ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ
: ศึกษาเฉาะกรณีโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย
ผู้วิจัย นางนพเก้า ไพรลิน **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ฉรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ **ปีการศึกษา** 2545

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ (2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย จำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบที การแจกแจงแบบเอฟ และวิธีการของสติวเดนท์ นิวแมน คูลส์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมเอ็กซ์เซล และมินิแทป ในการประมวลผล

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ แต่ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านระบบภายในองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้คือ องค์การควรให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงานให้มากขึ้น และควรที่จะทำการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้เพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ การดำเนินงาน องค์การ

Thesis title: KEY SUCCESS FACTORS AFFECTING TO ORGANIZATION'S PERFORMANCE : CASE STUDY OF TOSHIBA GROUP OF FATORY IN THAILAND

Researcher: Mrs. Noppakao Phailin; **Degree**: Master of Business Administration;

Thesis Advisor: (1) Narongsak Boonlert, Associate Professor (2) Dr. Saneah Juito, Associate Professor; (3) Chanin Chunhapuntharuk, Assistant Professor; **Academic year**: 2002

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study the level of opinion about key success factors affecting to organization's performance of Thai Toshiba group's employees (2) to compare the level of opinion about key success factors affecting to organization's performance of Thai Toshiba group's employees classification by genders, ages, education, working experiences and positions.

Sample for this research comprised 388 Thai Toshiba group's employees, who were selected through random sampling. The instrument for data collection was a questionnaire comprising 3 sections. Microsoft Excel and Mini Tab computer program were used in calculating the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test, F-Test and Student Newman Keuls method.

The result of this analyses found that Thai Toshiba group's employees had middle level of opinion to key success factors affecting to organization's performance. The most score was to Share Value factor, the next was to Strategy, Style, Structure, Staff and System factors in order. The differential of genders, ages, education and positions were not related to level opinion to key success factors affecting to organization's performance but found that the differential of working experiences related to key success factors affecting to organization's performance especially to System, Staff and Share Value factors. It was recommend that the organization should spend more attention to regard and motivate to employees' feeling or comment to keep good performace to the organization forever.

Key words: Key success factors, performance, organization

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ แห่งสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้โดยตลอด จนสำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ แห่งมหาวิทยาลัยกรุงเทพที่กรุณาให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับนี้ ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถทำการปรับปรุงแก้ไขจนสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์ได้

ในการนี้ใคร่ขอกราบขอบพระคุณ คุณเผ่าสิงห์ เนื่องจำนงค์ ผู้จัดการทั่วไป ฝ่ายบริหารและทรัพยากรมนุษย์ บริษัทโตชิบา คอนซูมเมอร์ โปรดัคส์ (ประเทศไทย) จำกัด และอาจารย์ ดร. พิเศษ ภัทรพงษ์ อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แห่งสถาบันราชภัฏนครสวรรค์ ที่ได้อนุเคราะห์ตรวจสอบ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จนเสร็จสิ้นสมบูรณ์

งานวิจัยครั้งนี้คงไม่สามารถสำเร็จสมบูรณ์ลงได้หากไม่ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนโดยผู้บริหาร และเพื่อนพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใคร่ขอแสดงความขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

และท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อประสิทธิ์ และคุณแม่สมพงษ์ กองศิลป์ที่คอยเป็นกำลังใจและมอบความห่วงใยในระหว่างการดำเนินงานวิจัยฉบับนี้ รวมไปถึงคุณศุภชัย ไพรลิน เด็กหญิงนภนลิน เด็กหญิงนภินภา และเด็กหญิงพิราภรณ์ ไพรลิน ผู้ที่คอยให้การสนับสนุนอดทน และเฝ้ารอคอยความสำเร็จในงานวิจัยครั้งนี้ของผู้วิจัย จนกระทั่งงานวิจัยสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

นพเก้า ไพรลิน

1 ธันวาคม 2546

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		จ
กิตติกรรมประกาศ		ฉ
สารบัญตาราง		ฌ
สารบัญภาพ		ฑ
บทที่ 1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์การวิจัย	2
	กรอบแนวคิดการวิจัย	3
	สมมติฐานการวิจัย	4
	ขอบเขตการวิจัย	4
	ข้อตกลงเบื้องต้น	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	8
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
	ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบริษัทโตชิบา	10
	แนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ และปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ	20
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ	27

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	32
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
	การวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงาน ของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ	42
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ	79
บทที่ 5	สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
	สรุปการวิจัย	84
	อภิปรายผล	91
	ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม		100
ภาคผนวก		104
	ก สำเนาจดหมายเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย	105
	ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	108
ประวัติผู้วิจัย		114

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการประกอบการย้อนหลัง 5 ปี จากปี ค.ศ. 1999 – 2003 (พ.ศ. 2542 – 2546) ของบริษัทโตชิบา ประเทศญี่ปุ่นและบริษัทสาขา สิ้นสุดปีงบประมาณ วันที่ 31 มีนาคม 2546..... 15

ตารางที่ 2.2 แสดงผลประกอบการแยกตามเขตธุรกิจ ย้อนหลัง 3 ปี จากปี ค.ศ. 2001 – 2003 (พ.ศ. 2544 – 2546) ของ บริษัทโตชิบา ประเทศญี่ปุ่นและบริษัทสาขา สิ้นสุดปีงบประมาณ วันที่ 31 มีนาคม 254 16

ตารางที่ 3.1 การกำหนดและการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย..... 35

ตารางที่ 4.1 การแสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 40

ตารางที่ 4.2 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การโดยรวม จำแนกเป็นรายปัจจัย..... 42

ตารางที่ 4.3 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างขององค์การ..... 43

ตารางที่ 4.4 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านกลยุทธ์ขององค์การ..... 44

ตารางที่ 4.5 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านระบบภายในองค์การ..... 45

ตารางที่ 4.6 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบการบริหารองค์การ..... 46

ตารางที่ 4.7 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านพนักงานขององค์การ..... 47

ตารางที่ 4.8 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านทักษะขององค์การ..... 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ..... 49

ตารางที่ 4.10 การแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น จำแนกตามเพศ..... 50

ตารางที่ 4.11 การแสดงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น จำแนกตามเพศ..... 50

ตารางที่ 4.12 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามอายุ..... 52

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามอายุ..... 54

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านโครงสร้างขององค์การ จำแนกตามอายุ..... 54

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น ด้านกลยุทธ์ขององค์การ จำแนกตามอายุ..... 55

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านระบบภายในองค์การ จำแนกตามอายุ..... 55

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ จำแนกตามอายุ..... 56

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านพนักงานขององค์การ จำแนกตามอายุ..... 56

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านทักษะขององค์การ จำแนกตามอายุ..... 57

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ จำแนกตามอายุ..... 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามระดับการศึกษา..... 58
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามระดับการศึกษา..... 59
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านโครงสร้างขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 59
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านกลยุทธ์ขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 60
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านระบบภายในองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 60
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 61
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านพนักงานขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 61
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านทักษะขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 62
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 62
ตารางที่ 4.30 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 63
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 64
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 65

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านโครงสร้างขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 66

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านกลยุทธ์ขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 66

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านระบบภายในองค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 67

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ด้านระบบภายในองค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 68

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.. 69

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านพนักงานขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 69

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ด้านพนักงานขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 70

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านทักษะขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 71

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 71

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 72

ตารางที่ 4.43 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน..... 73

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน..... 74

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านโครงสร้างขององค์การ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน..... 75

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านกลยุทธ์ขององค์การ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน..... 75

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านระบบภายในองค์การ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน..... 76

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบการบริหารองค์การ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน 76

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านพนักงานขององค์การ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน..... 77

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านทักษะขององค์การ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน..... 77

ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์การ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน.. 78

ตารางที่ 4.52 การแสดงผลสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ 79

ตารางที่ 4.53 การแสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ..... 72

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับเนื่องจากเหตุการณ์วิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ก่อให้เกิดกระแสความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ต่อองค์การธุรกิจ ผู้ประกอบการทั้งรายย่อยและรายใหญ่ต่างตื่นตัวพากันปรับกลยุทธ์ภายในองค์การเพื่อเตรียมพร้อมที่จะทำให้องค์การมีความพร้อมและความสามารถอย่างแท้จริงเพื่อรองรับภาวะความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมภายนอกองค์การที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา องค์การต่างๆ ได้ปรับกลยุทธ์ภายในองค์การโดยเน้นการสร้างความเข้มแข็งภายในองค์การ โดยเริ่มพิจารณาถึงความสามารถแท้จริงขององค์การในด้านต่างๆ และทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการองค์การเสียใหม่ให้มีความกระชับในเชิงการบริหาร ทำให้องค์การเกิดความคล่องตัว นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้องค์การดำเนินงานอย่างประหยัด หลายองค์การได้ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การเสียใหม่ มุ่งเน้นการวางกลยุทธ์ขององค์การให้ถูกทิศทางมากขึ้น เพื่อหวังจะนำพาองค์การสู่ความอยู่รอดอย่างยั่งยืนในทุกสภาวะเศรษฐกิจที่อาจเกิดความเปลี่ยนแปลงได้อีกในอนาคตที่ไม่อาจหยั่งรู้

อีกทั้งการดำเนินธุรกิจยังต้องคำนึงถึงภาวะการแข่งขันทางการตลาดที่จัดเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่ส่งผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งนับวันจะเข้มข้นมากขึ้นทั้งในระหว่างองค์การต่อองค์การ หรือแม้กระทั่งหน่วยงานต่อหน่วยงาน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการที่องค์การโดยส่วนใหญ่เลือกที่จะดำเนินการนับตั้งแต่เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ในช่วงปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาคือ การปรับขนาดขององค์การให้เล็กลง เพื่อให้องค์การเกิดความคล่องตัว กระชับ และเกิดความประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ทั้งในส่วนที่เป็นค่าแรงงาน ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า และค่าสาธารณูปโภคต่างๆ การเปลี่ยนแปลงขององค์การธุรกิจดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อพนักงานขององค์การ ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวไทยที่ต้องถูกนายจ้างยกเลิกการจ้างงานเป็นจำนวนหลายพันหลายหมื่นคน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประเทศชาติและสังคมไทย ที่จะต้องทำหน้าที่ในการแบกรับภาระแรงงานที่ว่างงานดังกล่าวในทันที โดยการเข้าให้ความช่วยเหลือเท่าที่ภาครัฐ และภาคเอกชนต่างๆ จะสามารถทำได้

ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่ผ่านมานับเป็นบทเรียนราคาแพงขององค์การต่างๆ ที่นับจากนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องหันมาพิจารณาขีดความสามารถแท้จริงขององค์การ และเร่งทำการพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์การ โดยเน้นให้องค์การมีความพร้อมอยู่เสมอเพื่อรองรับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดดังเช่นในอดีตที่ผ่านมา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การที่เน้นทางด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เพื่อประโยชน์ในการนำพาองค์การสู่ความอยู่รอดอย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยได้แรงบันดาลใจจากข้อค้นพบของบริษัทแมคคินซีย์ (McKinsey) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาธุรกิจของสหรัฐอเมริกา ที่มีความสนใจเกี่ยวกับปัญหาว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้การบริหารงานภายในองค์การประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดความเข้มแข็งขององค์การ จนพบปัจจัยโครงร่างพื้นฐาน 7-S (McKinsey 7-S Framework) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การ (Structure) กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) ระบบภายในองค์การ (System) รูปแบบการบริหารองค์การ (Style) พนักงานขององค์การ (Staff) ทักษะขององค์การ (Skills) และค่านิยมร่วมขององค์การ (Share Value)

ผู้วิจัยจะได้นำปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การทั้ง 7 ประการดังกล่าว เป็นพื้นฐานในการวัดระดับความคิดเห็นของประชากรที่ถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายในงานวิจัยนี้ ซึ่งได้แก่ พนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่เป็นองค์การหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 อย่างรุนแรงเช่นกัน แต่ท้ายที่สุดองค์การนี้ก็สามารถผ่านพ้นช่วงวิกฤตที่เลวร้ายที่สุดมาได้โดยได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศษฐกิจที่ผ่านมาน้อยที่สุด สืบเนื่องมาจากความเข้มแข็งภายในองค์การที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และองค์การสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะเลวร้ายดังกล่าว

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

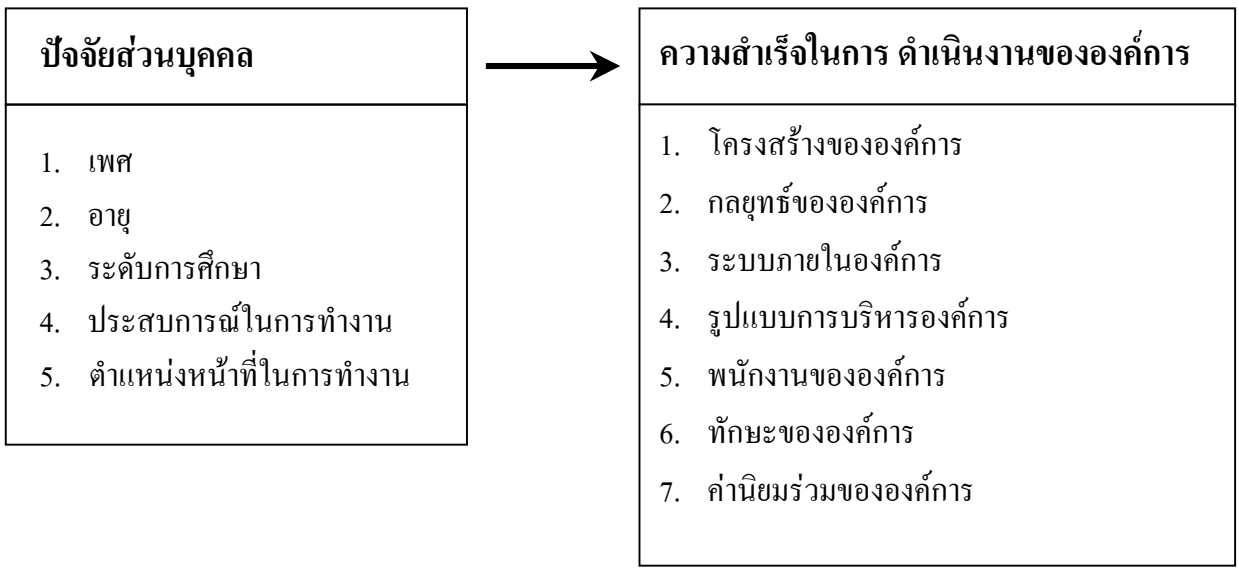
2.1 เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามแนวความคิดของทฤษฎีแห่งความสำเร็จขององค์การของ McKinsey 7-S Framework (Peters and Waterman, 1982) ที่เชื่อว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การมีด้วยกัน 7 ประการ คือ (1) โครงสร้างขององค์การ (Structure) (2) กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) (3) ระบบภายในองค์การ (System) (4) รูปแบบการบริหารองค์การ (Style) (5) พนักงานขององค์การ (Staff) (6) ทักษะขององค์การ (Skills) และ (7) ค่านิยมร่วมขององค์การ (Share Value)

ผู้วิจัยขอนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ความแตกต่างของเพศมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

4.2 ความแตกต่างของอายุมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

4.3 ความแตกต่างของระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

4.4 ความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

4.5 ความแตกต่างของตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ โดยผู้วิจัยจะได้ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบาประเทศไทย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานทั้ง 7 ประการตามแนวคิดทางทฤษฎีของ McKinsey ว่าภายในองค์การให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่างๆ มากหรือน้อยเพียงใด ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์การทั้ง 7 ประการ ได้แก่ (1) โครงสร้างขององค์การ (2) กลยุทธ์ขององค์การ (3) ระบบภายในองค์การ (4) รูปแบบ การบริหารองค์การ (5) พนักงานขององค์การ (6) ทักษะขององค์การ และ (7) ค่านิยมร่วมขององค์การ

5.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่ดำเนินธุรกิจประเภทโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 9 บริษัท โดยมีประชากรทั้งสิ้น 12,992 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.2.1 บริษัทโตชิบา คอนซูมเมอร์ โปรดัคส์ (ประเทศไทย) จำกัด ลักษณะการประกอบการเป็นโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านประเภทตู้เย็น และเครื่องซักผ้า มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 2,024 คน

5.2.2 บริษัทโตชิบา แคเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด ลักษณะการประกอบการเป็นโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านประเภทเครื่องปรับอากาศ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 1,406 คน

5.2.3 บริษัทโตชิบา ดีสเพล ดีไวส์ (ประเทศไทย) จำกัด ลักษณะการประกอบการเป็นโรงงานผลิตหลอดภาพสำหรับโทรทัศน์สี จอภาพ(มอนิเตอร์) มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 3,658 คน

5.2.4 บริษัทโตชิบา เซมิคอนดัคเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ลักษณะการประกอบการเป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเลคทรอนิกส์ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 2,500 คน

5.2.5 บริษัทโตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ลักษณะการประกอบการเป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนเครื่องถ่ายเอกสาร โทรสาร และเครื่องพิมพ์ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 400 คน

5.2.6 บริษัทคอนโทรล คอมโพเน้นท์ จำกัด ลักษณะการประกอบการเป็นโรงงานผลิต รีโมทคอนโทรล เครื่องควบคุมอุณหภูมิสำหรับตู้เย็นและเครื่องปรับอากาศ พัดลมระบายความร้อนสำหรับเครื่องใช้สำนักงานอัตโนมัติ และเครื่องควบคุมการทำงานของคอมเพรสเซอร์ในตู้เย็น มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 58 คน

5.2.7 บริษัทไทยโตชิบา อุตสาหกรรม จำกัด ลักษณะการประกอบการ เป็นโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านประเภทพัดลม ตู้เย็น หม้อหุงข้าว กระติกน้ำร้อนไฟฟ้า กระทะไฟฟ้า โทรทัศน์ เตาอบไมโครเวฟ และมอเตอร์สำหรับปั๊มน้ำ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 2,500 คน

5.2.8 บริษัทไทยโตชิบา ไลท์ติ้ง จำกัด ลักษณะการประกอบการ เป็นโรงงานผลิตหลอดฟลูออเรสเซ่นท์ (หลอดตรง และหลอดกลม) และบัลลาสต์ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 332 คน

5.2.9 บริษัทไทยโตชิบา ฟลูออเรสเซ่นท์ แลมป์ จำกัด ลักษณะการประกอบการเป็นโรงงานผลิตหลอดแก้วใส ฝาครอบแก้วมิเตอร์ไฟฟ้า และเลนส์ของรถยนต์และรถจักรยานยนต์ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 114 คน

ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยวิธี Yamane's ตามสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ดังนี้

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ทั้งหมดในการวิจัย

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนเท่ากับ

$$n = \frac{12,992}{1+12,992(0.0025)}$$

n = 388 คน

5.3 ด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

5.3.1 ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

5.3.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ตามแนวความคิดของทฤษฎีแห่งความสำเร็จขององค์การของ McKinsey 7-S Framework ทั้ง 7 ประการ ซึ่งได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ 2) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การ 3) ปัจจัยด้านระบบภายในองค์การ 4) ปัจจัยด้านรูปแบบในการบริหารองค์การ 5) ปัจจัยด้านพนักงานขององค์การ 6) ปัจจัยด้านทักษะขององค์การ 7) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์การ

6. ข้อตกลงเบื้องต้น

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเนื้อหาในงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การครั้งนี้ ผู้วิจัยขอทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อตกลงเบื้องต้นในงานวิจัยไว้ดังนี้

6.1 โรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย หมายถึงบริษัทโตชิบา ที่ดำเนินธุรกิจประเภทโรงงานอุตสาหกรรม ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย จำนวน 9 บริษัทได้แก่

6.1.1 บริษัทโตชิบา คอนซูมเมอร์ โปรดัคส์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ TPT

6.1.2 บริษัทโตชิบา แคเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ TCTC

6.1.3 บริษัทโตชิบา ดีสเพล ดีไวส์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ TDDT

6.1.4 บริษัทโตชิบา เซมิคอนดัคเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ TST

6.1.5 บริษัทโตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ TLCT

6.1.6 บริษัทคอนโทรล คอมโพเน้นท์ จำกัด หรือ 3C

6.1.7 บริษัทไทยโตชิบา อุตสาหกรรม จำกัด หรือ TTEI

6.1.8 บริษัทไทยโตชิบา ไลท์ติ้ง จำกัด หรือ TTLC

6.1.9 บริษัทไทยโตชิบา ฟลูออเรสเซ่นท์ แลมป์ จำกัด หรือ TTFC

6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การในงานวิจัยครั้งนี้ยึดตามแนวคิดทางทฤษฎีแห่งความสำเร็จขององค์การของ McKinsey (McKinsey 7-S Framework) ได้แก่

6.2.1 โครงสร้างขององค์การ

6.2.2 กลยุทธ์ขององค์การ

6.2.3 ระบบภายในองค์การ

6.2.4 รูปแบบการบริหารองค์การ

6.2.5 พนักงานขององค์การ

6.2.6 ทักษะขององค์การ

6.2.7 ค่านิยมร่วมขององค์การ

6.3 คำว่าความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง การทำกิจกรรมใดๆ ในหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ

6.4 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในงานวิจัยครั้งนี้ อยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2545 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2545 ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2545

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้มีความเข้าใจได้ตรงกันถึงเนื้อหาในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ผู้วิจัยจึงขอให้นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ไว้ดังนี้

7.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ หมายถึง ปัจจัย 7 ประการตามแนวความคิดของทฤษฎีแห่งความสำเร็จขององค์การของ McKinsey 7-S Framework (Peters and Waterman, 1982) ที่เชื่อว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การมีด้วยกัน 7 ประการ คือ (1) โครงสร้างขององค์การ (2) กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) (3) ระบบภายในองค์การ (System) (4) รูปแบบการบริหารองค์การ (Style) (5) พนักงานขององค์การ (Staff) (6) ทักษะขององค์การ (Skills) และ(7) ค่านิยมร่วมขององค์การ (Share Value)

7.2 โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การพิจารณาโครงสร้างตามความซับซ้อนขององค์การ เมื่อเทียบกับขนาดขององค์การ และความชัดเจนในการลำดับขั้นในการบริหารจัดการ

7.3 กลยุทธ์ขององค์การ หมายถึง แนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การที่เป็นนโยบายในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นด้านนโยบายของคุณภาพงาน การเปลี่ยนแปลงขององค์การ และการสนองตอบความต้องการของลูกค้า

7.4 ระบบภายในองค์การ หมายถึง ความเข้มงวดหรือความยืดหยุ่นในการดำเนินงานภายในองค์การ ด้วยการให้การสนับสนุนในการคิดค้นทดลองของพนักงาน รวมถึงการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

7.5 รูปแบบการบริหารองค์การ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีบทบาทต่อการบริหารจัดการภายในองค์การ

7.6 พนักงานขององค์การ หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ

7.7 ทักษะขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการประกอบธุรกิจด้านโรงงานอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผนด้วยความเชี่ยวชาญ

7.8 ค่านิยมร่วมขององค์การ หมายถึง ความภูมิใจ และเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ และรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

7.9 ผู้บริหาร หมายถึง พนักงานขององค์การที่อยู่ในฝ่ายบริหาร ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (Supervisor, Officer) ระดับกลาง (Manager) และระดับสูง (Senior Manager, General Manager, Director) เป็นต้น

7.10 หัวหน้างาน หมายถึง พนักงานขององค์การที่มีหน้าที่ในการควบคุมงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง Senior Operator, Leader, Foreman, Senior Staff เป็นต้น

7.11 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานขององค์การที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง ช่างเทคนิค Operator, Worker, Staff เป็นต้น

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จทั้ง 7 ประการ เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพิจารณาดูแล ปรับปรุง และพัฒนาปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการบริหารสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

8.2 ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาด้านการบริหารและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์การของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ได้

8.3 ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การอื่นๆ เพื่อเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในองค์การนั้นๆ ได้

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ทั้งจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยอื่นๆ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอตามหัวข้อต่างๆ โดยลำดับต่อไปนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบริษัทโตชิบา
2. แนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบริษัทโตชิบา

1.1 ประวัติความเป็นมา

ความเป็นมาของบริษัทโตชิบา เริ่มต้นขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1875 (พ.ศ. 2418) โดย Mr. Hisashige Tanaka ได้ก่อตั้งบริษัท Tanaka Seizo-sho หรือ Tanaka Engineering Works ขึ้น ซึ่งเป็นบริษัทแรกของญี่ปุ่นที่ทำการผลิตอุปกรณ์เพื่อการส่งโทรเลข (Telegraphic Equipment) ที่เป็นที่รู้จักกันดีในสมัยนั้น หลังจากนั้น Mr. Tanaka ได้ทำการเปิดโรงงานแห่งที่ 2 ขึ้นในปี ค.ศ. 1882 (พ.ศ. 2425) บริษัทเป็นที่รู้จักกันดีในฐานะผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าสำหรับอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดในประเทศญี่ปุ่นในช่วงปี ค.ศ. 1890 (พ.ศ. 2433) และในปี ค.ศ. 1893 (พ.ศ. 2436) ได้เปลี่ยนชื่อบริษัทเป็นบริษัท Shibaura Seisaku-sho หรือ Shibaura Engineering Works Co., Ltd.

ในระหว่างปี ค.ศ. 1890(พ.ศ. 2433) Dr. Ichisuke Fujioka และMr. Shoichi Miyoshi ได้จัดตั้งบริษัท Hakunetsu-sha & Co., Ltd. เพื่อทำการผลิตหลอดไฟฟ้าชนิดไส้หลอดทำด้วยเส้นลวด (Electric Incandescent Lamps) ในประเทศญี่ปุ่นขึ้นเป็นครั้งแรก และได้มีวิวัฒนาการทางด้านความหลากหลายในด้านอุตสหกรรมการผลิต จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1899 (พ.ศ. 2442) จึงได้เปลี่ยนชื่อบริษัทเป็น Tokyo Denki หรือ บริษัท Tokyo Denki Electric Co., Ltd.

ในปี ค.ศ. 1939 (พ.ศ. 2482) ผู้บริหารของทั้งสองบริษัท (Shibaura Engineering Works Co., Ltd. และ Tokyo Denki Electric Co., Ltd.) ได้รวมบริษัททั้งสองเข้าด้วยกันภายใต้ชื่อ Tokyo Shibaura Denki หรือ Tokyo Shibaura Electric Co., Ltd. และภายหลังได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท Toshiba Corporation เมื่อปี ค.ศ. 1978 (พ.ศ. 2521)

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 บริษัทโตชิบา นับว่าเป็นบริษัทหนึ่งซึ่งถือได้ว่าเป็นบริษัทที่เป็นที่รู้จักกันดีในประเทศญี่ปุ่น ได้เริ่มลงทุนเพื่อขยายกิจการจากทรัพย์สินที่มีอยู่รวมทั้งโรงงานอีก 27 แห่ง ซึ่งในปีต่อๆ มา บริษัทโตชิบาก็เริ่มมีความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจต่างๆ หลายประเภท โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ชั้นสูงเป็นสำคัญ บริษัทโตชิบา เป็นผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศญี่ปุ่นและเป็นบริษัทแรกในโลกที่ผลิตโทรทัศน์ขนาด 16 นิ้ว Automatic Handwritten Mall Number Reader-Sorters เวิร์ดโพรเซสเซอร์ แม่เหล็กเหนี่ยวนำที่ใช้กับรถไฟฟ้าความเร็วสูง และหัววีดีโอเทป (VCR Head) บริษัทโตชิบาเป็นบริษัทแรกที่ผลิตหลอดฟลูออเรสเซ่นท์ ผลิตอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับการส่งสัญญาณโทรทัศน์ หลอดภาพสี Mounted Type Monorail Equipment เรดาร์ อุปกรณ์สื่อสารในอวกาศ หม้อแปลงไฟฟ้าสำหรับไฟฟ้าแรงสูง และ Mobile Computerized Health Screening System

บริษัทโตชิบา มุ่งเน้นที่จะพัฒนาธุรกิจและขยายกิจการไปสู่นานาประเทศทั่วโลก เริ่มแรกด้วยการเปิดโรงงานในประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในปี ค.ศ. 1960 (พ.ศ. 2503) ด้วยการร่วมลงทุนสร้างโรงงานผลิตหลอดไฟฟ้าที่ประเทศศรีลังกา โดยใช้ชื่อบริษัทว่า Ceylon Bulbs and Electrical Ltd. ในช่วงเวลาไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา บริษัทโตชิบา มีฐานการผลิตอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ของโลก เช่น ละตินอเมริกา หลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เม็กซิโก บราซิล และประเทศไทย รวมทั้งให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทางด้านเทคโนโลยีแก่ประเทศต่างๆ เหล่านี้ด้วย

ในประเทศสหรัฐอเมริกาก็เช่นเดียวกัน บริษัทโตชิบาได้เปิดสำนักงาน ณ กรุงนิวยอร์ค ในปี ค.ศ. 1964 (พ.ศ. 2507) และต่อมาอีกไม่นานก็ได้จัดตั้งสำนักงานตัวแทนทางการค้า ซึ่งได้แก่ บริษัท Toshiba America Inc., ในปี ค.ศ. 1965 (พ.ศ. 2508) และ Toshiba International Corporation ในปี ค.ศ. 1967 (พ.ศ. 2510) จุดเริ่มต้นของการตั้งโรงงานผลิตในต่างประเทศได้เริ่มต้น เมื่อปี ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2516) เมื่อบริษัท Toshiba International Corporation ได้เริ่มการผลิตอุปกรณ์ควบคุมต่างๆ ในโรงงานที่ Houston มลรัฐ Texas ยอดการผลิตในสหรัฐอเมริกาสูงขึ้นตามลำดับ และขยายกิจการไปสู่เครื่องรับโทรทัศน์สี LSI Memories และเตาอบไมโครเวฟ ในปี ค.ศ. 1986 (พ.ศ. 2529) เริ่มผลิตหลอดภาพโทรทัศน์สีที่ New York และ

หมึกสำหรับถ่ายเอกสารที่ South Dakota ผลิต Lap Top คอมพิวเตอร์ และกล่องชุมสายโทรศัพท์ (Telephone PBXS) ในปี ค.ศ. 1987 (พ.ศ. 2530) ที่ California และต่อมาก็ผลิตเครื่องถ่ายเอกสาร และเครื่องแฟกซ์

บริษัทโตชิบาขยายสาขาไปสู่ทวีปยุโรปเช่นเดียวกัน โดยตั้งสำนักงานที่ Zurich ในปี ค.ศ. 1963 (พ.ศ. 2506) และเปิดสำนักงานผู้แทนทางการค้า ตลอดจนโรงงานผลิตในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ในอีกหลายประเทศ เช่นในประเทศเยอรมัน บริษัทโตชิบาตั้งสำนักงานตัวแทนทางการค้าโดยใช้ชื่อว่า Toshiba Europe G.m.b.H ในปี ค.ศ. 1969 (พ.ศ. 2512) และต่อมา Toshiba (U.K) ก็เปิดสำนักงานขึ้นในปี ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2516)

1.2 สถานที่ตั้ง

สำนักงานใหญ่ (Headquarter) :

1-1 Shibaura 1-chome, Minato-ku, Tokyo 105-8001, Japan

1.3 ประเภทของธุรกิจ

1.3.1 สื่อสารสนเทศ และอุปกรณ์ติต่อสื่อสาร และระบบ (Information & Communications Equipment and Systems 1) PC และระบบคอมพิวเตอร์ต่างๆ 2) Storage Devices 3) อุปกรณ์การสื่อสาร (Telecommunications Equipment) 4) Social Automation Systems 5) อุปกรณ์ทางการแพทย์ (Medical Electronics Equipment) และ6) ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับอวกาศ (Space Related Products)

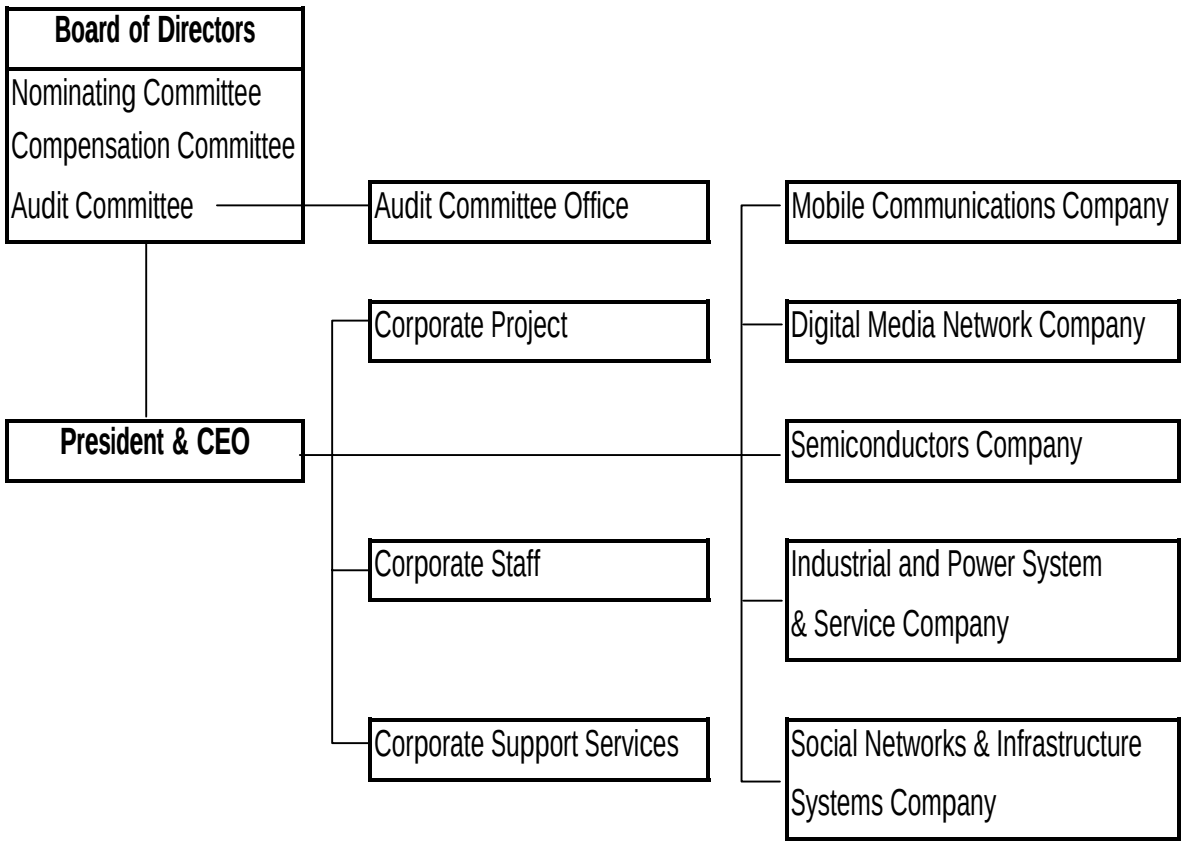
1.3.2 วัตถุดิบ และส่วนประกอบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Component & Materials) 1) Semiconductors 2) Electron Tubes 3) Optoelectronic Devices 4) Liquid Crystal Display 5) Batteries 6) Printed Circuits Boards

1.3.3 ระบบเครื่องส่งกำลัง และอุปกรณ์เพื่อการอุตสาหกรรม (Power Systems & Industrial Equipment) 1) เครื่องจักรอุตสาหกรรม (Industrial Apparatus) 2) เครื่องกำเนิดพลังงาน (Power Generating Plants) 3) อุปกรณ์การคมนาคม (Transportation Equipment) 4) บันไดเลื่อน (Elevators & Escalators)

1.3.4 ผลิตภัณฑ์เพื่อการอุปโภค 1) วีดีโอ และผลิตภัณฑ์ให้ความบันเทิงภายในบ้าน (Video and Digital Home Products) 2) เครื่องใช้ในครัวเรือน (Home Appliances)

1.4 บริษัทฯ ในเครือของ Toshiba Corporation Co., Ltd. (In-house Company)

1) Mobile Communication Company 2) Digital Media Network Company 3) Semiconductor Company 4) Industrial and Power Systems & Services Company 5) Social Network & Infrastructure Systems Company



ภาพที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการบริหาร (Management Structure) ของบริษัทโตชิบา ประเทศญี่ปุ่น

ที่มา : http://www.toshiba.co.jp ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546

1.5 นโยบายด้านการบริหารในปัจจุบันจนถึงปี ค.ศ. 2005 (พ.ศ. 2548)

