางแผนการผลิตฯ	11	10.28
ส่วนงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	2.80
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.เพศ : กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 76 คน และเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 71.03 และ 28.97 ตามลำดับ

2.อายุ : กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 50 คน รองลงมามีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 24 คน กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 16 คน กลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 16 คน และกลุ่มอายุระหว่าง 50-60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 46.73 22.43 14.95 14.95 และ 0.93 ตามลำดับ

3.ระดับการศึกษา : กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ มีระดับการศึกษาในกลุ่มปริญญาตรีจำนวน 31 คน รองลงมาเป็นระดับการศึกษากลุ่มมัธยมปลายหรือ ปวช. จำนวน 28 คน ระดับการศึกษากลุ่ม ปวส.หรืออนุปริญญา จำนวน 24 คน ระดับการศึกษากลุ่มต่ำกว่ามัธยมปลายจำนวน 23 คน และระดับการศึกษากลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 28.97 26.17 22.43 21.50 และ 0.93 ตาม ลำดับ

4.ตำแหน่งงาน : กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 95 คน กลุ่มผู้จัดการ จำนวน 10 คน และกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 88.79 9.35 และ 1.87 ตามลำดับ

5.อายุงาน : กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุงานสูงกว่า 10 ปี จำนวน 35 คน รองลงมาคืออายุงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 28 คน อายุงานอยู่ระหว่าง 9-10 ปี จำนวน 15 คน อายุงานระหว่าง 7-8 ปี จำนวน 13 คน กลุ่มอายุงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 11 คน และกลุ่มอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71 26.17 14.02 12.15 10.28 และ 4.67 ตามลำดับ

6.เงินเดือน : กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 61 คน รองลงมาคือกลุ่มเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 32 คน กลุ่มเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 8 คน กลุ่มเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 3 คน กลุ่มเงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 2 คน และกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 40,001-50,000บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 57.01 29.91 7.48 2.80 1.87 และ 0.93 ตามลำดับ

7.หน่วยงานที่สังกัด : กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่สังกัดส่วนงานการผลิต จำนวน 53 คน รองลงมาเป็นส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 16 คน ส่วนงานวิศวกรรม จำนวน 12 คน ส่วนงานวางแผนการผลิต ฯ จำนวน 11 คน ส่วนงานควบคุมคุณภาพ จำนวน 8 คน ส่วนงานเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 3 คน ส่วนงานบัญชี จำนวน 2 คน และผู้บริหาร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 49.53 14.95 11.21 10.28 7.48 2.80 1.87 และ 1.87 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ของบริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เฉพาะโรงงานระยอง

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ของ บริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เฉพาะ โรงงานระยอง แบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์

ส่วนที่ 2 ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต

ส่วนที่ 3 การฝึกอบรมพนักงาน

ส่วนที่ 4 ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ

ส่วนที่ 5 โครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชา

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 7 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

โดยกำหนดหลักเกณฑ์ของระดับความคิดเห็น เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับสูง คือ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67-5.00

ระดับปานกลาง คือ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.34-3.66

ระดับต่ำ คือ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.00-2.33

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์			
1.บริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ามีหลายราย ทำให้มีการแข่งขันสูง บริษัทฯจึงตัดสินใจเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์มาผลิตทดโดยสารแทน	3.42	1.01	ปานกลาง
2.ความต้องการซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าของลูกค้าลดน้อยลงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการซื้อในอดีต	3.46	1.03	ปานกลาง
3.บริษัทฯประสบปัญหาขาดทุนจาก การผลิตและจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนมาผลิตรถยนต์โดยสาร	3.47	1.04	ปานกลาง
4.รถยนต์โดยสารที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิง จะได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นและสามารถทดแทนรถยนต์โดยสารที่ใช้น้ำมันเป็นเชื้อเพลิง	3.97	0.73	สูง
5.ตลาดกำลังมีความต้องการรถยนต์ที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิงเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ	3.89	0.83	สูง
6.การเป็นบริษัทผู้ผลิตรถยนต์สร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีต่อตัวท่านมากกว่าการเป็นบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	3.05	1.01	ปานกลาง
7.บริษัทฯได้เปลี่ยนแปลงระบบการผลิตสินค้ามาผลิตรถยนต์ในเวลาที่เหมาะสม	3.02	0.91	ปานกลาง
8.บริษัทฯได้มีการประชุมชี้แจงเหตุผล และสร้างความเข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนมาผลิตรถยนต์โดยสารแทนการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	3.05	1.17	ปานกลาง
9.บริษัทฯได้เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์อย่างเปิดเผยและชัดเจน	2.72	1.24	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10.ท่านเห็นด้วยกับการเปลี่ยนมาผลิตรถยนต์แทนการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	3.47	0.99	ปานกลาง
ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต			
11.รถยนต์โดยสารที่บริษัทฯ ผลิต มีรูปลักษณ์สวยงาม ทันสมัย	3.37	1.00	ปานกลาง
12.รถยนต์โดยสารที่ บริษัทฯ ผลิต มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ	2.65	0.88	ปานกลาง
13.รถยนต์โดยสารที่ บริษัทฯ ผลิตกำลังเป็นที่ต้องการของลูกค้าในตลาด	3.04	0.81	ปานกลาง
14.บริษัทฯ ควรทำการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.79	สูง
15.กระบวนการผลิตรถยนต์ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย และง่ายกว่าการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	3.05	0.99	ปานกลาง
16.บริษัทฯ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการกระบวนการผลิต	2.47	0.95	ปานกลาง
17.บริษัทฯ มีกำลังการผลิตกำลังคน และทรัพยากรของบริษัทที่เพียงพอ	2.49	0.97	ปานกลาง
18.บริษัทฯ มีการเตรียมความพร้อม ในการเปลี่ยนสายการผลิต ไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังทุน กำลังคนและกระบวนการผลิต	2.38	0.90	ปานกลาง
การฝึกอบรมพนักงาน			
19.บริษัทฯ มีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายใหม่	2.72	1.21	ปานกลาง
20.หลักสูตรและระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสม สอดคล้องและตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.68	1.09	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
21.งานที่ได้รับมอบหมายใหม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของท่าน	2.96	1.12	ปานกลาง
22.ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ	2.97	1.02	ปานกลาง
23.บริษัทฯ มีการหมุนเวียน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆตลอดเวลา	3.07	1.07	ปานกลาง
ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ			
24.บริษัทฯ มีระบบการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม	2.51	1.15	ปานกลาง
25.การเปลี่ยนมาผลิตรถโดยสารแทนการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า จะส่งผล ให้มีปรับเพิ่มอัตราค่าตอบแทน	3.38	1.26	ปานกลาง
26.การรับผิดชอบงานมากขึ้น ย่อมส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น	3.49	1.31	ปานกลาง
27.ค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันเป็นไปตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.64	1.08	ปานกลาง
28.ท่านพึงพอใจ หากมีการเพิ่มค่าตอบแทนแม้ไม่ได้รับเป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการรถรับส่ง ฟรีที่พักเป็นต้น	4.00	1.18	สูง
29.การปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้นอีก จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.60	0.89	สูง
30.ท่านเห็นว่าบริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการที่เทียบเท่ากับบริษัทอื่นๆในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.15	1.61	ปานกลาง
โครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชา			
31.ระบบโครงสร้างการบริหารงานมีความกระชับคล่องตัว ชัดเจน และสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่	3.20	1.03	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
32.การจัดแบ่งสายงาน โครงสร้างองค์การใหม่ไม่ซับซ้อน เข้าใจได้ง่าย	3.27	0.89	ปานกลาง
33.การกำหนดผู้บังคับบัญชาแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม น่าเชื่อถือ	3.21	0.90	ปานกลาง
34.สายการบังคับบัญชามีความชัดเจนเป็นลำดับชั้น	3.25	0.86	ปานกลาง
35.ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.50	0.73	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			
36.ผู้บังคับบัญชามีการเอาใจใส่พนักงานทุกระดับ โดยเท่าเทียมกัน	3.39	0.91	ปานกลาง
37.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะ ความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับและเป็นผู้นำที่ดี	3.65	0.83	ปานกลาง
38.ผู้บังคับบัญชาโดยตรงได้มีการประชุม ชี้แจงข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ อย่างต่อเนื่อง	3.61	0.86	ปานกลาง
39.ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของพนักงาน ถูกนำไปพิจารณาและมีการแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	3.29	0.91	ปานกลาง
40.พนักงานมีการพบปะ พูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ รวมทั้งปัญหาที่พบในการทำงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	3.43	0.84	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน			
41.บริษัทมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ	2.39	1.04	ปานกลาง
42.บริเวณพื้นที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เรียบร้อย และสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่	2.86	1.16	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
43.บริเวณพื้นที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยสูงในการปฏิบัติหน้าที่	2.43	1.06	ปานกลาง
44.บริเวณสายการผลิตมีระดับเสียง ที่ไม่เป็นอันตรายต่อระบบประสาทและการรับฟัง	2.29	1.11	ต่ำ
45.บริเวณสายการผลิตไม่มีฝุ่น ควัน หรือละออง ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย แก่พนักงานในระยะยาว	1.86	1.20	ต่ำ
46.บริเวณสายการผลิตไม่มีกลิ่นที่รบกวนการปฏิบัติหน้าที่	1.99	1.14	ต่ำ
47.บริเวณสายการผลิตมีระดับแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน	2.78	1.11	ปานกลาง
48.บริษัทฯ มีการเตรียมพร้อมต่ออุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น โดยไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้า	2.25	1.11	ต่ำ
49.บริษัทฯ มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและอัคคีภัย	2.56	1.13	ปานกลาง
รวม	3.07	1.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ของบริษัท ไคสตาร์ อิเลคทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ค่าเฉลี่ย 3.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.18 และพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 29.การปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้นอีก จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.60 และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 45.บริเวณสายการผลิตไม่มีฝุ่น ควัน หรือละออง ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย แก่พนักงานในระยะยาว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.86

