

Scan

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด**

**นายรัช ชมวงษ์**

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**Factors Related to Employees Performance Efficiency**  
**A Case Study of E-Saansugar Industry Company Limited**


**Mr.Tawat Chomwong**

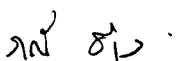
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2009


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด  
ชื่อและนามสกุล      นายรัช ชมวงษ์  
แขนงวิชา      บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา      วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา      รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ฉบับนี้แล้ว

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา  
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

  
.....  
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
วันที่ 15 เดือน ม.ค. พ.ศ. 2553

**ชื่อการศึกษา** ค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

**ผู้ศึกษา** นายรัชช ชมวงษ์ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2552

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด (3) เสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

ในการวิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ พนักงานผู้ปฏิบัติในบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด จำนวน 198 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานใช้การทดสอบแบบเอฟ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัดส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี เป็นพนักงานทั่วไป และสมรส และยังพบว่า(1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัดอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (3)ผลการวิจัยผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อทัศนคติของพนักงาน ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม นโยบายมีความชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์การพิจารณาการปรับค่าจ้างมีความเป็นธรรม

**คำสำคัญ** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ได้ก็เนื่องจากการได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้เสียสละเวลาให้คำแนะนำข้อคิดเห็นต่างๆ ของการศึกษาครั้งนี้มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหาร และ พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ทุกท่านที่อนุญาต และได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วยดี

ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับ บิดา มารดา ภรรยา และ บุตรสาว ที่ให้กำลังใจเข้าพเจ้าด้วยดีตลอดมา และทุกท่านที่มีได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี

ผลการวิจัยครั้งนี้ หวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากร บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

ธวัช ชมวงษ์

ตุลาคม 2552

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	2
กรอบแนวคิด .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	7
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	12
นโยบาย โครงสร้าง การบริหารงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด .....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล .....	42
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน .....	45
ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน .....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	56

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	80
สรุปการวิจัย .....	80
อภิปรายผล .....	84
ข้อเสนอแนะ .....	87
บรรณานุกรม .....	89
ภาคผนวก .....	93
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม .....	94
ข แบบสอบถาม .....	96
ประวัติผู้ศึกษา .....	105

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 รายชื่อโรงงานน้ำตาล ในประเทศไทย ในปี 2552 .....	28
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนก .....	37
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่ง เป็นผู้ปฏิบัติงานใน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด .....	42
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัย ด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรม น้ำตาลอีสาน จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน .....	45
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัย ด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรม น้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความก้าว หน้าในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ .....	46
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัย ด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรม น้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นรายข้อ .....	47
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัย ด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรม น้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านสภาพ แวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ .....	48
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัย ด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรม น้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นรายข้อ .....	49
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัย ด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรม น้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านนโยบาย การบริหารงานเป็นรายข้อ .....	50
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน .....	51



## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ .....	52
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ .....	53
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ .....	54
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ .....	55
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็ว .....	57
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้อง .....	58
ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถ .....	59
ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ .....	60
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็ว .....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้อง .....	62
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถ .....	63
ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์.....	64
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็ว .....	65
ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้อง.....	66
ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถ .....	67
ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์.....	68
ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็ว .....	69
ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้อง.....	70
ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถ .....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์.....	72
ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็ว .....	73
ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้อง.....	74
ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถ .....	75
ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรลุ วัตถุประสงค์.....	76
ตารางที่ 4.33 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน.....	78

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
ภาพที่ 2.1 หน้าต่าง โจแฮรี ในกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล .....	25