ตั้งแต่กลางปี ค.ศ. 1990 (พ.ศ. 2533) บริษัทโตชิบา ได้ดำเนินการด้านการปรับโครงสร้างองค์การ โดยปรับองค์การให้มีขนาดกระทัดรัดขึ้น และได้นำระบบ Autonomous In-house Companies มาใช้ในองค์การ ได้ดำเนินกลยุทธ์เป็นพันธมิตร (Strategic partnerships joint ventures) และร่วมกับพันธมิตรทางการค้าในการดำเนินธุรกิจ ด้วยการดำเนินการด้วยโปรแกรมนวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) ซึ่งเป็น Six Sigma ในรูปแบบของบริษัทโตชิบา ซึ่งทำให้บริษัทโตชิบา ได้มีพลังในการดำเนินธุรกิจได้ดังเดิม และทำการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ด้วยนวัตกรรมและการออกแบบ ทำให้บริษัทโตชิบา ได้บรรลุถึงผลสำเร็จในการลดภาระในการจัดหา จัดซื้อ ต้นทุนทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และสินทรัพย์ที่ไม่จำเป็น

บริษัทโตชิบา ได้มีความมุ่งหวังในธุรกิจหลักด้าน Digital Products และ Electronics Devices & Component เพื่อให้เป็นสินค้าที่จะนำความเจริญเติบโตสูงสุดแก่องค์การ

ในด้าน Digital Products บริษัทโตชิบา เป็นผู้นำในด้านโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile) และเทคโนโลยีไร้สาย (Wireless) มายาวนาน ทั้งสองผลิตภัณฑ์มีความสำคัญทั้งส่วนบุคคลและการขยายโครงข่าย ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2002 (พ.ศ. 2545) บริษัทโตชิบาประสบความสำเร็จในการขยายธุรกิจโทรศัพท์เคลื่อนที่เข้าไปในยุโรป และจีนเป็นผลสำเร็จ

ในด้าน Electronics Devices บริษัทโตชิบาเป็นผู้นำด้าน Discrete และ Analog Devices และ NAND Flash Memory ซึ่งเป็นจุดแข็งที่สำคัญของตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผลิตภัณฑ์ประเภท Digital Consumer และ Driver รุ่นที่พัฒนาใหม่ๆ เมื่อรวมความสามารถในระบบ LSIs และจุดแข็งทางด้าน LCDs และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง Polysilicon TFTS ที่มีอุณหภูมิต่ำ ซึ่งบริษัทโตชิบา ยังเป็นผู้นำในตลาด และ Light-emitting Diodes ที่เป็นผลิตภัณฑ์รุ่นต่อไปของบริษัทโตชิบา

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการประกอบการย้อนหลัง 5 ปี จากปี ค.ศ. 1999 – 2003 (พ.ศ. 2542 – 2546)
ของบริษัทโตชิบา ประเทศญี่ปุ่นและบริษัทสาขา
สิ้นสุดปีงบประมาณ วันที่ 31 มีนาคม 2546

Five-Years Summary
Toshiba Corporation and its subsidiaries
Year ended March 31

	Million of yen, except per share amounts				
	2003	2002	2001	2000	1999
Net Sales	¥5,655,778	¥5,394,033	¥5,951,357	¥5,749,372	¥5,300,902
Cost of Sales	4,146,460	4,070,130	4,323,525	4,254,444	3,890,622
Selling, general and administrative expenses	1,393,776	1,437,478	1,395,699	1,393,959	1,379,797
Operating income (loss)	115,542	(113,575)	232,133	100,969	30,483
Income (loss) before income taxes and minority interest	53,123	(376,687)	188,099	(44,844)	11,218
Income taxes	48,532	(113,915)	96,145	(4,530)	20,901
Net income (loss)	18,503	(254,017)	96,168	(32,903)	(9,095)
Per share of common stock :					
Net Income (loss)					
-- Basic	¥5.75	¥ (78.91)	¥29.88	¥ (10.22)	¥ (2.83)
-- Diluted	5.75	(78.91)	29.71	(10.22)	(2.83)
Cash dividends	3.00	--	10.00	3.00	6.00
Total assets	¥5,238,936	¥5,407,782	¥5,724,564	¥5,780,006	¥6,101,929
Shareholders' equity	571,064	705,314	1,047,925	1,060,099	1,128,753
Capital expenditures (Property, plant and equipment)	230,512	348,235	269,545	298,512	375,464
Depreciation (Property, plant and equipment)	237,888	311,208	308,294	329,630	309,836
R&D expenditures	331,494	326,170	327,915	334,398	316,703
Number of Employees	165,776	176,398	188,042	190,870	198,000

ที่มา : TOSHIBA, ***ANNUAL REPORT 2003***, Year ended March 31, 2003

ตารางที่ 2.2 แสดงผลประกอบการแยกตามเขตธุรกิจ ย้อนหลัง 3 ปี จากปี ค.ศ. 2001 – 2003 (พ.ศ. 2544 – 2546) ของ บริษัทโตชิบา ประเทศญี่ปุ่นและบริษัทสาขา สิ้นสุดปีงบประมาณ วันที่ 31 มีนาคม 2546

Net Sales by Region

Year ended March 31

	Million of yen, except per share amounts		
	2003	2002	2001
Japan	3,343,551	3,340,491	3,753,052
North America	860,306	825,902	828,671
Asia	837,845	659,820	728,969
Europe	509,620	453,093	519,186
Other	104,456	114,727	121,479
Net Sales	5,655,778	5,394,033	5,951,357

ที่มา : TOSHIBA, ***ANNUAL REPORT 2003***, Year ended March 31, 2003

1.6 ความเป็นมาของบริษัทโตชิบาในประเทศไทย

การดำเนินธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านภายใต้ชื่อโตชิบา ในประเทศไทยนั้น เริ่มต้นในปี พ.ศ. 2510 เมื่อบริษัทอุตสาหกรรมไฟฟ้าไทย นำโดยคุณกร สุริยสัตย์ และท่านผู้หญิง นิรมล สุริยสัตย์ ได้ร่วมลงทุนกับบริษัทโตชิบา คอร์ปอเรชั่น (Toshiba Corporation Co., Ltd) ประเทศญี่ปุ่น และก่อตั้งบริษัทไทยโตชิบา อุตสาหกรรม จำกัด (Thai Toshiba Electric Industries Co., Ltd.) ขึ้น ในปี พ.ศ. 2512 ด้วยเงินลงทุน 20 ล้านบาท ทำการผลิตพัดลมเป็นสินค้าประเภทแรก ตามด้วยตู้เย็น โทรทัศน์ มอเตอร์ไฟฟ้าซึ่งถือว่าเป็นผู้ผลิตได้รายแรกของประเทศไทย และหม้อหุงข้าวไฟฟ้า ในขณะเดียวกันก็ได้ร่วมลงทุนกับบริษัทโตชิบา คอร์ปอเรชั่น เพื่อก่อตั้งบริษัท โตชิบา ไทยแลนด์ จำกัด (Toshiba Thailand Co., Ltd.) ขึ้นเป็นผู้จำหน่ายและวางนโยบายการตลาด และหลังจากนั้นอีก 4 ปีต่อมาก็ได้ร่วมลงทุนก่อตั้งบริษัทไทยโตชิบา ฟลูออเรสเซ่นท์ แลมป์ จำกัด (Thai Toshiba Fluorescent Lamp Co., Ltd.) ในปี พ.ศ. 2516 สำหรับผลิตหลอดไฟ และก่อตั้งบริษัท ไทยโตชิบา ไลท์ติ้ง จำกัด ในปี 2525 เพื่อทำการผลิต หลอดแก้ว

คุณกร สุริยสัตย์ และท่านผู้หญิงนิรมล สุริยสัตย์ ยังเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งสวนอุตสาหกรรมบางกะดี (Bangkadi Industrial Park Co., Ltd.) ขึ้นที่จังหวัดปทุมธานี เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม และสร้างความมั่นใจแก่นักลงทุนต่างประเทศ ปัจจุบันบริษัทในเครือโตชิบาประเทศไทย มีมูลค่าการลงทุนกว่าหมื่นล้านบาทในหลายโครงการ อาทิ โครงการผลิตเซมิคอนดักเตอร์ หลอดภาพทีวีสี ตู้เย็น พัดลม เครื่องซักผ้า เครื่องปรับอากาศ เตาไมโครเวฟ เครื่องครัวดิจิตอล หลอดไฟฟลูออเรสเซ่นท์ มอเตอร์ทรานสฟอร์มเมอร์ และคอมเพรสเซอร์ ซึ่งผลิตภัณฑ์ต่างๆ เหล่านี้ ผลิตเพื่อทำการส่งออกไปจำหน่ายในต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ โดยมีพนักงานโดยรวมกว่า 10,000 คน นอกจากการลงทุนผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีคุณภาพระดับสินค้าส่งออกแล้ว บริษัทโตชิบาประเทศญี่ปุ่นได้ย้ายฐานการผลิตบางส่วนมาอยู่ในประเทศไทยอีกด้วย

1.7 ปรัชญาการบริหารของบริษัทโตชิบา

1.7.1 คำมั่นสัญญาจากกลุ่มบริษัทโตชิบา (Basic Commitment of the TOSHIBA Group) : “พวกเรากลุ่มบริษัทโตชิบา ซึ่งยึดถือคำมั่นสัญญาที่มีต่อประชาชนและอนาคต เรามีความปรารถนาที่จะช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมที่จะปรับปรุง พัฒนาในการดำเนินงานในส่วนของบริษัทเพื่อรับประกันว่า เราจะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมโลก”

1.7.2 คำมั่นสัญญาต่อประชาชน (Commitment to People) : “เราพยายามสนองความต้องการของประชาชนทั้งปวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ผู้ถือหุ้น และพนักงานของเรา ด้วยการวางแผนกลยุทธ์ที่มองการณ์ไกล ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ ด้วยความรับผิดชอบและตอบสนองความต้องการ ดังเช่น พลเมืองบริษัทที่ดี เราพร้อมให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการส่งเสริมเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายของสังคม”

1.7.3 คำมั่นสัญญาต่ออนาคต (Commitment to the Future) : “ด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ทางด้านอิเล็กทรอนิกส์และพลังงานอย่างต่อเนื่อง เรามีความมุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าและบริการที่สามารถยกระดับชีวิตของมนุษย์ อันจะนำไปสู่สังคมที่รุ่งเรืองและสมบูรณ์ เราจะค้นหาวิธีการใหม่ๆ ที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้เป้าหมายของ ชุมชนโลกบรรลุผล ตลอดจนปรับปรุงสภาพแวดล้อมโลกให้ดีขึ้น”

1.7.4 ปณิธานของกลุ่มโตชิบา (Commitment of TOSHIBA) : “เราผูกพันต่อมวลมนุษยชาติ และผูกพันต่ออนาคตของโลก”

1.8 นโยบายการบริหารของโตชิบา

ในฐานะผู้ผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ชั้นนำของโลก โตชิบามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาธุรกิจ ให้มีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย แม้ว่าในปัจจุบันโลกของเราเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร แต่ส่วนใหญ่เราจะเป็นฝ่ายรับทราบหรือฟังข้อมูลมากกว่าที่จะใช้ข้อมูล บริษัทโตชิบาพยายามพัฒนาปรับปรุงการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มนุษย์ได้สัมผัสกับข้อมูลข่าวสารที่มากขึ้น ความรวดเร็วในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้สร้างความเจริญก้าวหน้า ไม่เพียงแต่อุตสาหกรรม ในการผลิตเท่านั้น แต่ยังช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตมนุษย์อีกด้วย

บริษัทโตชิบาให้ความเคารพในความเป็นมนุษย์ พัฒนาให้เกิดคุณค่า ส่งเสริมให้การดำรงชีวิต มีความเป็นอยู่อย่างสุขสบาย และมีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง นอกจากนี้บริษัทโตชิบาสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของมวลมนุษย์ชาติ ซึ่งสิ่งที่ได้กล่าวมาเบื้องต้นคือพื้นฐานในการบริหารของบริษัทโตชิบา นอกจากนี้บริษัทโตชิบา ยังได้ให้การสนับสนุนและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติด้วยการให้ทุนการศึกษาในประเภทต่างๆ อีกด้วย โครงการเพื่อสังคมต่างๆ ของบริษัทโตชิบา พอสรุปได้ดังนี้

1. โครงการโตชิบามอบทุนการศึกษา เป็นหนึ่งในโครงการกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทในเครือโตชิบา ประเทศไทย ที่เริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 ที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนของชาติที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อสนับสนุนให้อนาคตของชาติได้มีการศึกษาที่ดี สร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้ที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่นักเรียนในภาวะเศรษฐกิจฝืดเคืองเป็นการตอบแทนสังคม บริษัทโตชิบาจะมีการมอบทุนการศึกษาให้แก่นักเรียน นักศึกษาที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในทุกจังหวัดของประเทศไทย ผ่านตัวแทนจำหน่ายรายย่อย และพนักงานขายของบริษัทในแต่ละภาคของประเทศ การสมัครขอรับทุนนั้น เปิดโอกาสให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา จากสถาบันการศึกษา ระดับอาชีวะศึกษา และอุดมศึกษาทั่วประเทศ

2. โครงการ “เรารักโรงเรียนกับโตชิบา” มอบผลิตภัณฑ์เพื่อการศึกษา จัดขึ้นเพื่อมอบโสตทัศนูปกรณ์เพื่อการศึกษา (โทรทัศน์สีขนาด 20 นิ้ว) ให้แก่โรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในท้องถิ่นชนบททุกๆ จังหวัดโดยให้การสนับสนุนจังหวัดละ 1 เครื่องต่อ 1 โรงเรียนในทุกๆ ปี ซึ่งบริษัทโตชิบาได้ทำการจัดมอบอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

3. ทุนการศึกษามูลนิธิโตชิบา - ไทย สนับสนุนด้านวิศวกรรม เป็นทุนการศึกษาของมูลนิธิโตชิบา – ไทย ที่จะมอบให้แก่นักศึกษาแผนกวิชาวิศวกรรม 60 คน ของสถาบันการศึกษาในสังกัดของรัฐบาล 8 สถาบัน ในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเคมี วิศวกรรมเครื่องกล และวิศวกรรมอุตสาหกรรม มูลค่าทุนละ 12,000 บาท/ปี โดยนักศึกษาที่ได้รับทุนจะได้รับการสนับสนุน

ตั้งแต่เป็นนักศึกษาใหม่ชั้นปีที่ 1 จนกระทั่งจบการศึกษา ซึ่งแต่ละปีจะมีการมอบทุนการศึกษาให้นักศึกษาใหม่ ปีละ 15 คน แทนที่นักศึกษาที่จบไปในแต่ละปี ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนนิสิต นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์แต่มีความขยันหมั่นเพียร และมีความประพฤติดีให้ได้มีโอกาสในการศึกษา คุณสมบัติของผู้ขอรับทุนต้องมีความประพฤติดี มีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ มีสุขภาพสมบูรณ์และไม่เป็นผู้ที่กำลังรับทุนจากที่อื่น ทั้งนี้ผู้ได้รับทุนจะมีโอกาสได้เข้าร่วมในโครงการฝึกงานในโรงงานต่างๆ ของกลุ่มบริษัทโตชิบา ตามสาขาวิชาต่างๆ เพื่อจะสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานด้วย

4. ทุนมูลนิธิ ดร.กร – ท่านผู้หญิงนิรมล สุริยสัตย์ เกิดขึ้นตามโครงการ “นำสิ่งที่ดีสู่ชีวิต” ซึ่ง ดร. กร – ท่านผู้หญิงนิรมล สุริยสัตย์ ได้มอบทุนการศึกษาให้แต่บุตรธิดาของพนักงานบริษัทโตชิบา ต่อเนื่องเรื่อยมานับแต่ก่อตั้งบริษัท โดยมอบทุนให้ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาจนถึงระดับมหาวิทยาลัย

5. ด้านกีฬา บริษัทโตชิบา ได้มีส่วนร่วมในการจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเด็กพิการทางสมองและปัญญา “สเปเชี่ยล โอลิมปิค” ซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำปีเพื่อฟื้นฟูพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้ทักษะทางกีฬาเป็นสื่อ โดยจะส่งผลให้บุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาเหล่านี้ได้รับการยอมรับและ มีชีวิตที่ดีขึ้นในสังคมไทยมากขึ้น

6. กิจกรรมเพื่อสังคม บริษัทโตชิบา ได้มอบรายได้ทุก 50 สตางค์จากการขายหลอดไฟฟลูออเรสเซ่นท์เพื่อสมทบทุนมูลนิธิศิลปาชีพในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ นอกจากนั้นจัดทำสิ่งก่อสร้างเพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น สะพานลอยคนข้ามหน้าสวนจุตจักร และสวนประติมากรรมกลางแจ้งในมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นต้น

2. แนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ และปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

มีนักวิชาการและทฤษฎีทางการบริหารมากมายที่ให้นิยามและคำจำกัดความเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผล หรือความสำเร็จขององค์การไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยมีความสนใจมานำเสนอ ณ โอกาสนี้ ดังนี้

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

จีออร์โกโพโลส และแทนเนนบัม (Georgopoulos and Tenengbaum, 1957: 53 อ้างถึงในภรณี (กีร์ติบุตร) มหานนท์ 2529: 65) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การว่าหมายถึง การที่องค์การในฐานะที่เป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหาย และโดยไม่สร้างความเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก

แคปโลว์ (Caplow, 1964: 21) เสนอไว้ว่าประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้จากตัวแปรเหล่านี้ คือ (1) ความมั่นคงในระยะยาว (Stability) (2) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของส่วนประกอบขององค์การ (Integration) (3) ความเต็มใจของคนในองค์การในอันที่จะยังคงมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป (Voluntarim) และ(4) การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ (Achievement)

ทอลคอทท์ (Talcott, 1964: 40 ; อ้างถึงใน ภรณีย์ (กีร์ติบุตร) มหานนท์ 2529: 5) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ความเป็นระบบขององค์การเป็นเครื่องวัดความมีประสิทธิผลขององค์การ โดยให้ชื่อว่า AGIL ซึ่งระบุถึงกิจกรรม 4 ประเภทที่ทุกองค์การจำเป็นจะต้องกระทำ ซึ่งประกอบไปด้วย (1) การปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (Adaptation to the environment) (2) การบรรลุถึงเป้าหมาย (Goal attainment) (3) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคม (Integration –social stability) และ(4) สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน (Latency) ซึ่งหมายถึงการรักษารูปแบบ (Pattern maintenance) หรือการธำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรม และการกระตุ้นจูงใจ