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ พนักงานเห็นด้วยในระดับสูงใน หัวข้อที่ 4.รถยนต์โดยสารที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิงจะได้รับความนิยมนำขึ้นและสามารถทดแทนรถยนต์โดยสารที่ใช้น้ำมันเป็นเชื้อเพลิง และหัวข้อที่ 5.ตลาดกำลังมีความต้องการรถยนต์ที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิงเพิ่มขึ้นและมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต พบว่า หัวข้อที่ 14.บริษัทฯ ควรทำการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดอย่างต่อเนื่อง เป็นหัวข้อที่มีระดับคะแนนสูงสุดที่ 4.25

ด้านการฝึกอบรมพนักงาน คะแนนอยู่ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ หัวข้อที่มีระดับคะแนนสูงสุด ได้แก่ หัวข้อที่ 29. การปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้นอีก จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและรองลงมาคือ หัวข้อที่ 28.ท่านพึงพอใจ หากมีการเพิ่มค่าตอบแทนแม้ไม่ได้รับเป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการรถรับส่ง ฟรีที่พักเป็นต้น โดยมีระดับคะแนนที่ 4.60 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างการบริหาร และสายการบังคับบัญชา รวมถึงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คะแนนอยู่ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ

ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน คะแนนส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำจนถึงปานกลาง และต่ำที่สุดในหัวข้อที่ 45.บริเวณสายการผลิตไม่มีฝุ่น ควัน หรือละออง ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่พนักงานในระยะยาว โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยที่ 1.86

ตารางที่ 4.3 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นในด้านต่างๆ	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์	3.36	1.07	ปานกลาง
ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต	2.96	1.08	ปานกลาง
การฝึกอบรมพนักงาน	2.88	1.11	ปานกลาง
ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ	3.40	1.40	ปานกลาง
โครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชา	3.22	0.91	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.88	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	2.38	1.16	ปานกลาง
รวม	3.07	1.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ ในภาพรวม แยกเป็น 7 ด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความ

คิดเห็นต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน โดยในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 3.47 แสดงว่า พนักงานเห็นว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับดี ในขณะที่ในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดที่ 2.38 แสดงว่าพนักงานเห็นว่าสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานยังไม่ดีเท่าที่ควร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากผลการสำรวจข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงาน ด้วยคำถามปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเลิกผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และเปลี่ยนมาผลิตรถยนต์โดยสารที่ใช้ก๊าซ NGV เป็นเชื้อเพลิง เพราะเชื่อว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่ตลาดกำลังต้องการ มีราคาสูงและน่าจะมีสัดส่วนกำไรสูงตามไปด้วย และพนักงานบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ ไม่เห็นด้วย เพราะเห็นว่าบริษัทฯ ยังไม่มีทักษะความชำนาญในการผลิตรถยนต์ รวมทั้งการทำการตลาด และกลุ่มที่ไม่เห็นด้วยกับการเลิกผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแล้วมาผลิตรถยนต์ทันที แต่ควรทำการผลิตสินค้าทั้ง 2 ประเภทควบคู่กันไปก่อน

พนักงานเห็นว่าสาเหตุของการยุบเลิกการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ามาจากหลายสาเหตุ และส่วนใหญ่เห็นว่าเกิดจากปัญหาคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้มาตรฐาน ใช้วัตถุดิบคุณภาพต่ำ มุ่งเน้นเรื่องราคามากกว่าคุณภาพ สาเหตุรองลงมาคือปัญหาการบริหารการขายและการทำการตลาดที่ขาดความชัดเจนไม่มีการประชาสัมพันธ์เพื่อรักษาภาพลักษณ์และตอกย้ำตราสินค้าให้น่าเชื่อถือ ในขณะที่มีคู่แข่งที่มีศักยภาพและมีการแข่งขันในตลาดสูง อัตรากำไรต่ำ และปัญหาประสิทธิภาพขาดทุน เป็นต้น