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด เป็นองค์การเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการเกษตร โดยการสกัดความหวานจาก “อ้อย” ผลิตภัณฑ์ที่ได้คือ “น้ำตาลทราย” ที่มีจำหน่ายในปัจจุบัน ภายใต้เครื่องหมายการค้าตรา “ดอกอ้อย” และ “ดอกคุณ” เริ่มเปิดและดำเนินการผลิต เมื่อ พศ.2544 จนถึงปัจจุบัน องค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การคือ กระบวนการผลิต โดยมีการพัฒนาองค์การแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ช่วงแรก (พศ. 2544 - 2549) เป็นระยะเริ่มต้น บุคลากรยังขาดประสบการณ์ ทางด้านเทคนิคการผลิต ด้านการบริหารบุคลากร ทำให้ช่วงแรกการปฏิบัติงานแต่ละจุด ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก เพื่อมาปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต ตลอดจนกระบวนการควบคุมคุณภาพต่างๆ ช่วงที่สอง (พศ.2550 - 2552) คือ ช่วงปัจจุบัน บุคลากรมีประสบการณ์มากขึ้น ทำให้กระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีการนำเทคโนโลยีมาควบคุมกระบวนการผลิต ควบคุมคุณภาพ ทำให้จำนวนบุคลากรลดลงจากเดิมระดับหนึ่ง ช่วงที่สาม (พศ. 2553 เป็นต้นไป) คือ อนาคต ฝ่ายบริหารมีนโยบายให้กระบวนการผลิตแต่ละจุดให้ควบคุมการทำงานแบบอัตโนมัติ ส่งผลให้จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานลดลงอีก โดยบุคลากรต้องมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้น

การแข่งขันทางธุรกิจ ด้านอุตสาหกรรมน้ำตาลทราย และ ผลิตผลพลอยได้จากกระบวนการผลิต เช่น กากอ้อย และ กากน้ำตาล ทำให้บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ต้องปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ ตลอดจนการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อความอยู่รอดขององค์การ

นโยบายสำคัญของบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด คือ ประสิทธิภาพของกระบวนการผลิต และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะเรื่องบุคลากรฝ่ายบริหารตระหนัก และเห็นความสำคัญมาก อยากรู้ให้บุคลากรทุกคน ทำงานอย่างมีความสุข ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ แต่ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ และมีปัญหาต่างๆ สามารถสรุปประเด็นสำคัญดังนี้ (1) เลิกงานก่อนเวลาพัก (2) พนักงานที่มีประสบการณ์ลาออก (3) ไม่ให้ความร่วมมือในบาง

กิจกรรมที่บริษัทฯ กำหนด (4) หยุดพักงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชา (5) ปฏิบัติงานเชิงซ้ำ (6) หลบเลี่ยงการปฏิบัติงาน

จากปัญหาที่พบ ผู้วิจัยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ เห็นว่าควรได้มีการศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัย เป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