เอทซิโอนี่ (Etzioni , 1964: 6) บาร์นาร์ด (Barnard) สเทียร์ และคณะ (Steers and others 1985: 72) อ้างถึงในภูษิตา อินทรประสงค์ (2539: 27-28) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นตัวที่ใช้ในการตัดสินวัตถุประสงค์ขององค์การได้ดีที่สุด ว่าบรรลุเป้าหมายองค์การตามที่เป็นจริง

ไพร์ซ (Price, 1968: 1 อ้างถึงใน ภรณีย์ (กีร์ติบุตร) มหานนท์ 2529: 57-58)ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การว่า คือ ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย (Degree of goal achievement) และไพร์ซ ยังพบตัวแปรแทรกซ้อนที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลต่อการแบ่งส่วนงานการคิดต่อสื่อสาร และขนาดขององค์การอันได้แก่ (1) ความสามารถในการผลิต (Productivity) (2) การยินยอมปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ (Conformity) (3) ขวัญ (Moral) (4) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptive) และ(5) ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization)

ชิน (Schein, 1970: 117) แสดงทัศนะวา ประสิทธิผลขององค์การหมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (survice) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) และเติบโต (grow)

ฟรีดแลนเดอร์และพิคเคิล (Friediander and Pickle, 1975 อ้างถึงใน เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์ 2536: 21-22) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญของความมีประสิทธิผลก็คือ ความมากน้อยของการที่องค์การสนองตอบต่อความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ซึ่งวัดได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพสินค้า และบริการ ปริมาณ ความเรียบร้อย และความได้มาตรฐานของสินค้าหรือบริการ ซึ่งจากความหมายดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงการให้บริการสาธารณะได้เป็นอย่างดี โดยมองประสิทธิผลในกรอบที่กว้างขึ้น ไม่เพียงแต่เน้นในแง่ของเชิงปริมาณเท่านั้นแต่ครอบคลุมถึงคุณภาพ ความรวดเร็ว และการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีอีกด้วย

ภรณีย์ (กีร์ติบุตร) มหานนท์ (2529: 2) ได้ให้ความเห็นว่า ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหาร และองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตามคำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากันเช่นในทัศนะของนักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน เห็นว่า ประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกับผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return on Investment) ในขณะที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตจะเห็นว่าประสิทธิผลคือ คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ นอกจากนี้นักวิทยาศาสตร์ อาจจะมองประสิทธิผลว่าหมายถึง จำนวนหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือผลผลิตใหม่ๆ ขององค์การ และในขณะที่นักสังคมศาสตร์ ได้มองประสิทธิผลว่าหมายถึง คุณภาพชีวิต ของการทำงาน เป็นต้น

ภรณีย์ (กีร์ติบุตร) มหานนท์ (2529: 7) ได้อธิบายว่า ประสิทธิผลของระบบองค์การ หมายความถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การ ในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

ภาสวดี คหะวงศ์ (2541: 18) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลหมายถึง สภาพการดำเนินงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด หรือคาดหวัง

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 22) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้วัดความสำเร็จของการบริหารที่มีการพิจารณาทั้งในผลผลิตที่ทำได้ และความสามารถส่วนบุคคลของผู้บริหารคือความมีประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งหมายถึงการวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิผลสูง หรืออีกนัยหนึ่ง Effective หมายถึง ความมีประสิทธิผลหรือการทำงานที่ได้ผลโดยสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2544: 27) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การที่จะประสบความสำเร็จ (Successful Organizations) ในโลกธุรกิจจะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) ธุรกิจต้องสามารถทำกำไรได้มากกว่าคู่แข่งขัน (2) ธุรกิจต้องเติบโตเร็วกว่าคู่แข่งขัน (3) ธุรกิจจะต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำของตลาดหรืออุตสาหกรรม

จากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ และจากหลากหลายความเห็นของนักวิชาการ ทำให้ผู้วิจัยพอสรุปความหมายของความสำเร็จขององค์การได้ว่า คือ ความสามารถขององค์การใดๆ ในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโตได้ ไม่ว่าสภาวะการหรือสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การพิจารณาได้จาก (1) ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (2) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (3) ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

กิปสัน และคณะ (Gibson, 1973 อ้างถึงในภรณี (กีร์ติบุตร) มหานนท์, 2529 : 40) ได้สรุปรวบรวมการศึกษาวิจัยถึงเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิผลขององค์การ ที่ควรประกอบด้วยตัวแปรต่อไปนี้ (1) ความสามารถในการผลิต (Productivity) (2) ประสิทธิภาพ (Effieciency) (3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) (4) การปรับตัว (Adaptiveness) (5) การพัฒนา (Development)

สเทียร์ (Steers, 1977 : 8) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยแยกออกตามลักษณะได้ 4 ประเภทใหญ่คือ (1) ลักษณะองค์การ (2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (3) ลักษณะของบุคลาการในองค์การ (4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

1. ลักษณะขององค์การ (Organization Characteristics)

1.1 โครงสร้าง (Structure) ได้แก่ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ (Decentralization) การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) ความเป็นทางการ (Formalization) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ขนาดขององค์การ ช่วงการบังคับบัญชา และขนาดของหน่วยงาน

1.2 เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง กระบวนการที่องค์การแปลงสภาพวัตถุดิบ หรือตัวป้อนที่มีจำกัดให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายโดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักร และทางสมอง

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics)

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาวะการณ์ด้านการตลาด เศรษฐกิจ และการเมือง

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ เช่น นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ

2.2.1 ลักษณะของบุคคลในองค์การ (Individual Characteristics) ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมาย

3. นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial Policies & Practices) ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและใช้ทรัพยากร การสร้าง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ การปรับตัว

โธมัส เจ ปีเตอร์ และโรเบิร์ต เอช วอเตอร์แมน แปลโดย วีรชัย ตันติวีระวิทยา (2528: 24-26) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นเลิศในเชิงบริหาร 8 ประการของบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างสูงที่ได้ค้นพบจากการวิจัย คือ

1. มุ่งเน้นการปฏิบัติ (A bias for action) บริษัทดีเด่นจะมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังใน 3 เรื่อง คือ การทำให้องค์การคล่องตัว การทดลองปฏิบัติ และการทำระบบให้ง่าย

2. มีความใกล้ชิดลูกค้า (Close to the customer) บริษัทดีเด่นได้ใกล้ชิดกับลูกค้าด้วยการใช้กลยุทธ์ด้านการบริการ คุณภาพและความเชื่อถือ รวมทั้งความเป็นนักหาช่องว่างและการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า

3. ความมีอิสระในการทำงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (Autonomy and entreprencurship) บริษัทได้ให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่พนักงานด้วยการกระจายอำนาจการดำเนินงานในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ และได้พยายามส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานช่วยกันคิดค้นสินค้าหรือบริการแปลกๆ ใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งบริษัทมีความอดทนต่อความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการทดลองคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อีกด้วย

4. เพิ่มผลผลิตโดยพนักงาน (Productivity through people) บริษัทดีเด่นได้ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การด้วยการปฏิบัติให้พนักงานอย่างจริงจัง เช่น ให้เกียรติและให้ความไว้วางใจ แก่พนักงานทุกระดับ รวมทั้งได้ใช้มาตรการต่างๆ ในด้านบวกในการส่งเสริมจิตใจพนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา อันเป็นผลทำให้บริษัทดีเด่นสามารถเพิ่มผลผลิตอย่างเห็นได้ชัด

5. สัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิด และความเชื่อมั่นในคุณค่าเป็นแรงผลักดัน (Hands-on and value driven) ผู้บริหารของบริษัทดีเด่นจะลงมาสัมผัสกับการปฏิบัติงานอย่างจริงๆ มิใช่นั่งบริหารงานอยู่แต่ในสำนักงานเท่านั้น และพยายามปลูกฝังพนักงานให้เชื่อมั่นในคุณค่าที่ดีต่างๆ เพื่อให้เกิดแรงผลักดันร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. ทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง (Stick to the knitting) บริษัทดีเด่นจะเลือกทำแต่ธุรกิจที่ตนเองมีความถนัดหรือเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจที่ได้ทำอยู่เท่านั้นเพราะมีความเชื่อว่าการทำธุรกิจที่ไม่เชี่ยวชาญมีโอกาสที่จะประสบต่อความล้มเหลวได้มาก และอาจกระทบกระเทือนธุรกิจเดิมที่ได้ดำเนินการมาด้วยดีอยู่แล้ว

7. รูปแบบเรียบง่ายธรรมดา พนักงานอำนวยการมีจำกัด (Simple from and learn staff) บริษัทดีเด่นได้จัดองค์การของหน่วยงานในระดับบนด้วยการใช้รูปแบบโครงสร้างที่มีความเรียบง่ายคือ สายงานที่จัดตามประเภทของสินค้าพร้อมกับได้กระจายอำนาจให้กับสายงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้พนักงานอำนวยการและหน้าที่ในสำนักงานใหญ่น้อยลงไปด้วย นอกจากนี้บริษัทดีเด่นยังมีความมุ่งมั่นอย่างจริงจังที่จะให้พนักงานทุกคนได้ทำงานด้านปฏิบัติการมากกว่า ด้านอำนวยการ

8. เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน (Simultaneous loose tight properties) บริษัทดีเด่นได้เข้มงวดทำให้พนักงานเกิดความศัทธาและเชื่อมั่นร่วมกันในคุณค่าของลูกค้า คุณภาพและบริการ การสื่อความแบบไม่มีพิธีรีตอง และการคิดค้นสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ได้ผ่อนให้พนักงานมีความอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และได้ใช้สิ่งที่ผ่อนปรนไปให้กลับมาควบคุมการทำงานของพนักงานอย่างรัดกุม

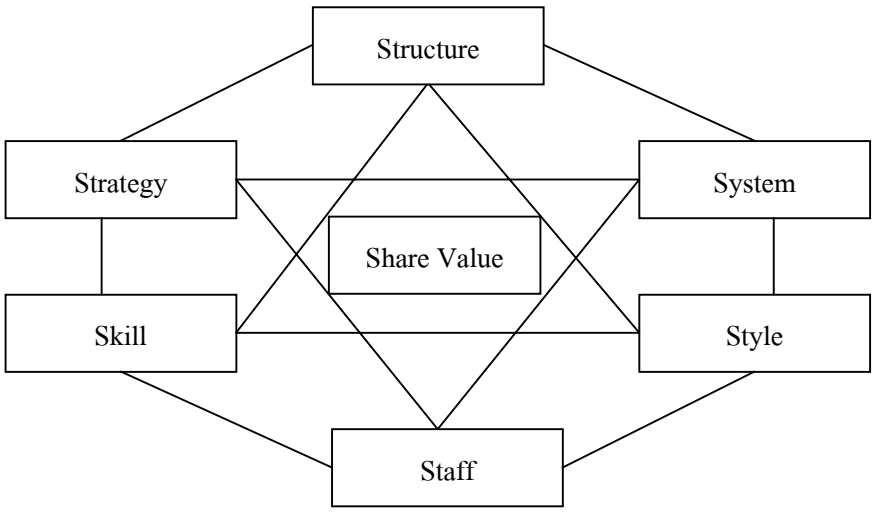
ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 6) หากจะแยกแยะปัจจัยสาเหตุใหญ่ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การแล้ว ก็อาจสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญๆ 3 ประการ คือ (1) ประเภทของธุรกิจที่กำลังทำอยู่ (2) บุคลที่องค์การได้จ้างไว้ทำงาน (3) สภาพแวดล้อมที่องค์การต้องเกี่ยวข้องดำเนินการอยู่

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 10) องค์การที่จะประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์การมีประสิทธิผลดีนั้น หากได้พิจารณาวิเคราะห์ย้อนกลับไปดูแล้วก็จะพบโดยส่วนมากว่าองค์การเหล่านั้นมีการจัดโครงสร้างองค์การอย่างเหมาะสมและชัดเจน มีบรรยากาศในทางสร้างสรรค์ เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่มุ่งเน้นการตลาดและบริการ นอกจากนี้การพัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่องตลอดจนการติดตามดูความเป็นอยู่ของพนักงาน พร้อมกับสำรวจทัศนะคติ ได้ทำให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงานดีขึ้นเป็นลำดับตลอดเวลา ความเข้าใจในระหว่างกันเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และการร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรค์ต่างๆ ที่มีอยู่ให้ลุล่วงไปได้อย่างราบรื่นเสมอ ได้ส่งผลให้กิจการเหล่านั้นเติบโตได้อย่างรวดเร็วและมั่นคง

พรทิพย์ ดีสมโชค (2542: 4) ได้นำเสนอไว้ว่า เมื่อองค์การธุรกิจต้องประสบปัญหาและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารมักจะเรียกหาวิธีการบริหารงานใหม่ๆ และทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์การเสียใหม่ ดังจะเห็นได้จากเมื่อปี พ.ศ. 2520 บริษัทแมคคินซีย์ ซึ่งเป็นที่ปรึกษาธุรกิจของสหรัฐอเมริกามีความสนใจเกี่ยวกับปัญหาว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ โดยมุ่งศึกษากลยุทธ์และการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม จนพบโครงร่างพื้นฐาน 7-S (McKinsey 7-S Framwork) ประกอบด้วยโครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) พนักงาน (Staff) สไตล์การบริหาร (Style of management) ระบบและวิธีการ (System & Procedure) คุณค่าร่วม (Share Value) และทักษะ (Skills) ซึ่งได้มาเป็นพื้นฐานสำคัญของการค้นหาคุณลักษณะดีเด่น ที่สร้างความเป็นเลิศทางการบริหาร 8 ประการ ได้แก่ เน้นการปฏิบัติ ใกล้ชิดกับลูกค้า มีความอิสระในการทำงานและความรู้สึกร่วม เพิ่มผลผลิตโดยพนักงาน สัมผัสกับงานและมีความเชื่อมั่นในคุณค่า มุ่งทำแต่ธุรกิจที่เชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง รูปแบบเรียบง่ายและจำกัดจำนวนพนักงาน เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน (Peter and Waterman, 1982)

อุไรวรรณ แย้มนิยม (2544:166) ได้อ้างถึงทฤษฎี McKinsey 7-S Framwork ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงองค์การที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จในทางการบริหารดำเนินการว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องประกอบด้วย

1. Strategy กลยุทธ์ที่บริษัทใช้สร้างข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่งขันอย่างยั่งยืน
2. Structure โครงสร้างขององค์การ การมอบหมายงาน และการแบ่งงานต้องเอื้อประโยชน์ให้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
3. System ระบบต่างๆ ในองค์การ เช่นระบบการจัดการผลิต ระบบการจัดการสินค้าคงคลัง ระบบการจัดซื้อ ระบบการควบคุมคุณภาพ ระบบการเงิน ระบบการตลาด ระบบการบัญชี ระบบสารสนเทศ และระบบการวัดผลงาน ต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี
4. Style สไตล์การบริหารงาน จรรยาบรรณและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต้องกว้างไกล
5. Staff พนักงานในองค์การมีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ อุทิศตนเพื่อบริษัท
6. Skill ทักษะขององค์การและคนในองค์การ เก่งคิด เก่งทำ และเก่งคน
7. Share Value ค่านิยมร่วมกันของคนในองค์การที่จะมุ่งมั่นให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้



ภาพที่ 2.3 McKinsey 7-S Framwork

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การโดยตรง ผู้วิจัยพบว่ายังไม่เคยมีผู้วิจัยมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการการดำเนินงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะขององค์การที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน มาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

ภัชรา คติกุล (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนา ในทัศนะของอาสาพัฒนาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ประสบการณ์ในการเคยพักอาศัยอยู่ในท้องที่ที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และการนำความรู้จากหลักสูตรและวิธีการอบรมก่อนปฏิบัติงานไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่อาสาพัฒนา ความรู้ความชำนาญพิเศษที่มีนอกเหนือกว่าความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความคาดหวัง ผลประโยชน์จากการเป็นอาสาพัฒนา การสนับสนุนของเจ้าหน้าที่ การรับฟังข่าวสารข้อมูล และการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนา

สุริยา เผ่าจินดา (2536: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มเกษตรกรทำนา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับการศึกษา อายุการเป็นสมาชิก ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม การมีส่วนร่วมในงานกลุ่ม การสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริม เนื้อที่ถือครองนั้น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของกลุ่ม

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์ (2536: 144-154) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการอธิบายประสิทธิผลมากที่สุดได้แก่ ความพร้อมของทรัพยากร รองลงมาตามลำดับคือความซับซ้อนของโครงสร้าง ความชัดเจนของเป้าหมายนโยบายและการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ และพบว่าความชัดเจนของเป้าหมายในนโยบายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนมากที่สุด

สมบูรณ์ สอนประภา (2536: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ลักษณะงาน และภาระหน้าที่ของคณะกรรมการสภาตำบล แต่มีความสัมพันธ์กับการสร้างความสัมพันธ์อันดี การยอมรับในกฎระเบียบ ประสบการณ์การฝึกอบรม การประสานงานภายใน และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับชุมชน

อัตถพงศ์ ถนิมพาสน์ (2537: 149-161) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน : กรณีศึกษาประชาชนเกาะลิบงอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง และเกาะพงัน อำเภอเกาะพงัน จังหวัดสุราษฎรธานี พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นอันดับแรกคือ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของการดำเนินกิจกรรมสาธารณสุขมูลฐาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้นำ ส่วนปัญหาของการดำเนินงานโครงการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และระดับความคิดเห็นของผู้กำหนดนโยบายกับผู้ปฏิบัติงาน ยังไม่สอดคล้องกัน

ฉนวนศรี มงคลเดช (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ ความมีมนุษย์สัมพันธ์ การประสานงานในหน่วยงาน การได้รับการฝึกอบรม การมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน แต่ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ภูษิตา อินทรประสงค์ (2539 : 144) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชน เรียงตามลำดับความสำคัญ 7 ตัวแปรได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม 2) ลักษณะภาวะผู้นำ 3) ความสามารถในการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน 4) ความสามารถให้คุณให้โทษ 5) การสร้างความผูกพัน และการยอมรับ 6) การมีส่วนร่วม 7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับปัจจัยด้านความชัดเจนของงาน ความสามารถบริหารภายในหน่วยงานและการจูงใจกลับมีบทบาทน้อยกว่าปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัยข้างต้นดังกล่าว

บุษบา บุศยพลากร (2542 : 106) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน : ศึกษากรณีโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าปัจจัยด้านรายได้ ความชัดเจนของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ความพร้อมของทรัพยากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน โดยความชัดเจนของนโยบาย การกำหนดภารกิจ การมอบหมายงาน และความพร้อมของทรัพยากรสามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานได้ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชนแต่อย่างใด