พนักงานยังเห็นว่าสายผลิตภัณฑ์ใหม่นี้ จะสร้างผลกำไรให้แก่บริษัทฯ และทำให้บริษัทฯ เจริญเติบโตและอยู่รอดได้ แต่ยังมีพนักงานบางส่วนที่เห็นว่า จะสร้างผลกำไรแต่อาจจะไม่ยั่งยืนนัก เพราะบริษัทฯ ยังคงมุ่งเน้นเรื่องของราคา มากกว่าการมุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพเช่นเดียวกับสายผลิตภัณฑ์เดิมที่ยุบเลิกไป

พนักงานส่วนใหญ่ยังยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าบริษัทฯ จะมีการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ไปแล้วก็ตาม โดยให้เหตุผลว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องทำอยู่แล้ว บางส่วนระบุว่ามีความผูกพันกับบริษัทฯ มายาวนาน

ในส่วน of ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า บริษัทฯ ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการในด้านต่างๆ โดยเฉพาะค่าแรง ให้เทียบเท่ากับบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน รองลงมาคือควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และจัดหา

อุปกรณ์เครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน นอกจากนี้พนักงานเห็นว่าควรมีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้เกิดทักษะความรู้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ และควรสร้างจิตสำนึกเรื่องของคุณภาพทั่วทั้งบริษัทฯ รวมทั้งควรจัดหาสินค้าที่มีคุณภาพ มีชื่อเสียง หรือตราสินค้าที่เป็นที่ยอมรับในตลาดมาใช้เพื่อการผลิต

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับสูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 3.07 กล่าวคือ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์อยู่ที่ระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์

	ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น			จำนวน	χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
เพศ	ชาย	3	64	9	76	3.0599	0.2165
	หญิง	3	27	1	31		
รวม		6	91	10	107		
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	0	14	2	16	14.7173	0.0649
	21-30 ปี	1	21	2	24		
	31-40 ปี	4	44	2	50		
	41-50 ปี	1	12	3	16		
	51-60 ปี	0	0	1	1		
รวม		6	91	10	107		

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น			จำนวน	χ^2	p-value
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ระดับ	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	1	19	3	23	
การศึกษา	มัธยมปลายหรือ ปวช.	1	25	2	28	
	ปวส.หรือ อนุปริญญา	1	21	2	24	
	ปริญญาตรี	3	25	3	31	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	1	0	1	
รวม		6	91	10	107	2.1272 0.9769
ตำแหน่ง งาน	เจ้าหน้าที่ / ช่างเทคนิค / วิศวกร / อื่นๆ	6	82	7	95	
	ผู้จัดการส่วน / ผู้ช่วย ผู้จัดการส่วน	0	9	1	10	
	ผู้อำนวยการ / ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	0	0	2	2	
	รวม		6	91	10	107
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	0	4	1	5	
	1-3 ปี	2	23	3	28	
	4-6 ปี	0	11	0	11	
	7-8 ปี	0	11	2	13	
	9-10 ปี	1	13	1	15	
	มากกว่า 10 ปี	3	29	3	35	
รวม		6	91	10	107	5.0152 0.8902

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น			จำนวน	χ^2	p-value
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	54	5	16.5819	0.0841
	10,001-20,000 บาท	4	26	2		
	20,001-30,000 บาท	0	7	1		
	30,001-40,000 บาท	0	2	0		
	40,001-50,000 บาท	0	1	0		
	50,001 บาทขึ้นไป	0	1	2		
รวม	6	91	10	107		
หน่วยงาน ที่สังกัด	ผู้บริหาร	0	0	2	29.9555	0.0077*
	ส่วนงานบัญชี	0	2	0		
	ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์	1	13	2		
	ส่วนงานการผลิต	2	47	4		
	ส่วนงานวิศวกรรม	0	10	2		
	ส่วนงานควบคุมคุณภาพ	2	6	0		
	ส่วนงานวางแผนฯ จัดซื้อ	1	10	0		
	คลังสินค้าและวัตถุดิบ					
	ส่วนงานเทคโนโลยี	0	3	0		
	สารสนเทศ					
รวม	6	91	10	107		

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 2 ปัจจัย คือ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งได้ค่า χ^2 เท่ากับ 20.4946 (p-value=.0004) และ 29.9555 (p-value= .0077) ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ทั้งหมด

ตารางที่ 4.5 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลทางด้านเพศ โดยการหาแบบ t-test

ความคิดเห็นด้านต่างๆ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสายผลิตภัณฑ์	3.417	0.635	3.223	0.509	1.517	0.132
ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต	2.992	0.583	2.891	0.526	0.832	0.407
การฝึกอบรมพนักงาน	2.874	0.906	2.897	0.746	-0.126	0.900
ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ	3.464	0.805	3.226	0.727	1.428	0.156
โครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชา	3.255	0.728	3.129	0.581	0.860	0.392
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.479	0.552	3.465	0.727	0.111	0.911
สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	2.477	0.838	2.140	0.648	2.004*	0.048
รวม	3.116	0.502	2.952	0.425	1.601	0.112

*p < .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงสายผลิตภัณฑ์โดยรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงสายผลิตภัณฑ์ในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($t=2.004$)

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคลทางด้านอายุ โดยการหาแบบ F-test

ความคิดเห็นด้านต่างๆ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.(p)
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์	Between Groups	2.220	4	0.555	1.545	0.195
	Within Groups	36.635	102	0.359		
	Total	38.855	106			
ผลิตภัณฑ์และกระบวนการ การผลิต	Between Groups	1.795	4	0.449	1.420	0.233
	Within Groups	32.243	102	0.316		
	Total	34.038	106			
การฝึกอบรมพนักงาน	Between Groups	4.633	4	1.158	1.605	0.179
	Within Groups	73.596	102	0.722		
	Total	78.229	106			
ผลตอบแทนและ สวัสดิการอื่นๆ	Between Groups	2.348	4	0.587	0.945	0.441
	Within Groups	63.389	102	0.621		
	Total	65.738	106			
โครงสร้างการบริหารและ สายการบังคับบัญชา	Between Groups	2.085	4	0.521	1.105	0.358
	Within Groups	48.118	102	0.472		
	Total	50.203	106			
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	0.710	4	0.177	0.476	0.753
	Within Groups	38.052	102	0.373		
	Total	38.762	106			
สภาพแวดล้อมและความ ปลอดภัยในการทำงาน	Between Groups	7.262	4	1.816	3.059	0.020*
	Within Groups	60.539	102	0.594		
	Total	67.801	106			
ระดับความคิดเห็น	Between Groups	1.755	4	0.439	1.936	0.110
	Within Groups	23.110	102	0.227		
	Total	24.865	106			

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานอายุต่างกันมีระดับความความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=3.059$)