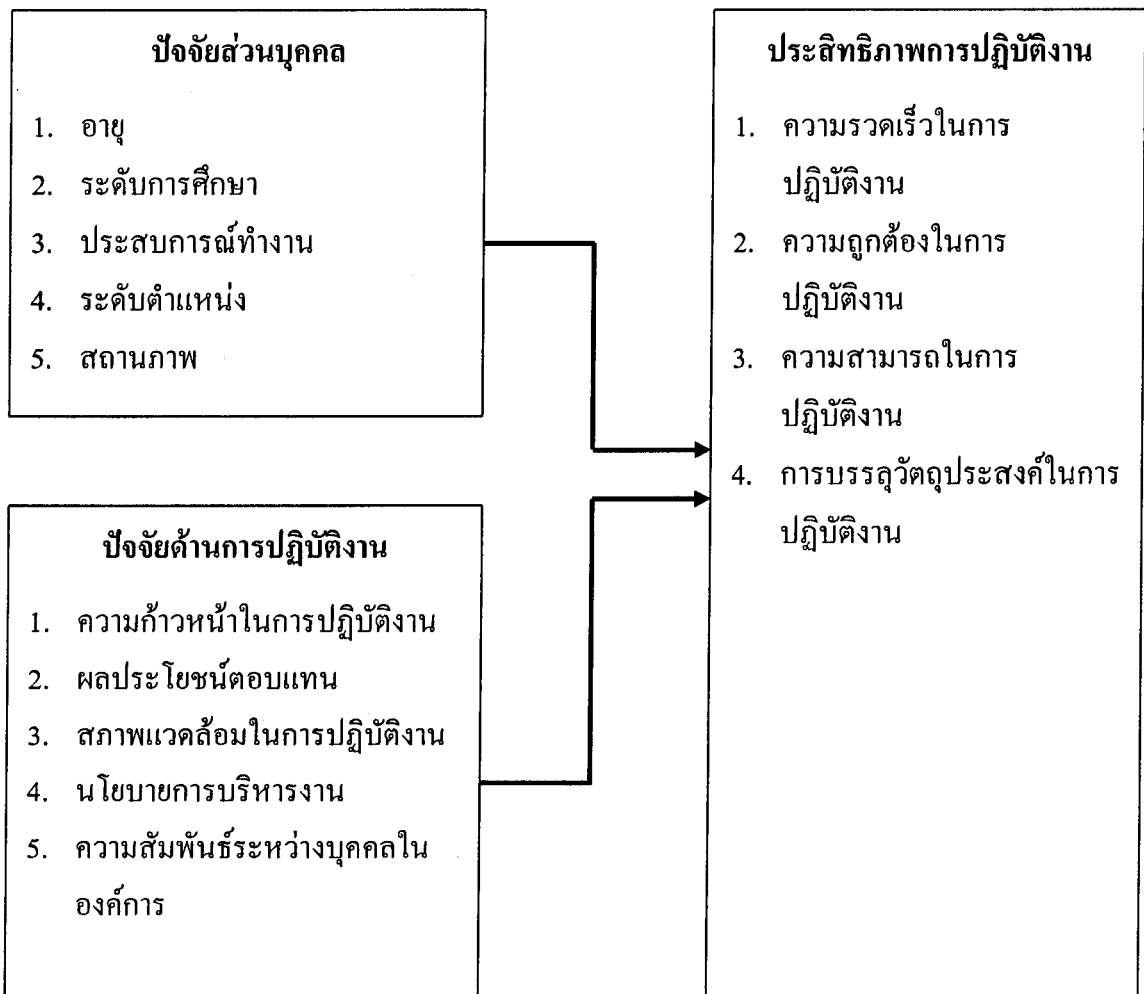
2.3 เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด โดยศึกษาตามกรอบแนวคิดทางทฤษฎีต่างๆ โดยได้กำหนดตัวแปรไว้ดังภาพ

#### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

#### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ประมวลกรอบแนวคิดตั้งเป็นสมมติฐาน ในการวิจัยดังนี้

4.1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงาน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด” มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

##### 5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่บรรจุเป็นพนักงานประจำ และปฏิบัติงานในส่วน โรงงาน ของบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

##### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ปัจจัยดังนี้ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง สถานภาพ (2) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

##### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย วันที่ 1 – 30 กันยายน 2552



## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และ รวดเร็ว

6.2 **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่บรรจุเป็นพนักงานประจำ และปฏิบัติงานใน ส่วนโรงงาน ของบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

6.3 **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** แยกเป็น 2 ส่วนคือ

### 6.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) **อายุ** หมายถึง อายุปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามบัตรประจำตัวประชาชน
- 2) **ระดับการศึกษา** หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามที่ยื่นแสดงต่อฝ่ายบุคคล บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด
- 3) **ประสบการณ์ทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาตั้งเริ่มปฏิบัติงานเป็นพนักงานของ บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4) **ระดับตำแหน่ง** หมายถึง ระดับหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ใน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด
- 5) **สถานภาพ** หมายถึง สถานะภาพทางครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ โสด สมรส หย่า หรือ อื่นๆ ในขณะที่ปฏิบัติงานที่ บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

### 6.3.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) **ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านความรู้
- 2) **ผลประโยชน์ตอบแทน** หมายถึง รายได้ประจำและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมไปถึงผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ
- 3) **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสังคมของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่
- 4) **นโยบายการบริหารงาน** หมายถึง นโยบายในการบริหาร การมอบหมายงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจา

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยใด ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