มติมา ตันประยูร (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการคลังคือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการด้านการคลัง ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล การฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการด้านการคลัง (2) ปัจจัยลักษณะของผู้นำได้แก่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์สุจริต และการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิก (3) ปัจจัยการบริหารจัดการได้แก่ การวางแผน โครงสร้างองค์การ การกำหนดอำนาจหน้าที่ การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การใช้อำนาจตามกฎหมายและการปฏิบัติตามระเบียบ การติดตามและประเมินผล การตรวจสอบ และควบคุม และ(4) ระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

และจากการศึกษาจากแนวคิด และทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยต่างๆ ดังข้างต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การผู้วิจัยมีความสนใจ ข้อค้นพบของบริษัทแมคคินซีย์ (McKinsey) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาธุรกิจของสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับปัจจัยโครงร่างพื้นฐานแห่งความสำเร็จ 7 ประการ (McKinsey 7-S Framework) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การ (Structure) กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) ระบบภายในองค์การ (System) รูปแบบการบริหารองค์การ (Style) พนักงานขององค์การ (Staff) ทักษะขององค์การ (Skills) และค่านิยมร่วมขององค์การ (Share Value) หากองค์การใดมีโครงร่างพื้นฐานทั้ง 7 ประการที่ดีแล้วย่อมทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทำให้องค์การมีความสามารถที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโตได้ ไม่ว่าสภาวะการหรือสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ดังสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ	**คุณลักษณะของการดำเนินงานขององค์การ**
1. โครงสร้างขององค์การ	
	- มีรูปแบบเรียบง่ายธรรมดาไม่ซับซ้อน - พนักงานอำนวยการมีจำนวนจำกัด - มีระบบสารสนเทศและการป้อนข้อมูลย้อนกลับ
2. กลยุทธ์ขององค์การ	
	- มีความใกล้ชิดลูกค้า * เน้นด้านการบริการและรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า * เน้นการบริหารคุณภาพ สร้างความเชื่อถือ * สร้างความเชื่อมั่นในองค์การและตัวผลิตภัณฑ์
3. ระบบภายในองค์การ	
	- มุ่งเน้นการปฏิบัติ * ให้การสนับสนุนกิจกรรมปรับปรุงงาน * ใช้การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการในการดำเนินงาน * ใช้สื่อสารสนเทศให้ข้อมูลกระจายอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

4. รูปแบบการบริหารขององค์การ

- ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ
  * ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับงานอย่างแท้จริง
  * ผู้บริหารได้สัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิด
  * ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงาน
  * ผู้บริหารสามารถผลักดันให้พนักงาน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน
  * ผู้บริหารมีความเข้มงวดและผ่อนปรน ในการบริหารงาน

5. พนักงานขององค์การ

- มีอิสระในการทำงาน
  * พนักงานได้รับการยอมรับ และสามารถ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้
- ได้รับการพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ
  * พนักงานได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ
- มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
  * พนักงานได้รับความพึงพอใจในการ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6. ทักษะขององค์การ

- ทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญ และเกี่ยวเนื่อง
- มีความสามารถในการผลิต และการบริหาร จัดการ
  * องค์การมีความเข้มงวดในกฎระเบียบ
  * พนักงานมีความเข้มงวดต่อการปฏิบัติงาน
  * พนักงานปฏิบัติงานตามมาตรฐานการทำงาน
  * พนักงานมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน

7. ค่านิยมร่วมขององค์การ

- มีความเชื่อมั่นในคุณค่าขององค์การ
  * มีความภาคภูมิใจในองค์การ
  * มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ
  * มีความรักและผูกพันกับองค์การ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณา ในลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Propulation)

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่ดำเนินธุรกิจประเภทโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 9 บริษัท โดยมีประชากรทั้งสิ้น 12,992 คน (ปี พ.ศ. 2545) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1.1 บริษัทโตชิบา คอนซูมเมอร์ โปรดัคส์ (ประเทศไทย) จำกัด ชื่อย่อ TPT ที่ตั้งเลขที่ 144 / 1 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 ลักษณะการประกอบการ เป็นโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านประเภทตู้เย็น และเครื่องซักผ้า มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 2,024 คน

1.1.2 บริษัทโตชิบา แคเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด ชื่อย่อ TCTC ที่ตั้งเลขที่ 144/9 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 ลักษณะการประกอบการ เป็นโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านประเภทเครื่องปรับอากาศ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 1,406 คน

1.1.3 บริษัทโตชิบา ดีสเพล ดีไวส์ (ประเทศไทย) จำกัด ชื่อย่อ TDDT ที่ตั้งเลขที่ 142 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 ลักษณะการประกอบการ เป็นโรงงานผลิตหลอดภาพสำหรับโทรทัศน์สี จอภาพ(มอนิเตอร์) มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 3,658 คน

1.1.4 บริษัทโตชิบา เซมิคอนดัคเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ชื่อย่อ TST ที่ตั้งเลขที่ 133 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 ลักษณะการประกอบการ เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเลคทรอนิกส์ มีพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 2,500 คน

1.1.5 บริษัทโตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ชื่อย่อ TLCT ที่ตั้งเลขที่ 144/2 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 ลักษณะการประกอบการ เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนเครื่องถ่ายเอกสาร โทรสารและเครื่องพิมพ์ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 400 คน

1.1.6 บริษัทคอนโทรล คอมโพเน้นท์ จำกัด ชื่อย่อ 3C ที่ตั้งเลขที่ 131/2 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 ลักษณะการประกอบการ เป็นโรงงานผลิต รีโมทคอนโทรล เครื่องควบคุมอุณหภูมิสำหรับตู้เย็นและเครื่องปรับอากาศ พัดลมระบายความร้อนสำหรับเครื่องใช้สำนักงานอัตโนมัติ และเครื่องควบคุมการทำงานของคอมเพรสเซอร์ในตู้เย็น มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 58 คน

1.1.7 บริษัทไทยโตชิบา อุตสาหกรรม จำกัด ชื่อย่อ TTEI ที่ตั้งเลขที่ 181/1 หมู่ 2 ถนนติวานนท์ ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 ลักษณะการประกอบการ เป็นโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านประเภทพัดลม ตู้เย็น หม้อหุงข้าว กระติกน้ำร้อนไฟฟ้า กระทะไฟฟ้า โทรทัศน์ เตาอบไมโครเวฟ และมอเตอร์สำหรับปั๊มน้ำ มีพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 2,500 คน

1.1.8 บริษัทไทยโตชิบา ไลท์ติ้ง จำกัด ชื่อย่อ TTLC ที่ตั้งเลขที่ 144 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 ลักษณะการประกอบการ เป็นโรงงานผลิต หลอดฟลูออเรสเซ่นท์ (หลอดตรง และหลอดกลม) และบัลลาสต์ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 332 คน

1.1.9 บริษัทไทยโตชิบา ฟลูออเรสเซ่นท์ แลมป์ จำกัด ชื่อย่อ TTFC ที่ตั้งเลขที่ 144/3 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 ลักษณะการประกอบการ เป็นโรงงานผลิตหลอดแก้วใส ฝาครอบแก้ว มิเตอร์ไฟฟ้า และเลนส์ของรถยนต์และรถจักรยานยนต์ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 114 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยวิธี Yamane's ตามสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ อ้างในบุญธรรม, 2540: 70) ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.95

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ทั้งหมดในการวิจัย

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนเท่ากับ

$$n = \frac{12,992}{1+12,992(0.0025)}$$

n = 388 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบาประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 388 คน

1.2.2 วิธีการกำหนด และเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดและเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เฉพาะเจาะจง โดยการพิจารณาจากจำนวนประชากรในแต่ละบริษัทเป็นหลักในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดง ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การกำหนดและการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลำดับที่	ชื่อบริษัท	จำนวน พนักงาน (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ โปรดัคส์ (ประเทศไทย) จำกัด	2,024	60
2	บริษัท โตชิบา แคเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด	1,406	60
3	บริษัท โตชิบา ดีสเพล ดีไวส์ (ประเทศไทย) จำกัด	3,658	60
4	บริษัท โตชิบา เซมิคอนดัคเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	2,500	60
5	บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด	400	25
6	บริษัท คอนโทรล คอมโพเน้นท์ จำกัด	58	13
7	บริษัท ไทย โตชิบา อุตสาหกรรม จำกัด	2,500	60
8	บริษัท ไทย โตชิบา ไลท์ติ้ง จำกัด	332	25
9	บริษัท ไทย โตชิบา ฟลูออเรสเซ่นท์ แลมป์ จำกัด	114	25
	รวม	12,992	388

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัท โตชิบา ประเทศไทย ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกระบวนการสร้างเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มี 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Rating Scales) มี 5 ระดับ ค่าคะแนนของแต่ละระดับเป็นดังนี้

ระดับของความคิดเห็นมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

ระดับของความคิดเห็นมาก ให้คะแนน 4 คะแนน

ระดับของความคิดเห็นปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

ระดับของความคิดเห็นน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

ระดับของความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

ตอนที่ 3 สอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานขององค์การ มีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด

2.2 การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

2.2.2 จัดทำร่างแบบสอบถามการวิจัยจากกรอบแนวคิดในงานวิจัยครั้งนี้ และได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามให้สอดคล้องกับงานวิจัยที่สนใจศึกษา

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมให้ตรงตามเนื้อหาในงานวิจัย และทำการเรียบเรียงข้อความและนำแบบสอบถาม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 ท่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และการใช้ภาษา ผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. นายเผ่าสิงห์ เนื่องจำนงค์ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบริหารและทรัพยากรมนุษย์ บริษัทโตชิบา คอนซูมเมอร์ โปรดัคส์ (ประเทศไทย) จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี (ปัจจุบันในปี พ.ศ. 2546 ดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป ฝ่ายบริหารและทรัพยากรมนุษย์ บริษัทโตชิบา คอนซูมเมอร์ โปรดัคส์ (ประเทศไทย) จำกัด)

2. อาจารย์ ดร. พิเศษ ภัทรพงษ์ อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

2.2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามฉบับร่างตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้เสนอแนะไว้

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับประชากรจำนวน 30 คน

2.2.6 นำเสนอผลการทดลองเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ที่สุดก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ในกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย

2.2.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือ และขอความร่วมมือผ่านฝ่ายบริหารและทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบุคคล โดยทางจดหมายและโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานภายในองค์การ

3.2 ทำการนำส่งแบบสอบถามไปยังแต่ละบริษัท ด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยติดตามผลการตอบแบบสอบถามผ่านฝ่ายบริหารและทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบุคคล โดยทางโทรศัพท์ และขออนุญาติรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 ฉบับ ได้รับกลับคืน 405 ฉบับ คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุดจำนวน 388 ฉบับ ไว้ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างไปตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจให้คะแนน และลงรหัส จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Excel และ Mini Tab ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ โดยการหาค่าเฉลี่ย $(\overline{X})$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้

เกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Best, 1981: 236 อ้างถึงใน ญาดา พงศบริพัตร 2542: 44) ดังนี้

4.50-5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มาก
2.50-3.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อย
1.00-1.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-Test (Independent Sample)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ F-Test (One-way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ดำเนินการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของสติวเดนท์ นิวแมน คูลส์ (Student Newman Keuls Method)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ขององค์การ โดยการจัดหมวดหมู่ตามเนื้อหา และใช้ค่าความถี่ในการจัดอันดับ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัท โตชิบา ประเทศไทย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละ ได้ผลดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 การแสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	174	44.85
	หญิง	214	55.15
	รวม	388	100.00
อายุ			
	ต่ำกว่า 20 ปี	2	0.52
	20 –2 5 ปี	37	9.54
	26 – 30 ปี	134	34.54
	31 – 35 ปี	131	33.76
	36 – 40 ปี	60	15.46
	41 ปี ขึ้นไป	24	6.18
	รวม	388	100.00
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	156	40.21
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	218	56.19
	สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.60
	รวม	388	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน			
	ต่ำกว่า 5 ปี	85	21.91
	5 – 10 ปี	162	41.75
	มากกว่า 10 ปี	141	36.34
	รวม	388	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน		
ผู้บริหาร	64	16.49
วิศวกร	45	11.60
หัวหน้างาน	75	19.33
พนักงานระดับปฏิบัติการ	204	52.58
รวม	388	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 388 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 55.15 พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.54 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 56.19 พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 52.58

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ตารางที่ 4.2 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การโดยรวม จำแนกเป็นรายปัจจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ	n = 388		
	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.19	0.51	ปานกลาง
2. ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	3.43	0.62	ปานกลาง
3. ด้านระบบภายในองค์การ	3.02	0.78	ปานกลาง
4. ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ	3.28	0.75	ปานกลาง
5. ด้านพนักงานขององค์การ	3.09	0.68	ปานกลาง
6. ด้านทักษะขององค์การ	3.42	0.54	ปานกลาง
7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	3.64	0.67	มาก
รวม	3.30	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยปรากฏว่า ระดับความคิดเห็นในระดับมากได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกเหนือจากนั้นอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และ ด้านระบบภายในองค์การ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างขององค์การ

ด้านโครงสร้างขององค์การ	n = 388		
	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ความชัดเจนของการแบ่งสายงานในองค์การ	3.20	0.79	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมของขนาดหน่วยงานในองค์การ	3.21	0.79	ปานกลาง
3. ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานอำนวยการที่มีในองค์การ	3.20	0.79	ปานกลาง
4. ความสะดวกรวดเร็วที่ได้รับบริการจากพนักงานอำนวยการ	3.14	0.92	ปานกลาง
5. ความสะดวกในการติดต่อกับผู้บริหาร	3.11	0.93	ปานกลาง
6. ความรวดเร็วในการได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ	3.25	1.00	ปานกลาง
รวม	3.19	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรวดเร็วในการได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ความเหมาะสมของขนาดหน่วยงานในองค์การ กับความเหมาะสมของจำนวนพนักงานอำนวยการที่มีในองค์การ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ลำดับต่อไป ได้แก่ ความชัดเจนของการแบ่งสายงานในองค์การ ความสะดวกรวดเร็วที่ได้รับบริการจากพนักงานอำนวยการ และความสะดวกในการติดต่อกับผู้บริหาร

ตารางที่ 4.4 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านกลยุทธ์ขององค์การ

ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	n = 388		
	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ความชัดเจนของนโยบายขององค์การเกี่ยวกับการให้บริการลูกค้า	3.37	0.91	ปานกลาง
2. การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า	3.31	0.79	ปานกลาง
3. ความจริงใจขององค์การในการให้บริการแก่ลูกค้า	3.17	0.78	ปานกลาง
4. การตอบสนองความต้องการของลูกค้า	3.80	0.89	มาก
5. การควบคุมคุณภาพสินค้าอย่างเข้มงวด	3.82	0.90	มาก
6. การควบคุมคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง	3.71	0.90	มาก
7. ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่างๆ	3.37	0.71	ปานกลาง
8. การพัฒนาสินค้ารุ่นใหม่ๆ	3.21	1.06	ปานกลาง
9. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการดำเนินงานให้ทันสมัย	3.06	0.91	ปานกลาง
รวม	3.43	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การควบคุมคุณภาพสินค้าอย่างเข้มงวด การสนองตอบต่อความต้องการของลูกค้า และการควบคุมคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง อีก 6 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความชัดเจนของนโยบายขององค์การเกี่ยวกับการให้บริการลูกค้า ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่างๆ การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า การพัฒนาสินค้ารุ่นใหม่ๆ ความจริงใจขององค์การในการให้บริการแก่ลูกค้า และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการดำเนินงานให้ทันสมัย

ตารางที่ 4.5 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านระบบภายในองค์การ

ด้านระบบภายในองค์การ	n = 388		
	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. การให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมกลุ่มย่อยที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงงาน	3.47	0.92	ปานกลาง
2. การให้การสนับสนุนต่อการคิดค้น ทดลองของพนักงาน	2.92	1.05	ปานกลาง
3. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเรื่องต่างๆ ต่อผู้บริหาร	2.94	1.09	ปานกลาง
4. การให้การยอมรับต่อข้อคิดเห็นของพนักงาน	2.85	1.02	ปานกลาง
5. ความถูกต้องชัดเจนของข้อมูลที่ใช้สื่อสารภายในองค์การ	2.96	0.95	ปานกลาง
6. ความมีประสิทธิภาพของสื่อที่ใช้ในการสื่อสารภายในองค์การ	2.95	0.94	ปานกลาง
รวม	3.02	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านระบบภายในองค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยเกี่ยวกับระบบภายในองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมกลุ่มย่อยที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงงาน ความถูกต้องชัดเจนของข้อมูลที่ใช้สื่อสารภายในองค์การ ความมีประสิทธิภาพของสื่อที่ใช้ในการสื่อสารภายในองค์การ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเรื่องต่างๆ ต่อผู้บริหาร การให้การสนับสนุนต่อการคิดค้นทดลองของพนักงาน และการให้การยอมรับต่อข้อคิดเห็นของพนักงาน

ตารางที่ 4.6 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบการบริหารองค์การ

ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ	n = 388		
	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหาร	3.50	0.78	มาก
2. ความเอาใจใส่ต่องานของผู้บริหาร	3.32	0.78	ปานกลาง
3. ความโปร่งใสและยุติธรรมของผู้บริหาร	2.99	0.97	ปานกลาง
4. วิสัยทัศน์(ความสามารถในการมองเหตุการณ์ในอนาคต)ของผู้บริหาร	3.35	0.93	ปานกลาง
5. ความไวและความรอบคอบในการแก้ไขสถานการณ์ของผู้บริหาร	3.29	0.88	ปานกลาง
6. ความเชื่อถือศรัทธาต่อตัวผู้บริหาร	3.21	0.99	ปานกลาง
รวม	3.28	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารองค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารองค์การ อยู่ในระดับได้แก่ ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหาร นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ วิสัยทัศน์(ความสามารถในการมองเหตุการณ์ในอนาคต)ของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ต่องานของผู้บริหาร ความไวและความรอบคอบในการแก้ไขสถานการณ์ของผู้บริหาร ความเชื่อถือศรัทธาต่อตัวผู้บริหาร และความโปร่งใสและยุติธรรมของผู้บริหาร

ตารางที่ 4.7 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านพนักงานขององค์การ