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา โดยการหาแบบ F-test

ความคิดเห็นด้านต่างๆ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.(p)
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์	Between Groups	0.668	4	0.167	0.446	0.775
	Within Groups	38.187	102	0.374		
	Total	38.855	106			
ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต	Between Groups	1.025	4	0.256	0.792	0.533
	Within Groups	33.013	102	0.324		
	Total	34.038	106			
การฝึกอบรมพนักงาน	Between Groups	0.036	4	0.009	0.012	1.000
	Within Groups	78.193	102	0.767		
	Total	78.229	106			
ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ	Between Groups	2.426	4	0.606	0.977	0.424
	Within Groups	63.312	102	0.621		
	Total	65.738	106			
โครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชา	Between Groups	0.088	4	0.022	0.045	0.996
	Within Groups	50.115	102	0.491		
	Total	50.203	106			
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	0.387	4	0.097	0.257	0.905
	Within Groups	38.375	102	0.376		
	Total	38.762	106			
สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	Between Groups	1.841	4	0.460	0.712	0.586
	Within Groups	65.960	102	0.647		
	Total	67.801	106			

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านต่างๆ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.(p)
ระดับความคิดเห็น	Between Groups	0.264	4	0.066	0.273	0.895
	Within Groups	24.601	102	0.241		
	Total	24.865	106			

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงาน โดยการใช้แบบ F-test

ความคิดเห็นด้านต่างๆ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.(p)
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสายผลิตภัณฑ์	Between Groups	1.660	2	0.830	2.321	0.103
	Within Groups	37.195	104	0.358		
	Total	38.855	106			
ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต	Between Groups	1.117	2	0.559	1.764	0.176
	Within Groups	32.921	104	0.317		
	Total	34.038	106			
การฝึกอบรมพนักงาน	Between Groups	2.980	2	1.490	2.059	0.133
	Within Groups	75.249	104	0.724		
	Total	78.229	106			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านต่างๆ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.(p)
ผลตอบแทนและ สวัสดิการอื่นๆ	Between Groups	1.819	2	0.909	1.480	0.232
	Within Groups	63.919	104	0.615		
	Total	65.738	106			
โครงสร้างการบริหารและ สายการบังคับบัญชา	Between Groups	0.783	2	0.392	0.824	0.442
	Within Groups	49.420	104	0.475		
	Total	50.203	106			
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	0.563	2	0.281	0.766	0.468
	Within Groups	38.199	104	0.367		
	Total	38.762	106			
สภาพแวดล้อมและความ ปลอดภัยในการทำงาน	Between Groups	5.831	2	2.915	4.893	0.009**
	Within Groups	61.971	104	0.596		
	Total	67.801	106			
ระดับความคิดเห็น	Between Groups	1.841	2	0.921	4.159	0.018*
	Within Groups	23.023	104	0.221		
	Total	24.865	106			

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=4.159$) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F=4.893$)

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคลทางด้านอายุงาน โดยการหาแบบ F-test

ความคิดเห็นด้านต่างๆ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.(p)
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์	Between Groups	4.401	5	0.880	2.580	0.031*
	Within Groups	34.454	101	0.341		
	Total	38.855	106			
ผลิตภัณฑ์และกระบวนการ การผลิต	Between Groups	1.439	5	0.288	0.892	0.490
	Within Groups	32.599	101	0.323		
	Total	34.038	106			
การฝึกอบรมพนักงาน	Between Groups	7.839	5	1.568	2.250	0.055
	Within Groups	70.389	101	0.697		
	Total	78.229	106			
ผลตอบแทนและ สวัสดิการอื่นๆ	Between Groups	1.906	5	0.381	0.603	0.698
	Within Groups	63.832	101	0.632		
	Total	65.738	106			
โครงสร้างการบริหารและ สายการบังคับบัญชา	Between Groups	8.002	5	1.600	3.830	0.003**
	Within Groups	42.201	101	0.418		
	Total	50.203	106			
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	0.835	5	0.167	0.445	0.816
	Within Groups	37.927	101	0.376		
	Total	38.762	106			
สภาพแวดล้อมและความ ปลอดภัยในการทำงาน	Between Groups	4.477	5	0.895	1.428	0.221
	Within Groups	63.324	101	0.627		
	Total	67.801	106			
ระดับความคิดเห็น	Between Groups	1.497	5	0.299	1.294	0.272
	Within Groups	23.368	101	0.231		
	Total	24.865	106			

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=2.580$) และด้าน โครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F=3.830$)

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเงินเดือน โดยการหาแบบ F-test

ความคิดเห็นด้านต่างๆ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.(p)
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์	Between Groups	1.600	5	0.320	0.867	0.506
	Within Groups	37.256	101	0.369		
	Total	38.855	106			
ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต	Between Groups	1.424	5	0.285	0.882	0.496
	Within Groups	32.614	101	0.323		
	Total	34.038	106			
การฝึกอบรมพนักงาน	Between Groups	3.990	5	0.798	1.086	0.373
	Within Groups	74.239	101	0.735		
	Total	78.229	106			
ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ	Between Groups	2.681	5	0.536	0.859	0.512
	Within Groups	63.057	101	0.624		
	Total	65.738	106			
โครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชา	Between Groups	1.690	5	0.338	0.704	0.622
	Within Groups	48.512	101	0.480		
	Total	50.203	106			
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	0.706	5	0.141	0.375	0.865
	Within Groups	38.056	101	0.377		
	Total	38.762	106			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านต่างๆ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.(p)
สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	Between Groups	7.440	5	1.488	2.490	0.036*
	Within Groups	60.362	101	0.598		
	Total	67.801	106			
ระดับความคิดเห็น	Between Groups	1.797	5	0.359	1.573	0.174
	Within Groups	23.068	101	0.228		
	Total	24.865	106			

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F=2.490)

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านหน่วยงานที่สังกัด โดยการหาแบบ F-test

ความคิดเห็นด้านต่างๆ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.(p)
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์	Between Groups	2.201	7	0.314	0.849	0.549
	Within Groups	36.654	99	0.370		
	Total	38.855	106			
ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต	Between Groups	2.255	7	0.322	1.003	0.434
	Within Groups	31.783	99	0.321		
	Total	34.038	106			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านต่างๆ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.(p)
การฝึกอบรมพนักงาน	Between Groups	5.298	7	0.757	1.027	0.417
	Within Groups	72.930	99	0.737		
	Total	78.229	106			
ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ	Between Groups	5.714	7	0.816	1.346	0.237
	Within Groups	60.024	99	0.606		
	Total	65.738	106			
โครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชา	Between Groups	3.439	7	0.491	1.040	0.408
	Within Groups	46.764	99	0.472		
	Total	50.203	106			
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	5.191	7	0.742	2.187	0.042*
	Within Groups	33.571	99	0.339		
	Total	38.762	106			
สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	Between Groups	6.358	7	0.908	1.463	0.189
	Within Groups	61.444	99	0.621		
	Total	67.801	106			
ระดับความคิดเห็น	Between Groups	2.466	7	0.352	1.557	0.157
	Within Groups	22.399	99	0.226		
	Total	24.865	106			