ด้านพนักงานขององค์การ	n = 388		
	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. การได้รับการยอมรับ และดูแลเอาใจใส่อย่างดีโดยองค์การ	3.18	0.81	ปานกลาง
2. ความอิสระและความสบายใจในการทำงาน	3.05	0.79	ปานกลาง
3. การได้รับการฝึกอบรม โดยการจัดการภายในองค์การ	2.95	1.00	ปานกลาง
4. การได้รับการฝึกอบรมจากภายนอกองค์การ	2.47	1.05	น้อย
5. ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.39	0.87	ปานกลาง
6. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.55	0.88	มาก
7. ความรู้สึกได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	3.01	0.99	ปานกลาง
รวม	3.09	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านพนักงานขององค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยเกี่ยวกับพนักงานขององค์การ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การได้รับการยอมรับและดูแล เอาใจใส่อย่างดีโดยองค์การ ความอิสระและความสบายใจในการทำงาน ความรู้สึกได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมโดยการจัดการภายในองค์การ และพบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมจากภายนอกองค์การ

ตารางที่ 4.8 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านทักษะขององค์การ

ด้านทักษะขององค์การ	n = 388		
	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานขององค์การ	3.43	0.72	ปานกลาง
2. ความเข้มงวดของกฎระเบียบขององค์การ	3.34	0.89	ปานกลาง
3. ความเข้มงวดต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.43	0.77	ปานกลาง
4. มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.23	0.88	ปานกลาง
5. ความชำนาญในงานของพนักงาน	3.67	0.72	มาก
รวม	3.42	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านทักษะขององค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยเกี่ยวกับทักษะขององค์การ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความชำนาญในงานของพนักงาน นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานขององค์การกับความเข้มงวดต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ลำดับต่อไปได้แก่ ความเข้มงวดของกฎระเบียบขององค์การ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.9 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น
ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ

ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	n = 388		
	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.72	0.79	มาก
2. ความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ	3.64	0.89	มาก
3. ความรักและความภักดีต่อองค์การ	3.74	0.78	มาก
4. ความรู้สึกผูกพันกับองค์การ	3.76	0.79	มาก
5. ความเชื่อมั่นในนโยบาย กลยุทธ์และทักษะขององค์การ	3.39	0.84	ปานกลาง
6. ความรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.61	0.84	มาก
รวม	3.64	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อค่านิยมร่วมขององค์การ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ความรักและความภักดีต่อองค์การ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเชื่อมั่นในนโยบาย กลยุทธ์และทักษะขององค์การ

ตารางที่ 4.10 การแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น จำแนกตามเพศ

	n	$\overline{X}$	SD	t
เพศ				
ชาย	174	3.25	0.53	1.53
หญิง	214	3.33	0.49	

จากตารางที่ 4.10 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การโดยรวม ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.11 การแสดงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.18	0.47	3.19	0.54	0.33
2. ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	3.37	0.68	3.48	0.58	1.71
3. ด้านระบบภายในองค์การ	2.98	0.79	3.05	0.76	0.87
4. ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ	3.16	0.75	3.37	0.73	2.71*
5. ด้านพนักงานขององค์การ	3.07	0.71	3.10	0.64	0.52
6. ด้านทักษะขององค์การ	3.37	0.57	3.47	0.51	1.81
7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	3.64	0.64	3.65	0.70	0.23
รวม	3.25	0.53	3.33	0.49	

* $P<0.05$

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การเป็นรายปัจจัย จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่

ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การและด้านทักษะขององค์การ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ลำดับต่อไปได้แก่ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

ส่วนพนักงานเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านต่างๆ ระหว่างพนักงานเพศหญิงกันเพศชาย พบว่า พนักงานเพศชายกับพนักงานเพศหญิง มีระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านรูปแบบการบริหารองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารองค์การมากกว่าพนักงานเพศชาย ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.12 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ	อายุ											
	ต่ำกว่า 20 ปี		ระหว่าง 20 - 2 5 ปี		ระหว่าง 26 - 30ปี		ระหว่าง 31 - 35 ปี		ระหว่าง 36 - 40 ปี		40 ปี ขึ้นไป	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	4.00	0.92	3.14	0.55	3.10	0.49	3.23	0.54	3.26	0.50	3.26	0.42
2. ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	3.22	0.80	3.53	0.60	3.35	0.60	3.46	0.64	3.45	0.70	3.41	0.54
3. ด้านระบบภายในองค์การ	2.83	0.64	3.07	0.77	2.89	0.76	3.01	0.80	3.17	0.71	3.31	0.85
4. ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ	2.92	0.62	3.45	0.73	3.20	0.70	3.20	0.72	3.50	0.84	3.34	0.83
5. ด้านพนักงานขององค์การ	2.79	0.38	3.19	0.79	2.96	0.60	3.11	0.71	3.22	0.59	3.21	0.79
6. ด้านทักษะขององค์การ	3.50	0.42	3.54	0.60	3.36	0.43	3.38	0.59	3.57	0.54	3.45	0.67
7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	2.92	0.40	3.59	0.82	3.55	0.57	3.63	0.69	3.86	0.60	3.88	0.89
รวม	3.16	0.33	3.36	0.57	3.20	0.44	3.29	0.53	3.43	0.50	3.40	0.60

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การเป็นรายปัจจัย จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบาประเทศไทย ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์การ และด้านทักษะขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การกับด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ลำดับต่อไปได้แก่ ด้านระบบภายในองค์การ และด้านพนักงานขององค์การ

กลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ และด้าน กลยุทธ์ขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

กลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านทักษะขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

กลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านรูปแบบการบริหารองค์การ

กลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ และด้านรูปแบบการบริหารองค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านพนักงานขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านระบบภายในองค์การ และด้านโครงสร้างขององค์การ

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5	2.693	5.539	2.14
ภายในกลุ่ม	382	98.867	0.252	
รวม	387	101.901		

จากตารางที่ 4.13 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ระหว่าง 20 –25 ปี ระหว่าง 26 – 30 ปี ระหว่าง 31-35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านโครงสร้างขององค์การ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5	3.034	0.607	2.34
ภายในกลุ่ม	382	98.867	0.259	
รวม	387	101.901		

จากตารางที่ 4.14 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ระหว่าง 20 –25 ปี ระหว่าง 26 – 30 ปี ระหว่าง 31-35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านกลยุทธ์ขององค์การ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5	1.461	0.292	0.75
ภายในกลุ่ม	382	149.737	0.392	
รวม	385	151.198		

จากตารางที่ 4.15 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านกลยุทธ์ขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ระหว่าง 20 –25 ปี ระหว่าง 26 – 30 ปี ระหว่าง 31-35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านระบบภายในองค์การ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5	5.910	1.182	1.99
ภายในกลุ่ม	382	227.294	0.595	
รวม	387	233.203		

จากตารางที่ 4.16 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านระบบภายในองค์การ ระหว่างพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ระหว่าง 20 –25 ปี ระหว่าง 26 – 30 ปี ระหว่าง 31-35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบภายในองค์การ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5	5.869	1.174	2.14
ภายในกลุ่ม	382	209.317	0.548	
รวม	387	215.186		

จากตารางที่ 4.17 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านรูปแบบภายในองค์การ ระหว่างพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ระหว่าง 20 –25 ปี ระหว่าง 26 – 30 ปี ระหว่าง 31-35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านพนักงานขององค์การ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5	4.399	0.880	1.95
ภายในกลุ่ม	382	172.009	0.450	
รวม	387	176.408		

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านพนักงานขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ระหว่าง 20 –25 ปี ระหว่าง 26 – 30 ปี ระหว่าง 31-35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านทักษะขององค์การ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5	2.667	0.533	1.86
ภายในกลุ่ม	382	109.759	0.287	
รวม	387	112.427		

จากตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านทักษะขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ระหว่าง 20 –25 ปี ระหว่าง 26 – 30 ปี ระหว่าง 31-35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์การ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5	6.660	1.332	3.02
ภายในกลุ่ม	382	168.480	0.441	
รวม	387	175.140		

จากตารางที่ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ระหว่าง 20 –25 ปี ระหว่าง 26 – 30 ปี ระหว่าง 31-35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.21 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.20	0.54	3.17	0.49	3.26	0.61
2. ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	3.37	0.70	3.46	0.56	3.62	0.53
3. ด้านระบบภายในองค์การ	2.90	0.81	3.08	0.74	3.33	0.83
4. ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ	3.16	0.75	3.36	0.72	3.36	1.03
5. ด้านพนักงานขององค์การ	3.00	0.67	3.15	0.65	3.13	1.02
6. ด้านทักษะขององค์การ	3.39	0.57	3.43	0.49	3.57	0.80
7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	3.69	0.67	3.62	0.64	3.60	1.10
รวม	3.24	0.51	3.33	0.48	3.41	0.76

จากตารางที่ 4.21 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การเป็นรายปัจจัย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านทักษะขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้านได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

สำหรับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ และด้านทักษะขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านระบบภายในองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ และด้านพนักงานขององค์การ

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.846	0.423	1.66
ภายในกลุ่ม	385	98.212	0.255	
รวม	387	99.057		

จากตารางที่ 4.22 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านโครงสร้างขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.130	0.065	0.25
ภายในกลุ่ม	385	101.771	0.264	
รวม	387	101.901		

จากตารางที่ 4.23 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านกลยุทธ์ขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.306	0.653	1.68
ภายในกลุ่ม	385	149.892	0.389	
รวม	387	151.198		

จากตารางที่ 4.24 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านกลยุทธ์ขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านระบบภายในขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	4.425	2.213	3.72
ภายในกลุ่ม	385	228.778	0.594	
รวม	387	233.203		

จากตารางที่ 4.25 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านระบบภายในองค์การ ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.752	1.876	3.42
ภายในกลุ่ม	385	211.434	0.549	
รวม	387	215.186		

จากตารางที่ 4.26 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านพนักงานขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.024	1.012	2.23
ภายในกลุ่ม	385	174.384	0.453	
รวม	387	176.408		

จากตารางที่ 4.27 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านทักษะขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.442	0.221	0.76
ภายในกลุ่ม	385	111.985	0.291	
รวม	387	112.427		

จากตารางที่ 4.28 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.474	0.237	0.52
ภายในกลุ่ม	385	174.666	0.454	
รวม	387	175.140		

จากตารางที่ 4.29 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.30 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.16	0.45	3.12	0.51	3.28	0.54
2. ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	3.47	0.52	3.37	0.61	3.47	0.69
3. ด้านระบบภายในองค์การ	3.01	0.66	2.88	0.80	3.18	0.78
4. ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ	3.40	0.64	3.15	0.74	3.35	0.79
5. ด้านพนักงานขององค์การ	3.12	0.66	2.95	0.63	3.22	0.70
6. ด้านทักษะขององค์การ	3.43	0.49	3.37	0.48	3.48	0.62
7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	3.56	0.70	3.55	0.57	3.80	0.73
รวม	3.31	0.46	3.20	0.46	3.40	0.56

จากตารางที่ 4.30 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การเป็นรายปัจจัย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ในกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก 1 ด้านได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

ในกลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้านได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การกับด้านทักษะขององค์การ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ลำดับต่อไปได้แก่ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

สำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้านได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านทักษะขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.96	1.453	5.82**
ภายในกลุ่ม	385	96.152	0.250	
รวม	387	99.057		

** P<0.01

จากตารางที่ 4.31 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ระหว่างพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 –10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ว่าคู่ใดต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้ Student Newman Keuls ดังปรากฏในตาราง ที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		5 – 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\overline{X}$	3.20	3.31	3.40
5 - 10 ปี	3.20	-	0.11	0.20**
น้อยกว่า 5 ปี	3.31		-	0.09
มากกว่า 10 ปี	3.40			

** P<0.01

จากตารางที่ 4.32 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วย Student Newman Keuls แล้วพบว่า พนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 5 –10 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 –10 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 –10 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.955	0.978	3.77
ภายในกลุ่ม	385	99.946	0.260	
รวม	387	101.901		

จากตารางที่ 4.33 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 –10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านกลยุทธ์ขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.839	0.419	1.07
ภายในกลุ่ม	385	150.359	0.391	
รวม	387	151.198		

จากตารางที่ 4.34 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านกลยุทธ์ขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 –10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านระบบภายในองค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	6.733	3.367	5.72**
ภายในกลุ่ม	385	226.470	0.588	
รวม	387	233.203		

** P<0.01

จากตารางที่ 4.35 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านระบบภายในขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 –10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การ ว่าคู่ใดต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้ Student Newman Keuls ดังปรากฏในตาราง ที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ด้านระบบภายในองค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		5 – 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\overline{X}$	2.88	3.01	3.18
5 - 10 ปี	2.88	-	0.13	0.30**
น้อยกว่า 5 ปี	3.01		-	0.17
มากกว่า 10 ปี	3.18			-

** P<0.01

จากตารางที่ 4.36 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วย Student Newman Keuls แล้วพบว่า พนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 5 –10 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 –10 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 –10 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านระบบภายในขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านระบบภายในขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบการบริหารองค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	4.894	2.447	4.48
ภายในกลุ่ม	385	210.293	0.546	
รวม	387	215.186		

จากตารางที่ 4.37 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 –10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านพนักงานขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	5.693	2.847	6.42**
ภายในกลุ่ม	385	170.715	0.443	
รวม	387	176.408		

** P<0.01

จากตารางที่ 4.38 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านพนักงานขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 –10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านพนักงานขององค์การ ว่าคู่ใดต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้ Student Newman Keuls ดังปรากฏในตาราง ที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ด้านพนักงานขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		5 – 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\overline{X}$	2.95	3.12	3.22
5 - 10 ปี	2.95	-	0.17	0.27**
น้อยกว่า 5 ปี	3.12		-	0.10
มากกว่า 10 ปี	3.22			-

** P<0.01

จากตารางที่ 4.39 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วย Student Newman Keuls แล้วพบว่า พนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 5 –10 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 –10 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 –10 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านทักษะขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.876	0.438	1.51
ภายในกลุ่ม	385	111.551	0.290	
รวม	387	112.47		

จากตารางที่ 4.40 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านทักษะขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 –10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	5.523	2.761	6.27**
ภายในกลุ่ม	385	169.617	0.441	
รวม	387	175.140		

** P<0.01

จากตารางที่ 4.41 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 –10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ว่าคู่ใดต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้ Student Newman Keuls ดังปรากฏในตาราง ที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ เป็นรายคู่ ตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		5 – 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\overline{X}$	3.55	3.56	3.80
5 - 10 ปี	3.55	-	0.01	0.25**
น้อยกว่า 5 ปี	3.56		-	0.24
มากกว่า 10 ปี	3.80			-

** P<0.01

จากตารางที่ 4.42 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วย Student Newman Keuls แล้วพบว่า พนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 5 –10 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 5 –10 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 –10 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานขององค์การ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.43 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิด
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ	ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน							
ในการดำเนินงานขององค์การ	ผู้บริหาร		วิศวกร		หัวหน้างาน		พนักงานปฏิบัติการ	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.20	0.50	3.14	0.36	3.21	0.56	3.19	0.53
2. ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	3.48	0.62	3.35	0.48	3.50	0.65	3.40	0.65
3. ด้านระบบภายในองค์การ	3.21	0.76	3.10	0.65	3.02	0.90	2.93	0.75
4. ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ	3.39	0.73	3.31	0.65	3.26	0.87	3.24	0.72
5. ด้านพนักงานขององค์การ	3.26	0.68	3.20	0.58	3.05	0.70	3.02	0.68
6. ด้านทักษะขององค์การ	3.55	0.57	3.40	0.42	3.37	0.62	3.40	0.52
7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	3.75	0.81	3.54	0.58	3.63	0.60	3.64	0.67
รวม	3.40	0.56	3.29	0.38	3.30	0.55	3.26	0.49

จากตารางที่ 4.43 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การเป็นรายปัจจัย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ และด้านทักษะขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การ และด้านโครงสร้างขององค์การ

กลุ่มที่มีตำแหน่งวิศวกร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

กลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ และด้านกลยุทธ์ขององค์การ นอจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านทักษะขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

กลุ่มที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้านได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การกับด้านทักษะขององค์การ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ลำดับต่อไปได้แก่ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านระบบภายในองค์การ

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.003	0.334	1.31
ภายในกลุ่ม	384	98.055	0.255	
รวม	387	99.057		

จากตารางที่ 4.44 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างขององค์การ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.133	0.044	0.17
ภายในกลุ่ม	384	101.768	0.265	
รวม	387	101.901		

จากตารางที่ 4.45 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านกลยุทธ์ขององค์การ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.935	0312	0.80
ภายในกลุ่ม	384	150.263	0.391	
รวม	387	151.198		

จากตารางที่ 4.46 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านกลยุทธ์ขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านระบบภายในองค์การจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	4.135	1.378	2.31
ภายในกลุ่ม	384	229.069	0.597	
รวม	387	233.203		

จากตารางที่ 4.47 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านระบบภายในองค์การ ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบการบริหารองค์การ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.249	0.416	0.75
ภายในกลุ่ม	384	213.937	0.557	
รวม	387	215.186		

จากตารางที่ 4.48 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านพนักงานขององค์การจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	3.619	1.206	2.68
ภายในกลุ่ม	384	172.789	0.450	
รวม	387	176.408		

จากตารางที่ 4.49 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านพนักงานขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านทักษะขององค์การจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.348	0.449	1.55
ภายในกลุ่ม	384	111.078	0.289	
รวม	387	112.427		

จากตารางที่ 4.50 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านทักษะขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่านิยมร่วมขององค์การ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.191	0.397	0.88
ภายในกลุ่ม	384	173.949	0.453	
รวม	387	175.140		

จากตารางที่ 4.51 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

การวิเคราะห์ส่วนนี้ พิจารณาจากความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย โดยบูรณาการความคิดและจัดหมวดหมู่ตามเนื้อหา ผลการวิเคราะห์นำเสนอได้เป็น 2 ส่วนคือ 1) ให้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์ ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ตามความเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย และ 3) เพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์ ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.52 การแสดงผลสรุปความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ
1 ด้านโครงสร้างขององค์การ
1.1 การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในองค์การ เช่น การรักษาสภาพแวดล้อม การจัดระบบสาธารณูปโภคที่สะดวกสบาย และปลอดภัย
2 ด้านกลยุทธ์ขององค์การ
2.1 การดูแลนโยบายทางด้านการเงินและการบัญชีที่รัดกุม โดยเฉพาะการควบคุมทางด้านต้นทุนการผลิต และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ อย่างเข้มงวด
3 ด้านระบบภายในองค์การ
3.1 การนำเทคโนโลยีทางการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้พอเพียง

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	
4	ด้านรูปแบบการบริหารงาน
	4.1 การแสดงความจริงใจ มีความบริสุทธิ์ยุติธรรมใน การบริหารงาน
	4.2 การให้ความเสมอภาคแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน
5	ด้านพนักงานขององค์การ
	5.1 ความชัดเจนในการให้โอกาสสร้างความก้าวหน้าของพนักงาน
	5.2 การให้ค่าตอบแทนที่จูงใจแก่พนักงาน
	5.3 การส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
6	ด้านทักษะขององค์การ
	6.1 การสนับสนุนให้มีเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ที่ทันสมัย และปลอดภัย ใช้ในกระบวนการผลิต
7	ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ
	7.1 การสร้างจิตสำนึก และปลูกฝังให้เกิดความรัก ความสามัคคีขึ้น ภายในองค์การ

จากตารางที่ 4.52 พนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์การ พนักงานมีความเห็นเพิ่มเติมว่า การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในองค์การ เช่นการรักษาสภาพแวดล้อม การจัดระบบสาธารณูปโภค ที่สะดวกสบาย และปลอดภัย มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

2. ด้านกลยุทธ์ขององค์การ พนักงานมีความเห็นเพิ่มเติมว่า การดูแลนโยบายทางด้านการเงินและการบัญชีที่รัดกุม โดยเฉพาะการควบคุมทางด้านต้นทุนการผลิต และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ อย่างเข้มงวด มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

3. ด้านระบบภายในองค์การ พนักงานมีความเห็นเพิ่มเติมว่า การนำเทคโนโลยีทางการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้พอเพียง มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

4. ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์การ พนักงานมีความเห็นเพิ่มเติมว่า การแสดงความจริงใจ มีความบริสุทธิ์ยุติธรรมใน การบริหารงาน มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ และการให้ความเสมอภาคแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้วยเช่นกัน

5. ด้านพนักงานขององค์การ พนักงานมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ความชัดเจนในการให้โอกาสสร้างความก้าวหน้าของพนักงาน และการให้ค่าตอบแทนที่จูงใจแก่พนักงาน มีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานขององค์การ และการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้วยเช่นกัน

6. ด้านทักษะขององค์การ พนักงานมีความเห็นเพิ่มเติมว่า การสนับสนุนให้มีเครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ ที่ทันสมัย และปลอดภัยใช้ในกระบวนการผลิต มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ พนักงานมีความเห็นเพิ่มเติมว่า การสร้างจิตสำนึก และปลูกฝังให้เกิดความรัก ความสามัคคีขึ้นภายในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

2. ปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การตามความเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย

ตารางที่ 4.53 การแสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ของความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
1	ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	104	26.80
2	ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	64	16.49
3	ด้านทักษะขององค์การ	54	13.92
4	ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์การ	49	12.63
5	ด้านโครงสร้างขององค์การ	44	11.34
6	ด้านพนักงานขององค์การ	43	11.09
7	ด้านระบบภายในองค์การ	30	7.73
	รวม	388	100.00

จากตารางที่ 4.53 พนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ได้แสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พนักงานร้อยละ 26.80 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์การ พนักงานร้อยละ 16.49 ให้ความสำคัญด้านกลยุทธ์ขององค์การ พนักงานร้อยละ 13.92 ให้ความสำคัญด้านทักษะขององค์การ พนักงานร้อยละ 12.63 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์การ พนักงานร้อยละ 11.09 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านพนักงานขององค์การ และพนักงานร้อยละ 7.73 ให้ความสำคัญด้านระบบภายในองค์การ

3. ข้อเสนอแนะต่างๆ ของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

3.1 องค์การต่างๆ ควรนำปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และพนักงานขององค์การอย่างแท้จริง

3.2 องค์การต่างๆ ควรเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นผู้ใกล้ชิดกับงานอย่างแท้จริง อันหมายถึงเป็นผู้อยู่ใกล้กับภาวะความเป็นจริงขององค์การมากที่สุด

3.3 ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งคือการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน นอกจากนั้นต้องมีความสอดคล้องกันทั่วทั้งองค์การ และมีความต่อเนื่องของนโยบาย

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในโลกแห่งการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ผู้ประกอบการในทุกองค์การธุรกิจต่างตระหนักดีว่านอกจากการแข่งขันทางธุรกิจที่มุ่งเน้นการแข่งขันทางด้านการตลาดแล้ว ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการนำพาธุรกิจให้มีความอยู่รอด เจริญเติบโตอย่างเข้มแข็ง และยั่งยืน นั่นก็คือการสร้างความเข้มแข็งจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งปรากฏผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณา ในลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน 7 ประการ และตัวแปรพื้นฐานเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ตัวแปรตามได้แก่ ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย จำนวน 9 บริษัท 12,992 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.95 (ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05) คำนวณได้จำนวน 388 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ แล้วออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หลังจากนั้นได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มประชากรจำนวน 30 ฉบับ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Rating Scales) มี 5 ระดับคะแนน

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือ และขอความร่วมมือผ่านฝ่ายบริหารและทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบุคคล โดยทางจดหมายและโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานภายในองค์การ จากนั้นทำการนำส่งแบบสอบถามไปยังแต่ละบริษัทฯและเก็บกลับคืนด้วยตนเอง โดยส่งเอกสารทั้งสิ้นจำนวน 450 ฉบับ ได้รับกลับคืน 405 ฉบับ คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไว้จำนวน 388 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Excel และ Mini Tab โดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทุกฉบับ แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ไว้เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 388 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามททั้ง 388 ฉบับมาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. หาค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน และในส่วนของคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ

4. หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

5. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ โดยใช้ t-Test หรือ F-Test

6. รวบรวมและสรุปข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

1.3 ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.15 พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.54 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 56.19 พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.75 และพบว่า ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 52.58

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นมากอยู่ 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับค่านิยมร่วมขององค์การ นอกเหนือจากนั้นอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์การ ทักษะขององค์การ รูปแบบการบริหารองค์การ โครงสร้างขององค์การ พนักงานขององค์การ และระบบภายในองค์การตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรพื้นฐาน พบว่า ทั้งพนักงานเพศชาย เพศหญิง ทั้งกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี อยู่ระหว่าง 20 – 25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี และ 40 ปีขึ้นไป ทั้งที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี รวมถึงพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี อีกทั้งมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ ก็มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย พบว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิง ทั้งกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี อยู่ระหว่าง 20 – 25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี และ 40 ปีขึ้นไป ทั้งที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี อีกทั้งมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีระดับความคิดไม่แตกต่างกัน ดังนั้นความแตกต่างของเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การแต่อย่างใด แต่พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่ามีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันซึ่งหมายถึงประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การรายปัจจัย พบว่า

1. พนักงานเพศชายกับเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารองค์การ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารองค์การมากกว่าพนักงานเพศชาย

2. พนักงานอายุต่ำกว่า 20 ปี ระหว่าง 20 – 25 ปี ระหว่าง 26 – 30 ปี ระหว่าง 31 – 35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทุกด้านทั้งในด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การ ด้านรูปแบบการบริหารงาน ด้านพนักงานขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทุกด้านทั้งในด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การ ด้านรูปแบบการบริหารงาน ด้านพนักงาน ขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบภายในองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านระบบภายในองค์การด้านพนักงานขององค์การ และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านระบบภายในองค์การด้านพนักงานขององค์การ และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี สำหรับระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ และด้านทักษะขององค์การ ตามความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี อายุงาน 10 ปีขึ้นไปนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พนักงาน ตำแหน่งผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทุกด้านทั้งในด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 ปัจจัยอื่นๆ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ตามความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย

ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์ ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกเป็นรายปัจจัยได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในองค์การ เช่นการรักษาสภาพแวดล้อม การจัดระบบสาธารณูปโภคที่สะดวกสบายและปลอดภัย 2) ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ควรใช้นโยบายทางด้านการเงินและการบัญชีที่รัดกุม โดยเฉพาะการควบคุมทางด้านต้นทุนการผลิต และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การอย่างเข้มงวด 3) ด้านระบบภายในองค์การ ควรนำเทคโนโลยีทางการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้พอเพียง 4) ด้านรูปแบบการบริหารองค์การผู้บริหารควรแสดงความจริงใจและมีความบริสุทธิ์ยุติธรรมในการบริหารองค์การ นอกจากนั้นควรให้ความเสมอภาคแก่พนักงานในการปฏิบัติงานอีกด้วย 5) ด้านพนักงานขององค์การควรสร้างความชัดเจนในการให้ความก้าวหน้าแก่พนักงาน และควรคำนึงถึงการให้ค่าตอบแทนที่จูงใจแก่พนักงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6) ด้านทักษะ ขององค์การ โดยให้การสนับสนุนให้มีเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ที่ทันสมัย และปลอดภัยใช้ในกระบวนการผลิต และ7) ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ควรกระทำโดยการสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังให้เกิดความรักความสามัคคีขึ้นภายในองค์การ

ปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ตามความเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์ ด้านพนักงานขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การเท่าที่พอสรุปได้ ได้แก่ 1) องค์การต่างๆ ควรนำปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและพนักงานขององค์การอย่างแท้จริง 2) องค์การต่างๆ ควรเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นผู้ใกล้ชิดกับงานอย่างแท้จริง อันหมายถึงเป็นผู้อยู่ใกล้กับภาวะความเป็นจริงขององค์การมากที่สุด และ 3) ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมาจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน นอกจากนั้นต้องมีความสอดคล้องกันทั่วทั้งองค์การ และมีความต่อเนื่องของนโยบาย

1.4 การทดสอบสมมุติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างของเพศมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า ความแตกต่างของเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การแต่อย่างใด ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความแตกต่างของอายุมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ทั้งที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ระหว่าง 20 – 25 ปี ระหว่าง 26 – 30 ปี ระหว่าง 31 – 35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า ความแตกต่างของอายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การแต่อย่างใด ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความแตกต่างของระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ทั้งที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การแต่อย่างใด ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ทั้งที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า ความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ความแตกต่างของตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ทั้งที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร วิศวกร หัวหน้างาน และพนักงานปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า ความแตกต่างของตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การแต่อย่างใด ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านระบบภายในองค์การ ด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.30 (2.50 – 3.49) ซึ่งเกือบถึงระดับความคิดเห็นในระดับมาก (3.50 – 4.49) แสดงว่า ความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์การ เป็นไปตามทฤษฎีแห่งทฤษฎีแห่งความสำเร็จขององค์การของ McKinsey 7-S Framework (Peters and Waterman, 1982) ที่กล่าวว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องประกอบด้วย (1) Strategy กลยุทธ์ที่บริษัทใช้สร้างข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่งขันอย่างยั่งยืน (2) Structure โครงสร้างขององค์การ การมอบหมายงาน และการแบ่งงานต้องเอื้อประโยชน์ให้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (3) System ระบบต่างๆ ในองค์การ เช่นระบบการจัดการผลิต ระบบการจัดการสินค้าคงคลัง ระบบการจัดซื้อ ระบบการควบคุมคุณภาพ ระบบการเงิน ระบบการตลาด ระบบการบัญชี ระบบสารสนเทศ และระบบการวัดผลงาน ต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี (4) Style สไตล์การบริหารงาน จรรยาบรรณและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต้องกว้างไกล (5) Staff พนักงานในองค์การมีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์อุทิศตน เพื่อบริษัท (6) Skill ทักษะขององค์การและคนในองค์การ เก่งคิด เก่งทำ และเก่งคน และ (7) Share Value ค่านิยมร่วมกันของคนในองค์การที่จะมุ่งมั่นให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามที่อ้างถึงในอุไรวรรณ แย้มนิยม (2544:166)

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายปัจจัย ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ เรียงตามลำดับมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านทักษะขององค์การ ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านระบบขององค์การ

ระดับความคิดเห็นในระดับมาก เป็นปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์การ อันได้แก่ ความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ความรักและความภักดีต่อองค์การ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ และความรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ รองลงมาของความคิดเห็นในระดับมาก เป็นปัจจัยในด้านกลยุทธ์ขององค์การ ได้แก่ การควบคุมคุณภาพสินค้าอย่างเข้มงวด การสนองตอบความต้องการของลูกค้า และการควบคุมคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง จากนั้นความคิดเห็นในระดับมาก อยู่ในปัจจัยด้านทักษะขององค์การ ได้แก่ ความชำนาญในงานของพนักงาน ด้านพนักงานขององค์การ ได้แก่ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านรูปแบบการบริหารองค์การ ได้แก่ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหารองค์การ แต่มีระดับความคิดเห็นน้อยอยู่เพียง 1 ด้าน คือด้านพนักงานขององค์การ อันได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมจากภายนอกองค์การ นอกเหนือจากนี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นโดยส่วนใหญ่

2.1.1 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึง 5 หัวข้อด้วยกัน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ความรักและความภักดีต่อองค์การ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเชื่อมั่นใน ความมั่นคงขององค์การ และความรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางอยู่ 1 หัวข้อ คือความเชื่อมั่นในนโยบาย กลยุทธ์ และทักษะขององค์การ ซึ่งได้ผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัตถพงศ์ ถนิมพาสน์ (2537 : 149 – 161) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน และผลการวิจัยระบุว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นอันดับแรกต่อความสำเร็จของโครงการฯ คือปัจจัยของการมีส่วนร่วมของการดำเนินกิจกรรมสาธารณสุขมูลฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษิตา อินทรประสงค์ (2539 : 144) ที่ได้พบว่าการมีส่วนร่วม การสร้างความผูกพันและการยอมรับ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชน เช่นกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบาประเทศไทย มีความรู้สึกเชื่อมั่น และผูกพันกับองค์การเป็นอย่างมาก และเมื่อพิจารณาถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31 – 35 ปี และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี และรองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร่วมงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลายาวนาน และอายุของผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่อยู่ในวัยแห่งความมั่นคงในชีวิตการงาน โอกาสที่จะลาออกเพื่อไปหางานทำใหม่ค่อนข้างน้อย จึงน่าจะเป็นเหตุผลหนึ่ง

ที่ทำให้พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จึงมีความจงรักภักดีต่อองค์การ และมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อมั่น และเข้าใจความเป็นไปขององค์การ ดังนั้นจึงต้องการทำงานเพื่อความสำเร็จ และความอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์การ ทั้งเพื่อต่อองค์การและต่อความมั่นคงในอาชีพการงานของตนเองอีกด้วย

2.1.2 ด้านกลยุทธ์ขององค์การ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากอยู่ 3 หัวข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การควบคุมคุณภาพสินค้าอย่างเข้มงวด การตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการควบคุมคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านโดยส่วนใหญ่ ดังนั้นองค์การจึงเน้นการผลิตสินค้าเพื่อสนองความต้องการของลูกค้า ทั้งในด้านคุณภาพ ต้นทุน และการส่งมอบ นอกจากนี้ในหัวข้อที่เหลืออีก 6 หัวข้ออยู่ในระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความชัดเจนของนโยบายขององค์การเกี่ยวกับการให้บริการลูกค้า ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่างๆ การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า การพัฒนา สินค้ารุ่นใหม่ๆ ความจริงใจขององค์การในการให้บริการแก่ลูกค้า และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รูปแบบในการดำเนินงานให้ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา บุศยพลากร (2542 : 106) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน : ศึกษากรณีโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความชัดเจนของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน โดยความชัดเจนของนโยบาย การกำหนดภารกิจ การมอบหมายงาน และความพร้อมของทรัพยากรสามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานได้ และเป็นไปตามคำกล่าวของ ฟรีดแลนเดอร์และพิคเคิล (Friediander and Pickle, 1975) ที่อ้างถึงใน เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์ (2536: 21-22) ที่ว่าองค์ประกอบสำคัญของความมีประสิทธิผล ก็คือความมากน้อยของการที่องค์การสนองตอบต่อความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ซึ่งวัดได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพสินค้าและบริการ ปริมาณ ความเรียบร้อย และความได้มาตรฐานของสินค้าหรือบริการ

2.1.3 ด้านทักษะขององค์การ ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับมากอยู่ 1 หัวข้อได้แก่ ความชำนาญของพนักงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จะพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป จึงเป็นไปได้ว่าพนักงานมีความชำนาญในงานเป็นอย่างดี ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้เป็นอย่างดีดังเช่นในอดีตที่ผ่านมา สำหรับ 4 หัวข้อที่เหลืออยู่ในระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานขององค์การ ความเข้มงวดต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ความเข้มงวดของกฎระเบียบขององค์การ และความมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์การ

2.1.4 ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์การ ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากอยู่ 1 หัวข้อ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหาร และระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งมีอยู่ 5 หัวข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิสัยทัศน์ หรือความสามารถในการมองเหตุการณ์ในอนาคตของผู้บริหาร ความเอาใส่ต่องานของผู้บริหาร ความไวและความรอบคอบในการแก้ไขสถานการณ์ของผู้บริหาร ความเชื่อถือศรัทธาต่อตัวผู้บริหาร และสุดท้ายได้แก่ความโปร่งใสและความยุติธรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าค่าเฉลี่ยในหัวข้อเกี่ยวกับความโปร่งใสและความยุติธรรมของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเพียง 2.99 คะแนน ซึ่งอาจเป็นข้อสังเกตถึงความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามในการที่ต้องการได้รับความดูแลเอาใจใส่ในหัวข้อนี้เพิ่มเติมเนื่องจากในข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามข้อหนึ่งที่ได้เสนอแนะว่าควรมีการแสดงความจริงใจมีความบริสุทธิ์ยุติธรรมในการบริหารงาน และยังให้ความเห็นว่าการให้ความเสมอภาคแก่พนักงานในการปฏิบัติงานนั้นก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมติมา ตันประยูร (2544: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะของผู้นำได้แก่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์สุจริต และการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.1.5 ด้านโครงสร้างขององค์การ ในปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การนี้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกหัวข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรวดเร็วในการได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ความเหมาะสมของขนาดหน่วยงานในองค์การความชัดเจนของการแบ่งสายงานในองค์การ ความเหมาะสมของพนักงานอำนวยการที่มีในองค์การ และความสะดวกในการติดต่อกับผู้บริหาร การที่พนักงานเห็นว่าด้านโครงสร้างขององค์การตามความคิดเห็นของพนักงาน มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การเพียงเล็กน้อย อาจจะเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการระดับปฏิบัติการที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน ทำให้มองเห็นความสำคัญเพียงเล็กน้อย พนักงานที่เห็นความสำคัญของโครงสร้างขององค์การที่สุดได้แก่ พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน เนื่องจากพนักงานในตำแหน่งนี้จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ระหว่างกลางระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อรับนโยบายจากผู้บริหาร นำไปให้พนักงานในระดับปฏิบัติการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามนโยบาย พร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานหรือปัญหาและอุปสรรค กลับไปยังผู้บริหารเพื่อการปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนานโยบาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับองค์การ ดังนั้นโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อนจะทำให้พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างาน สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด

2.1.6 ด้านพนักงานขององค์การ มีความคิดเห็นในระดับมากอยู่ 1 หัวข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ในขณะที่ระดับความคิดเห็นในหัวข้อการได้รับการฝึกอบรมจากภายนอกองค์การมีระดับคะแนนอยู่ในระดับน้อย ซึ่งน่าจะหมายถึงการที่พนักงานไม่ค่อยได้มีโอกาสได้ออกไปรับการฝึกอบรมหลักสูตรจากภายนอกองค์การมากเท่าที่ควร ซึ่งน่าพิจารณาเป็นข้อสังเกตไว้ในงานวิจัยครั้งนี้ แต่กระนั้นก็ตามการที่พนักงานไม่ค่อยได้มีโอกาสออกไปรับการอบรมจากภายนอกก็อาจมีความหมายถึง ภายในองค์การได้จัดการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้กับพนักงานภายในองค์การอย่างเพียงพอแล้วก็เป็นไปได้ และนอกจากนั้นมี 5 หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การได้รับการยอมรับ และดูแลเอาใจใส่อย่างดีโดยองค์การ ความอิสระและความสบายใจในการทำงาน ความรู้สึกได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมโดยการจัดการภายในองค์การ งานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ได้แก่งานวิจัยของ เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธ์ (2536 : 150) ที่พบว่าความพร้อมของทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันเชิงบวกกับประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ

2.1.7 ด้านระบบภายในองค์การ ที่ถึงแม้จะแม้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่าเฉลี่ยของคะแนนไม่สูงมากเท่าที่ควรซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งเป็นข้อสังเกตในการที่องค์การควรให้ความสำคัญและทำการพัฒนาโดยเร่งด่วน สำหรับลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยเกี่ยวกับระบบภายในองค์การ ได้แก่ การให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมกลุ่มย่อยที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงงาน ความถูกต้องชัดเจนของข้อมูลที่ใช้สื่อสารภายในองค์การ ความมีประสิทธิภาพของสื่อที่ใช้สื่อสารภายในองค์การ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเรื่องต่างๆ ต่อผู้บริหาร การให้การสนับสนุนต่อการคิดค้นทดลองของพนักงาน และการให้การยอมรับต่อข้อคิดเห็นของพนักงาน จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนในด้านระบบภายในองค์การนี้ มีความโดดเด่นอยู่ที่หัวข้อการให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมกลุ่มย่อยที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงงาน ซึ่งถ้าจะพิจารณาให้ดีจะเห็นว่าองค์การธุรกิจต่างๆ ล้วนมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อกิจกรรมด้านการพัฒนาปรับปรุงงานเป็นอย่างดียิ่งอยู่แล้วโดยเฉพาะในธุรกิจอุตสาหกรรมของชาวญี่ปุ่นที่เน้นกิจกรรมปรับปรุงคุณภาพที่รู้จักกันดีในชื่อ กิจกรรมคิวซี (Qiality Control Circle) กิจกรรม 5 ส (5S Activity) หรือแม้แต่กิจกรรมปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM : Total Quality Management) และในปัจจุบันกลุ่มบริษัทโตชิบา ได้นำโปรแกรมนวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) ซึ่งเป็น Six Sigma ในรูปแบบของบริษัทโตชิบา มาใช้ซึ่งเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่ทำให้บริษัทโตชิบา สามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบาประเทศไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.2.1 จากการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบาประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัชรา คติกุล (2535 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนา ในทัศนะของอาสาพัฒนาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.2 จากการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านระบบภายในองค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ที่พบว่าแตกต่างกันในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 5 –10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้ง 3 ด้านมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี ทั้งนี้อาจจะมองในแง่มุมของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปว่าได้ร่วมดำเนินงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลายาวนานจนสามารถยอมรับในความเป็นไปขององค์การใน ทุกๆ ด้านได้เป็นอย่างดี

2.3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ของพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการที่ต้องการจะสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังให้เกิดความรักความสามัคคีขึ้นภายในองค์การ เป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานของโรงงานกลุ่มบริษัท โตชิบา ประเทศไทย โดยส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี และมีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี ซึ่งโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์การมายาวนานย่อมมีความรักและความผูกพันในองค์การ และต้องการเห็นองค์การมีความเจริญเติบโตด้วยความรักสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีเป็นสำคัญ ปัจจัยที่ไม่ควรถูกละเลยคือปัจจัยด้านพนักงานขององค์การที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนในการให้โอกาสสร้างความก้าวหน้าของพนักงาน และการให้ค่าตอบแทนที่จูงใจแก่พนักงาน ซึ่งในงานวิจัยของเรืองโรจน์ จอมสืบ (2534 : 57) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนดีเด่น ปี พ.ศ. 2531 พบว่าการได้รับค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนดีเด่น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารองค์การควรที่จะพิจารณาพัฒนาปัจจัยต่างๆ ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ระดับความคิดเห็นของพนักงานควรจะอยู่ในระดับมาก หรือมากที่สุด เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งภายในองค์การ อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมภายในที่เข้มแข็งขององค์การจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่โดดเด่นที่สุดคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในองค์การ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างแท้จริง ถึงแม้ปัจจัยด้านระบบภายในองค์การดูเหมือนจะยังไม่เป็นที่พอใจของพนักงาน โดยเฉพาะในหัวข้อการให้การยอมรับต่อข้อคิดเห็นของพนักงาน แต่ความโดดเด่นที่ทางองค์การดำเนินการเป็นที่พึงพอใจของพนักงานคือการให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมกลุ่มย่อยที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยสรุปได้ดังนี้

1. การให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อนำข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่างๆ เหล่านั้นไปทำการวิเคราะห์ และหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีความเจริญเติบโตยิ่งๆ ขึ้นไป อีกทั้งควรทำการยกย่อง ชมเชย และประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานที่มีข้อเสนอแนะที่ดีให้กับองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแบบอย่างต่อพนักงานคนอื่นๆ ต่อไป

2. ผู้บริหารควรพิจารณาการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการสนับสนุนให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น อย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม

3.1.2 ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การก็แตกต่างกันไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบภายในองค์การ ด้านพนักงานของ องค์การ และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ดังนั้นองค์การควรพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ให้การฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อปรับทัศนคติที่มีต่อองค์การให้เป็นไป ในแนวทางเดียวกัน ทั้งการจัดการอบรมภายในและภายนอกองค์การให้มากขึ้น

2. ให้โอกาสแก่พนักงานรุ่นพี่ได้ถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึกผูกพันกับองค์การให้กับพนักงานรุ่นน้อง เพื่อให้ซึมซับวัฒนธรรมขององค์การร่วมกัน

3.2 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ของพนักงานในองค์การธุรกิจอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้

2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์การ เพื่อมุ่งสร้างความเข้มแข็งภายในองค์การด้านระบบภายในองค์การ รูปแบบการบริหารองค์การ และด้านพนักงานขององค์การให้มากขึ้น

บรรณานุกรม

จินตนา บุญบงการ และณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ ***การจัดการเชิงกลยุทธ์*** กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น 2544

ฉนวนศรี มงคลเดช "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี" ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม ถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสาตร์ 2538

ญาดา พงศบริพัตร "ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย" ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ 2542

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ ***ยอดกลยุทธ์การบริหาร สำหรับองค์การยุคใหม่*** กรุงเทพมหานคร เอ็กซเปอร์เน็ท 2544

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2536

โธมัส เจ. ปีเตอร์ และโรเบิร์ต เอช. วอเตอร์แมน จูเนียร์ ***ดั้นด้นค้นหาความเป็นเลิศ*** แปลจาก ***In Search of Excellent*** โดยวีรชัย ตันติวีระวิทยา กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น 2528

ธงชัย สันติวงษ์ ***พฤติกรรมองค์การ*** กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิชย์ 2540

————. ***องค์การและการบริหาร การศึกษาจัดการแผนใหม่*** พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิชย์ 2543

บริษัทโตชิบา, "TOSHIBA Corporate Philosophy and Business Planning" ใน ***Thai Toshiba Group Managerial Training*** หน้า 1 – 17 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2541 (เอกสารประกอบการสัมมนา 3 กุมพาพันธ์ 2541 ของบริษัทในเครือโตชิบาประเทศไทย)

บุญธรรม จิตอนันต์ ***วิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*** กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษรศาสตร์ 2540

บุญเรียง ขจรศิลป์ **สถิติวิจัย I** พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2539

บุษบา บุศยพลากร “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน : ศึกษากรณีโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2542

พรทิพย์ ดีสมโชค รายงานวิจัย ***คุณลักษณะความเป็นเลิศของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไ***ทย สถาบันวิจัยและพัฒนา ฝ่ายพัฒนาและเผยแพร่งานวิจัย นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2542

ภรณีย์ (กีร์ติบุตร) มหานนท์ ***การประเมินประสิทธิผลองค์การ*** กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ 2529

ภัชรา อติกุล “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาในทัศนะของอาสาพัฒนา” วิยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2534

ภูษิตา อินทรประสงค์ ***ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*** กรุงเทพมหานคร กองการพยาบาล 2539

————. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2538

มติมา ตันประยูร “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) สาขาบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2544

มัลลิกา ต้นสอน ***กลยุทธ์ธุรกิจ*** กรุงเทพมหานคร เอ็กซปอร์เน็ท 2543

เรืองโรจน์ จอมสืบ “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนดีเด่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2534

สมบูรณ์ สอนประภา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2536

สมยศ นาวีการ ***ทฤษฎีองค์การ*** กรุงเทพมหานคร สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) 2537

อุไรวรรณ แย้มนิยม “หน่วยที่ 4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการตลาด” ใน ***ประมวลสาระชุดวิชาการวิเคราะห์ วางแผนและควบคุมทางการตลาด*** หน้า 164-166 นนทบุรี สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2544

Best, J. W. ***Research in Education.*** 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall, 1981.

Caplow, Theodore. ***Principles of Organization***. New York: Harcourt, Brace & World, 1964.

Cronbach, Lee Joseph. ***Essentials of Psychological Testing.*** 3rd ed. New York: Harper & Row Publisher, 1960.

Porter M.E. ***Competitive Strategy***. Boston: Free Press, 1980.

Schein, Edgar H. ***Organizational Psychology***. 2nd ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1970.

Steers, R.M. ***Organizational Effectiveness*** : A Behavioral View. Santa Monica. California: Goodyear Publishing Company, Inc., 1977.

Thomas J. Peter and Robert H. Waterman Jr. ***In Search of Excellent***. United State of America: Harper & Row Publisher, 1982.

Toshiba, ***Annual Report 2003***, Year ended March 31, 2003

Toshiba, “Commitment Information.” ***Management Structure*** [Online]. Available: http://www.toshiba.co.jp/worldwide/about/commitment.html [Accessed November 10, 2003].

_____. “History.” ***Management Structure*** [Online]. Available: http//www.toshiba.co.jp/worldwide/about/history.html [Accessed November 10, 2003].

_____. “Message.” ***Management Structure*** [Online]. Available: http//www.toshiba.co.jp/worldwide/about/messages.html [Accessed November 10, 2003].

_____. “Profile.” ***Management Structure*** [Online]. Available: http//www.toshiba.co.jp/worldwide/about/profile.html [Accessed November 10, 2003].

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

สำหรับเจ้าหน้าที่ ☐☐☐ 1-3

กรุณาทำเครื่องหมาย [/] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างแต่ละข้อคำถาม ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ 1 เพศ ☐ 4

- ☐ 1. ชาย
- ☐ 2. หญิง

ข้อ 2 อายุ ☐ 5

- ☐ 1. ต่ำกว่า 20 ปี
- ☐ 2. 20 - 25 ปี
- ☐ 3. 26 - 30 ปี
- ☐ 4. 31 - 35 ปี
- ☐ 5. 36 - 40 ปี
- ☐ 6. 41 ปีขึ้นไป

ข้อ 3 ระดับการศึกษา ☐ 6

- ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ 2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
- ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ 4 ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ 7

- ☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี
- ☐ 2. 5 - 10 ปี
- ☐ 3. มากกว่า 10 ปี

ข้อ 5 ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ☐ 8

- ☐ 1. ผู้บริหาร (ซุปเปอร์ไวเซอร์ ขึ้นไปจนถึงประธานบริษัท)
- ☐ 2. วิศวกร
- ☐ 3. หัวหน้างาน (Leader, Foreman, Senior Staff)
- ☐ 4. พนักงาน (Staff หรือพนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิต)

ส่วนที่ 2

กรุณาทำเครื่องหมาย [/] ลงในช่องตัวเลขตามที่เป็นจริงเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียง 1 ช่อง โดยตัวเลขในแต่ละช่องถูกกำหนดให้มีระดับคะแนนของความคิดเห็น ดังนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

โครงสร้างขององค์การเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เฉพาะเจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
	โครงสร้างมีรูปแบบเรียบง่ายธรรมดาไม่ซับซ้อน						
1	ความชัดเจนของการแบ่งสายงานในองค์การ						☐ 9
2	ความเหมาะสมของขนาดหน่วยงานในองค์การ						☐ 10
	พนักงานอำนวยการมีจำนวนจำกัด						
3	ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานอำนวยการที่มีในองค์การ						☐ 11
4	ความสะดวกรวดเร็วที่ได้รับบริการ จากพนักงานอำนวยการ						☐ 12
	มีระบบสารสนเทศและการป้อนข้อมูลย้อนกลับ						
5	ความสะดวกในการติดต่อกับผู้บริหาร						☐ 13
6	ความรวดเร็วในการได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ						☐ 14

กลยุทธ์ขององค์การเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
	ใช้กลยุทธ์ด้านการบริการและรับฟังความคิดเห็นลูกค้า						
7	ความชัดเจนของนโยบายขององค์การเกี่ยวกับการให้บริการลูกค้า						☐ 15
8	การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า						☐ 16
9	ความจริงใจขององค์การในการให้บริการแก่ลูกค้า						☐ 17
10	การตอบสนองความต้องการของลูกค้า						☐ 18
	เน้นการบริหารคุณภาพสร้างความเชื่อถือ						
11	การควบคุมคุณภาพสินค้าอย่างเข้มงวด						☐ 19
12	การควบคุมคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง						☐ 20
	สร้างความเชื่อมั่นในองค์การและตัวผลิตภัณฑ์						
13	ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่างๆ						☐ 21
14	การพัฒนาสินค้ารุ่นใหม่ๆ						☐ 22
15	การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานให้ทันสมัย						☐ 23

ระบบภายในองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
	ให้การสนับสนุนกิจกรรมปรับปรุงงาน						
16	การให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมกลุ่มย่อยที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงงาน						24
17	การให้การสนับสนุนต่อการคิดค้น ทดลองของพนักงาน						25
	ใช้การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการในการดำเนินงาน						
18	การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเรื่องต่างๆ ต่อผู้บริหาร						26
19	การให้การยอมรับต่อข้อคิดเห็นของพนักงาน						27
	ใช้สื่อสารสนเทศให้ข้อมูลกระจายอย่างรวดเร็วและทั่วถึง						
20	ความถูกต้องชัดเจนของข้อมูลที่ใช้สื่อสารภายในองค์การ						28
21	ความมีประสิทธิภาพของสื่อที่ใช้ในการสื่อสารภายในองค์การ						29

รูปแบบการบริหารงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
	ผู้บริหารสัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิด						
22	ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหาร						30
23	ความเอาใจใส่ต่องานของผู้บริหาร						31
	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน						
24	ความโปร่งใสและยุติธรรมของผู้บริหาร						32
25	วิสัยทัศน์(ความสามารถในการมองเหตุการณ์ในอนาคต) ของผู้บริหาร						33
26	ความไวและความรอบคอบในการแก้ไขสถานการณ์ของผู้บริหาร						34
27	ความเชื่อถือศรัทธาที่มีต่อตัวผู้บริหาร						35

พนักงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
	พนักงานมีอิสระในการทำงาน						
28	การได้รับการยอมรับ และดูแลเอาใจใส่อย่างดีโดยองค์การ						36
29	ความอิสระและความสบายใจในการทำงาน						37
	พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ						
30	การได้รับการฝึกอบรม โดยการจัดการภายในองค์การ						38
31	การได้รับการฝึกอบรมจากภายนอกองค์การ						39
	พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ						
32	ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ						40
33	ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ						41
34	ความรู้สึกได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน						42

ทักษะขององค์การเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น

		5	4	3	2	1	
	<u>องค์การทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง</u>						
35	ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานขององค์การ						43
	<u>องค์การมีความสามารถในการผลิตและการบริหารจัดการ</u>						
36	ความเข้มงวดของกฎระเบียบขององค์การ						44
37	ความเข้มงวดต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน						45
38	มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน						46
39	ความชำนาญในงานของพนักงาน						47

ค่านิยมร่วมเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
	<u>มีความเชื่อมั่นในคุณค่าขององค์การ</u>						
40	ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ						48
41	ความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ						49
42	ความรักและความภักดีต่อองค์การ						50
43	ความรู้สึกผูกพันกับองค์การ						51
44	ความเชื่อมั่นในนโยบาย กลยุทธ์และทักษะขององค์การ						52
45	ความรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ						53

ส่วนที่ 3

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

กรุณาแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นคำถามต่อไปนี้

ข้อ 1 ปัจจัยอื่นๆ ที่ท่านคิดว่ามีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ตามความเห็นของท่าน

_____

_____

_____

_____

ข้อ 2 ปัจจัยที่ท่านเห็นว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

_____

_____

_____

_____

ข้อ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

_____

_____

_____

_____

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางนพเก้า ไพรลิน
วัน เดือน ปีเกิด	25 สิงหาคม 2510
สถานที่เกิด	อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	ศศ.บ. (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2531
สถานที่ทำงาน	บริษัทโตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดัคส์ (ประเทศไทย) จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่ง	ผู้จัดการแผนกบริการอะไหล่ผลิตภัณฑ์