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F=2.187)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1.สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์กรณีศึกษาบริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาพนักงานบริษัทฯ จำนวน 107 คน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับอธิบายระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ และค่าไคสแควร์ (Chi Square Test) การทดสอบแบบที (t-test) การทดสอบแบบเอฟ (F-test) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ โดยตัวแปรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้แบ่งเป็น 1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นนามบัญญัติและเป็นลำดับชั้น 2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความคิดเห็นของพนักงานในด้านต่างๆ

1.1 ลักษณะทั่วไปของข้อมูล

พนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาในหลายระดับใกล้เคียงกันตั้งแต่ต่ำกว่ามัธยมปลายจนถึงปริญญาตรี มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปเป็นจำนวนมาก รองลงมาคือ 1-3 ปี และพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและสังกัดส่วนงานการผลิต

1.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์

พนักงานบริษัทฯ มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี และระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ

1.3 การวิเคราะห์ปัญหา

พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า สาเหตุของการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ มาจากปัญหาเรื่องคุณภาพของสินค้าเป็นหลัก แม้จะมีการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ไปแล้ว แต่ปัญหาในด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์น่าจะยังคงมีอยู่ เนื่องจากนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ที่มีการมุ่งเน้นราคามากกว่าคุณภาพ ทำให้สินค้าที่ออกสู่ตลาดมีระดับคุณภาพต่ำกว่าคู่แข่ง และบริษัทฯ เป็นผู้ผลิตรายใหม่ ที่ยังไม่มีความชำนาญในการผลิตผลิตภัณฑ์ดังกล่าว ประกอบกับพนักงานยังไม่มีทักษะความชำนาญในการผลิตที่เพียงพอ ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกจำหน่ายจึงยังไม่เป็นที่ยอมรับของตลาด และพนักงานเห็นว่ามิแนวน้อมที่จะเกิดปัญหาคุณภาพขึ้นกับสายผลิตภัณฑ์ใหม่อีก

ปัญหาด้านการตลาดและการขาย มีการดำเนินนโยบายที่ผิดพลาด โดยละทิ้งช่องทางการจำหน่ายที่มีอยู่เดิม จนนำมาซึ่งความล้มเหลวจนต้องยกเลิกการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และบริษัทฯ เปิดช่องทางใหม่ที่ไม่มีความชำนาญในการจัดจำหน่ายและยังไม่มีส่วนแบ่งการตลาดเป็นของตนเอง

ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางก่อนมาทางระดับต่ำ แสดงว่าพนักงานเห็นว่าสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานยังไม่ดีเท่าที่ควร และอาจก่อให้เกิดอันตรายในการปฏิบัติหน้าที่ได้

ปัญหาด้านค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการอื่นๆ ต่ำกว่าบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ปัญหาด้านนโยบายของผู้บริหารที่ตัดสินใจยกเลิกการผลิตผลิตภัณฑ์เก่าทันที ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์ที่บริษัทฯ มีความรู้ ความชำนาญ มีประสบการณ์สั่งสมมากกว่า 20 ปี และมีช่องทางการจัดจำหน่ายทั้งส่วนแบ่งการตลาดอยู่ เมื่อผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ผลิตออกมาจำหน่ายได้ช้ากว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้มาก ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดสภาพคล่องของกิจการ

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์อยู่ที่ระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 2 ปัจจัย คือปัจจัยด้านตำแหน่งงานและปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ทั้งหมด หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเดียวกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ที่ไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานเดียวกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ที่ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

2. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาครั้งนี้มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุน ดังนี้

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ 1) ปุณณพร เขียวขำ (2545) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของพนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ 2) ชัยพร อาริยะ (2546) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยต่อการแปรรูปองค์การ ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานและรายได้ มีผลต่อความคิดเห็นในการแปรรูปองค์การแตกต่างกัน 3) ปนัดดา ศรีลัมภ์ (2546) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สาขาวิชา ภาระครอบครัว ตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็น 4) ชาตรี ทวีโชติ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ ผลการศึกษพบว่า พนักงานบริษัท ทศทฯ มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของพนักงานนั้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเดียวกันจะมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับสูง มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ สาเหตุอาจเกิดจากการที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับสูง จะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารสถานการณ์ของบริษัทฯ โดยตรงจากผู้บริหารระดับสูง อีกทั้งมีการติดตามสถานะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศโดยภาพรวมอย่างต่อเนื่อง จึงมีความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้มากกว่าพนักงานปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่สังกัดหน่วยงานเดียวกันจะมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานจะได้รับ การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้จัดการส่วนงานต้นสังกัด ซึ่งการถ่ายทอดข่าวสารของผู้จัดการแต่ละส่วนงาน อาจถ่ายทอดได้ไม่เท่ากัน หรือไม่ครบถ้วนในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ

ดังนั้นบริษัทฯ ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงข่าวสารสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยผู้บริหารระดับสูงโดยตรงอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน และ

เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับพนักงานปฏิบัติการ ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทฯ ให้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

3.2 จากการศึกษาพบว่า พนักงานเห็นว่าสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานยังไม่ดีเท่าที่ควร โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในทุกหัวข้อคำถามต่ำมาก อยู่ระหว่าง 1.86-2.78 ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากเป็นช่วงเริ่มต้นของสายผลิตภัณฑ์ใหม่ ที่บริษัทฯ ยังไม่มีความคุ้นเคยและชำนาญในระบบการผลิตดังกล่าว อีกทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการจัดหาหรือจัดสร้างยังไม่แล้วเสร็จ จึงอาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การทำสิริด จะทำให้เกิดฝุ่นสีฟุ้งกระจาย และมีกลิ่น การเชื่อมโลหะ ทำให้เกิดแสงเสียงและควันกระจายทั่วโรงงาน

จากปัญหาดังกล่าว บริษัทฯ ควรเร่งจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรมีการจัดผังพื้นที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน โดยแยกพื้นที่ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายเป็นพื้นที่ควบคุม เช่น กรณีการทำสิริด ควรเร่งสร้างห้องพ่นสี ห้องอบสี ให้แล้วเสร็จเพื่อใช้งานโดยเร็ว กรณีการเชื่อมโลหะ ควรทำนอกอาคารโรงงานในพื้นที่เปิดโล่ง เพื่อให้อากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงและควันจะได้ไม่กระทบกับการทำงานของส่วนงานข้างเคียง เป็นต้น

3.3 จากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ เห็นว่าสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดหาให้มีน้อย ทั้งนี้อาจเกิดจากการเปลี่ยนมาสู่สายผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เฉพาะทางและเป็นงานที่หนักกว่าเดิม เนื่องจากมีการลดกำลังพลลงบางส่วน พนักงานจึงเห็นว่าควรปรับเพิ่มสวัสดิการตามลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป และตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นด้วย

บริษัทฯ จึงควรพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแม้จะไม่ใช่ในรูปของตัวเงิน พนักงานก็ยังพึงพอใจ เช่น การให้ที่พักฟรี เนื่องจากบริษัทฯ มีหอพักให้บริการอยู่แล้วและปริมาณการเข้าพักของบุคคลภายนอกยังต่ำอยู่ สามารถจัดแบ่งห้องพักบางส่วนเพื่อเป็นสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน เป็นต้น

3.4 จากการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้บริษัทฯ ต้องเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ อาจจะมาจกปัญหาเรื่องคุณภาพของสินค้าเป็นหลัก แม้จะเปลี่ยนมาผลิตรถยนต์แล้ว แต่ก็ยังคงเน้นราคามากกว่าคุณภาพ ซึ่งอาจส่งผลให้บริษัทฯ ไม่สามารถเจริญเติบโตและอยู่รอดได้ในระยะยาว

ในช่วงเริ่มต้นสายผลิตภัณฑ์ใหม่ และในตลาดยังไม่มีคู่แข่งมากนัก บริษัทฯ ควรมุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ใช้วัตถุดิบที่ได้มาตรฐาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อลูกค้า และนำเข้าชิ้นส่วนจากผู้ผลิตที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ เพื่อสร้างส่วนแบ่งการตลาดให้ได้ก่อน จนมีความชำนาญ เมื่อสินค้าเป็นที่ยอมรับของลูกค้า จึงค่อยพิจารณาทำการลดต้นทุน (Cost down) ในส่วนที่

จะไม่กระทบกับภาพลักษณ์ของสินค้าต่อไป และควรสร้างวัฒนธรรมให้ทุกคนตระหนักถึงคุณภาพ
ทั่วทั้งบริษัทฯ นอกจากนี้ บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อย่าง
ต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและไม่ได้สังกัดฝ่ายโรงงาน
เพื่อให้เห็นภาพรวมของบริษัทฯ ในทุกภาคส่วน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายการตลาดและฝ่ายบริการ
2. ทำการศึกษาเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็น เช่น
คุณภาพชีวิตของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หรือความคาดหวังของพนักงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ครรชิต อินทร์เมือง “ความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับโครงสร้างองค์การ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2545
- ชาติรี ทวีโชติ “ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2547
- ชัยพร อาริยะ “ความคิดเห็นของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ต่อการแปรรูปองค์การ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏจันทรเกษม 2546
- นิภาพร ชุมประเวศ “ความคิดเห็นของผู้บริโภครถที่มีต่อการบริการบัตรเครดิตในเขตกรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2548
- ปนัดดา ศรีถัมภ์ “ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2546
- ปุลณพร เขียวขำ “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของพนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- พีระวัฒน์ พุ่มจันทร์ “ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดของผู้ค้าปลีกน้ำมันในเขตราชบุรีบูรณะ” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2546
- ยุทธนา ธรรมเจริญ “ความเชื่อและทัศนคติ” ในประมวลสาระชุดวิชาการวิเคราะห์ การวางแผนและการควบคุมทางการตลาด หน้าที่ 5 หน้าที่ 232-235 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2547
- เยาวมาศ สันติฉัตรนัง “ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2546

- วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ “การแก้ไขปัญหายาวจนกระทั่งทำผิดด้วยการประชุมกลุ่มครอบครัว”
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2549
- วันเพ็ญ เจริญสุข “ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพเป็น
บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนง
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2546
- ศศิประภา เหมนาไทย “ทัศนคติของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ต่อการปรับโครงสร้าง
องค์กรใหม่” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนง
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2548
- สุจินดา คัจฉสุวรรณมณี “ความคิดเห็นของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย ต่อการรื้อปรับระบบ”
วิทยานิพนธ์ ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2547
- สุขใจ วงศ์ษา “ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง
องค์กร” วิทยานิพนธ์ ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2548
- สมหมาย จารุคิลกุล “ทัศนคติของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงานใหม่ของศูนย์
บริการเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” การศึกษาค้นคว้า
อิสระ ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2546
- อุไรวรรณ เวศอนันต์ชัยกุล “ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
ต่อปัจจัยที่สร้างความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2546
- Alf Chattell. *Managing for the future*. London: Macmillan Press., 1995.
- Kenneth A. Merchant. *Modern Management Control System Text and Cases*. Los Angeles:
University of Southern California., 1998)
- Michael L., Vasu Debra W., Stewart G., David Garson. *Organization Behavior and Public
Management*. 3rd ed. New York: Marcel Dekker, Inc., 1998
- Stephen P. Robbins. *Organization Behavior*. San Diego State University: Prentice Hall
International, Inc., 1998.

Terry R .Bacon and David G. Pugh. *The Behavior Advantage*.New York:American Management Association.,2004.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การหาค่าความสอดคล้องตรงตามเนื้อหา

การหาค่าความสอดคล้องตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (รายบุคคล)

โดยใช้สูตร $IOC = \frac{EX}{N}$ เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับ
วัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence)
EX ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N คือจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ความคิดเห็นด้านต่างๆ	คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญท่านที่			EX	IOC (EX/N)
		1	2	3		
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์	1	1	1	1	3	1
	2	1	1	1	3	1
	3	1	1	1	3	1
	4	1	1	1	3	1
	5	1	1	1	3	1
	6	1	1	1	3	1
	7	1	1	1	3	1
	8	1	1	1	3	1
	9	1	1	1	3	1
	10	1	1	1	3	1
ค่าเฉลี่ยรายด้าน		1	1	1	3	1
ผลิตภัณฑ์และกระบวนการ การผลิต	11	1	1	1	3	1
	12	1	1	1	3	1
	13	1	1	1	3	1
	14	1	1	1	3	1
	15	1	1	1	3	1
	16	1	1	1	3	1
	17	1	1	1	3	1
	18	1	1	1	3	1
ค่าเฉลี่ยรายด้าน		1	1	1	3	1

ความคิดเห็นด้านต่างๆ	คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญท่านที่			EX	IOC (EX/N)
		1	2	3		
การฝึกอบรมพนักงาน	19	1	1	1	3	1
	20	1	1	1	3	1
	21	1	1	1	3	1
	22	1	1	1	3	1
	23	1	1	1	3	1
ค่าเฉลี่ยรายด้าน		1	1	1	3	1
ผลตอบแทนและสวัสดิการ อื่นๆ	24	1	1	1	3	1
	25	1	1	1	3	1
	26	1	1	1	3	1
	27	1	1	1	3	1
	28	1	1	1	3	1
	29	1	1	1	3	1
	30	1	1	1	3	1
ค่าเฉลี่ยรายด้าน		1	1	1	3	1
โครงสร้างการบริหารและ สายการบังคับบัญชา	31	1	1	1	3	1
	32	1	1	1	3	1
	33	1	1	1	3	1
	34	1	1	1	3	1
	35	1	1	1	3	1
ค่าเฉลี่ยรายด้าน		1	1	1	3	1
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน	36	1	1	1	3	1
	37	1	1	1	3	1
	38	1	1	1	3	1
	39	1	1	1	3	1
	40	1	1	1	3	1
ค่าเฉลี่ยรายด้าน		1	1	1	3	1

ความคิดเห็นด้านต่างๆ	คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญท่านที่			EX	IOC (EX/N)
		1	2	3		
สภาพแวดล้อมและความ ปลอดภัยในการทำงาน	41	1	1	1	3	1
	42	1	1	1	3	1
	43	1	1	1	3	1
	44	1	1	1	3	1
	45	1	1	1	3	1
	46	1	1	1	3	1
	47	1	1	1	3	1
	48	1	1	1	3	1
	49	1	1	1	3	1
ค่าเฉลี่ยรายด้าน		1	1	1	3	1
ค่าเฉลี่ยของทุกด้าน		1	1	1	3	1

ภาคผนวก ข

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยน
สายผลิตภัณฑ์

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
TROPIC1	144.5200	438.0933	.1186	.9062
TROPIC2	144.2800	447.6267	-.1046	.9094
TROPIC3	144.4000	432.0833	.3290	.9040
TROPIC4	144.0400	432.0400	.4640	.9032
TROPIC5	144.0000	448.6667	-.2361	.9073
TROPIC6	144.9600	428.7067	.4398	.9030
TROPIC7	144.9200	445.9933	-.0962	.9069
TROPIC8	144.7600	432.7733	.2272	.9052
TROPIC9	145.4400	434.2567	.1814	.9059
TROPIC10	144.4400	432.8400	.2888	.9043
TROPIC11	144.3200	421.8933	.4873	.9022
TROPIC12	145.1600	424.7233	.4912	.9023
TROPIC13	144.5600	442.8400	.0228	.9063
TROPIC14	143.3600	435.0733	.2808	.9044
TROPIC15	144.8400	424.4733	.4380	.9027
TROPIC16	145.4000	429.8333	.3155	.9041
TROPIC17	145.2000	417.7500	.6157	.9007
TROPIC18	145.2800	428.2933	.5113	.9025
TROPIC19	145.3200	419.4767	.5236	.9017
TROPIC20	145.2800	424.2933	.4964	.9022
TROPIC21	144.7600	419.6900	.5320	.9016
TROPIC22	144.9200	416.3267	.5921	.9008
TROPIC23	145.0000	421.8333	.4912	.9021
TROPIC24	145.3200	413.8933	.6800	.8999
TROPIC25	144.4400	428.4233	.2681	.9051
TROPIC26	144.6400	424.8233	.3210	.9045
TROPIC27	145.1600	416.2233	.6297	.9005
TROPIC28	143.8800	425.1100	.3553	.9038
TROPIC29	143.2800	438.8767	.1091	.9062
TROPIC30	144.8800	422.0267	.3122	.9052
TROPIC31	145.0800	425.5767	.4104	.9031
TROPIC32	144.4800	428.2600	.4874	.9027
TROPIC33	144.6000	437.3333	.2057	.9050
TROPIC34	144.5200	440.1767	.1153	.9056
TROPIC35	144.4800	441.8433	.0481	.9063
TROPIC36	144.6800	426.2267	.3983	.9032
TROPIC37	144.2400	431.6900	.3388	.9039
TROPIC38	144.2400	434.3567	.2045	.9054
TROPIC39	144.6000	420.5000	.5232	.9017

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยน
สายผลิตภัณฑ์

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
TROPIC40	144.6000	425.2500	.4495	.9027
TROPIC41	145.3200	410.6433	.7037	.8993
TROPIC42	144.8000	411.3333	.5904	.9005
TROPIC43	145.2400	411.5233	.6612	.8998
TROPIC44	145.4800	417.9267	.4645	.9024
TROPIC45	145.8000	412.0000	.5938	.9005
TROPIC46	145.6800	414.3933	.5932	.9007
TROPIC47	144.9600	429.7067	.2723	.9048
TROPIC48	145.6000	409.9167	.6553	.8997
TROPIC49	145.2400	416.7733	.5459	.9013

Intraclass Correlation Coefficient

One-way random effect model: People Effect Random

Single Measure Intraclass Correlation = .1256

95.00% C.I.: Lower = .0731 Upper = .2298

F = 8.0395 DF = (24, 1200.0) Sig. = .0000 (Test Value = .0000)

Average Measure Intraclass Correlation = .8756

95.00% C.I.: Lower = .7945 Upper = .9360

F = 8.0395 DF = (24, 1200.0) Sig. = .0000 (Test Value = .0000)

Reliability
Coefficients

N of Cases = 25.0

N of Items = 49

Alpha = .9052

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย บัณฑิตศึกษา

เรื่อง **ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์**
กรณีศึกษาบริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
เฉพาะโรงงานระยอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประกอบการศึกษาของ
 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสาย
 ผลิตภัณฑ์ กรณีศึกษาบริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เฉพาะ
 โรงงานระยอง และผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัยในการนำมา
 ประมวลผล เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานในด้านต่างๆ ต่อการเปลี่ยนสาย
 ผลิตภัณฑ์ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดประสิทธิผลและ
 ประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้สายผลิตภัณฑ์ใหม่ต่อไป ทั้งนี้ผู้ศึกษาจะไม่เปิดเผยข้อมูลที่
 ท่านตอบแบบสอบถามนี้แก่บุคคลภายนอก และไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานแต่
 ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบัน
 และความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการวิจัย ผู้
 ศึกษาหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน รวมทั้งสิ้น 62 ข้อ คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์
 จำนวน 49 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ จำนวน 6 ข้อ

กรุณาตอบแบบสอบถามตามวิธีที่ชี้แจงในแต่ละส่วน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
 นางสาว ขนิษฐา กุศลารักษ์
 ผู้ศึกษา

แบบสอบถามส่วนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.เพศ

- () ชาย () หญิง

2.อายุ

- () ต่ำกว่า 20 ปี () 21-30 ปี
() 31-40 ปี () 41-50 ปี
() 51-60 ปี

3.ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่ามัธยมปลาย () มัธยมปลาย หรือ ปวช.
() ปวส.หรืออนุปริญญา () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4.ตำแหน่งงาน

- () เจ้าหน้าที่ / ช่างเทคนิค / วิศวกร / อื่นๆ
() ผู้จัดการส่วน / ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน
() ผู้อำนวยการฝ่าย / ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย

5.อายุงาน

- () ต่ำกว่า 1 ปี () 1-3 ปี
() 4-6 ปี () 7-8 ปี
() 9-10 ปี () มากกว่า 10 ปี

6.เงินเดือน

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001-20,000 บาท
() 20,001-30,000 บาท () 30,001-40,000 บาท
() 40,001-50,000 บาท () 50,001 บาทขึ้นไป

7.หน่วยงานที่สังกัด

- () ผู้บริหาร () ส่วนงานบัญชี
() ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ () ส่วนงานการผลิต
() ส่วนงานวิศวกรรม () ส่วนงานควบคุมคุณภาพ
() ส่วนงานวางแผนการผลิตและคลังวัตถุดิบ-สินค้า () ส่วนงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

แบบสอบถามส่วนที่ 2
ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ลำดับ	ความคิดเห็นของท่านในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ บริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ามีหลายราย ทำให้มีการแข่งขันสูง บริษัทฯ จึงตัดสินใจเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์มาผลิตทด โดยสารแทน					
2	ความต้องการซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าของลูกค้าลดน้อยลงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการซื้อในอดีต					
3	บริษัทฯ ประสบปัญหาขาดทุน จากการผลิตและจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนมาผลิตรถยนต์โดยสาร					
4	รถยนต์โดยสารที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิง จะได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น และสามารถทดแทนรถยนต์โดยสารที่ใช้น้ำมันเป็นเชื้อเพลิง					
5	ตลาดกำลังมีความต้องการรถยนต์ที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ					
6	การเป็นบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อตัวท่านมากกว่าการเป็นบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า					
7	บริษัทฯ ได้เปลี่ยนแปลงระบบการผลิตสินค้ามาผลิตรถยนต์โดยสาร ในเวลาที่เหมาะสม					
8	บริษัทฯ ได้มีการประชุมชี้แจงเหตุผล และสร้างความเข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนมาผลิตรถยนต์โดยสารแทนการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า					

ลำดับ	ความคิดเห็นของท่านในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายการผลิตกันอย่างเปิดเผยและชัดเจน					
10	ท่านเห็นด้วยกับการเปลี่ยนมาผลิตรถยนต์แทนการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพื่อความอยู่รอดของบริษัทฯ					
	ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต					
11	รถยนต์โดยสารที่บริษัทฯ ผลิต มีรูปลักษณะสวยงามทันสมัย					
12	รถยนต์โดยสารที่บริษัทฯ ผลิตมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับ					
13	รถยนต์โดยสารที่บริษัทฯ ผลิตกำลังเป็นที่ต้องการของลูกค้าในตลาด					
14	บริษัทฯ ควรทำการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดอย่างต่อเนื่อง					
15	กระบวนการผลิตรถยนต์ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย และง่ายกว่าการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า					
16	บริษัทฯ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการผลิต					
17	บริษัทฯ มีกำลังการผลิต กำลังคนและทรัพยากรของบริษัทที่เพียงพอ					
18	บริษัทฯ มีการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายการผลิตไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังทุน กำลังคนและกระบวนการผลิต					
	การฝึกอบรมพนักงาน					
19	บริษัทฯ มีการฝึกอบรมพนักงาน (On the job training) เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายใหม่					
20	หลักสูตรและระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสมสอดคล้องและตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
21	งานที่ได้รับมอบหมายใหม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของท่าน					
22	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ					

ลำดับ	ความคิดเห็นของท่านในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	บริษัทฯ มีการหมุนเวียนงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ ตลอดเวลา					
24	ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ บริษัทฯ มีระบบการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมเนียม					
25	การเปลี่ยนมาผลิตรถโดยสารแทนการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า จะส่งผลให้มีการปรับเพิ่มอัตราค่าตอบแทน					
26	การรับผิดชอบงานมากขึ้น ย่อมส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น					
27	ค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบัน เป็นไปตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
28	ท่านพึงพอใจ หากมีการเพิ่มค่าตอบแทนแม้ไม่ได้รับเป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการรถรับส่ง ฟรีที่พัก เป็นต้น					
29	การปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้นอีก จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
30	ท่านเห็นว่าบริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการที่เทียบเท่ากับบริษัทฯ อื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
31	โครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชา ระบบโครงสร้างการบริหารงานมีความกระชับ คล่องตัว ชัดเจน และสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่					
32	การจัดแบ่งสายงาน โครงสร้างองค์การใหม่ไม่ซับซ้อน เข้าใจได้ง่าย					
33	การกำหนดผู้บังคับบัญชาแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม น่าเชื่อถือ					
34	สายการบังคับบัญชามีความชัดเจน เป็นลำดับขั้น					
35	ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
36	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีการเอาใจใส่พนักงานทุกระดับ โดยเท่าเทียมกัน					

ลำดับ	ความคิดเห็นของท่านในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
37	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะ ความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ และเป็นผู้นำที่ดี					
38	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงได้มีการประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ อย่างต่อเนื่อง					
39	ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของพนักงาน ถูกนำไปพิจารณาและมีการแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
40	พนักงานมีการพบปะ พูดคุย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ รวมทั้งปัญหาที่พบในการทำงานเป็นประจำ อย่างต่อเนื่อง					
41	สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทฯ มีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ					
42	บริเวณพื้นที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เรียบร้อย และสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่					
43	บริเวณพื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสูงในการปฏิบัติหน้าที่					
44	บริเวณสายการผลิตมีระดับเสียงที่ไม่เป็นอันตรายต่อระบบประสาทและการรับฟัง					
45	บริเวณสายการผลิตไม่มีฝุ่น คิววัน หรือละออง ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่พนักงานในระยะยาว					
46	บริเวณสายการผลิตไม่มีกลิ่นที่รบกวนการปฏิบัติหน้าที่					
47	บริเวณสายการผลิตมีระดับแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน					
48	บริษัทฯ มีการเตรียมความพร้อมต่ออุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น โดยไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้า					
49	บริษัทฯ มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและอัคคีภัย					

แบบสอบถามส่วนที่ 3
ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการเปลี่ยนสายผลิตภัณฑ์ ในประเด็นต่าง ๆ ข้างล่างนี้ โดยข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านจะเป็นความลับส่วนบุคคล และจะวิเคราะห์เพื่อนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

1. ท่านเห็นด้วยกับการเลิกผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและเปลี่ยนมาผลิตรถยนต์ หรือไม่ เพราะอะไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุ ของการยกเลิกการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

.....

.....

.....

3. จากคำกล่าวที่ว่า “ธุรกิจการผลิตรถยนต์จะทำให้บริษัทฯ อยู่รอด และสร้างผลกำไร” ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะอะไร

.....

.....

.....

4. เมื่อบริษัทฯ เปลี่ยนมาผลิตรถยนต์ ท่านยังยินดีปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถหรือไม่ เพราะอะไร

.....

.....

.....

5. ท่านเห็นว่าบริษัทฯ ควรมีการปรับปรุงการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวชนิษฐา กุศลารักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	05 เมษายน 2514
สถานที่เกิด	อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก
ประวัติการศึกษา	วท.บ. (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2537
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไคสตาร์ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อ.ปลวกแดง จ.ระยอง
ตำแหน่ง	ผู้จัดการส่วนงานวางแผนการผลิต จัดซื้อ คลังสินค้าและคลัง วัสดุคิบ (Production planning, Purchasing, Finished goods and Material Warehouse Manager)