7.3 นำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการวางแผนนโยบายการบริหารงาน เกี่ยวกับ พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาใช้ในการกำหนดแนวคิดการวิจัยและดำเนินการวิจัยซึ่งจะเสนอ เป็นลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
  - 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
  - 1.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
  - 2.1 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
  - 2.2 ผลประโยชน์ตอบแทน
  - 2.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
  - 2.4 นโยบายการบริหารงาน
  - 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
3. นโยบาย โครงสร้าง การบริหารงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

##### 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 667) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถอันทำให้เกิดผลในงาน

Merriam Webster's Collegiate Dictionary (1993: 368) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ คือ ผลของการผลิตซึ่งสามารถวัดได้โดยการเปรียบเทียบระหว่าง ผลผลิต กับ ต้นทุน (พลังงาน เวลา และ เงิน) โดยใช้ค่าต้นทุนให้น้อยที่สุด

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

สมหมาย เกิดกล้า (2541 : 39) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม หรือ การลงทุนให้น้อยที่สุดแต่ได้ประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการลงทุนไม่ได้คำนึงถึงเฉพาะรูปของเงินเท่านั้น แต่คำนึงถึงการลงทุนในรูปอื่นๆด้วย เช่น การใช้ความพยายามใช้เวลา เป็นต้น หรือ อาจจะกล่าวได้ว่านอกจาก คำนึงถึงเรื่องเงินแล้วจำเป็นต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ ด้วย ตลอดจนการใช้ทรัพยากรมนุษย์

ประสิทธิภาพ อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. Allocative Efficiency หมายถึง “ ประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากร ” เมื่อจัดสรรทรัพยากรไปสู่องค์การ สถานบริการหรือบุคคลใด เมื่อเกิดการใช้ทรัพยากรนั้น จะทำให้ผลที่ได้รับกลับมามากที่สุด ถ้าจัดสรรไปสู่โครงสร้างที่เหมาะสม ซึ่งจำเป็นต้องตรงกับวัตถุประสงค์ของการใช้ทรัพยากรนั้นๆด้วย

2. Technical Efficiency หมายถึง “ ประสิทธิภาพในการดำเนินการ ” เพื่อการนำทรัพยากรนั้นไปใช้คุ้มค่าที่สุด โดยพยายามใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมที่สุดในทุกชนิดทุกระดับของการให้บริการ

การที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ทั้ง Allocative Efficiency และ Technical Efficiency มักจะเกิดขึ้นร่วมกัน

จิระโชค วีระสยและคณะ (2546 : 532) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานที่ได้มีสูงกว่าทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงาน (คน) เงิน วัสดุอุปกรณ์ และ การจัดการหรือเทคโนโลยีทางการบริหารที่ใช้ในการบริหารงาน และ ผลงานที่ปรากฏออกมาเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

นิธย์ สัมมาพันธ์ (2546 : 207 ) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างประหยัดในการพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว หรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย Peter F. Drucker มีกล่าวไว้สั้นๆ ได้แก่ “ประสิทธิภาพ คือ การกระทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม” ( doing things right) ประสิทธิภาพ มี 2 อย่าง ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านต้นทุน (cost efficiency) กับ ประสิทธิภาพด้านเวลา (time Efficiency)

ณัฐพันธ์ เฆจรนนทน (2543 : 410) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยพิจารณาจากความสามารถในการแปรรูปปัจจัยนำเข้า (Inputs) ให้เป็นผลลัพธ์ในปริมาณที่ต้องการ ซึ่งมักจะพิจารณาเปรียบเทียบเป็นร้อยละ โดยนำร้อยละของคุณกับอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อปัจจัยนำเข้าที่ใช้ไป สามารถแสดงได้ดังสมการต่อไปนี้

$$\text{ประสิทธิภาพ} = (\text{ผลลัพธ์/ปัจจัยนำเข้า}) \times 100 \text{ เปอร์เซ็นต์}$$

## 1.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาคนั้น มีองค์ประกอบหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความคิด ความหวัง ความภาคภูมิใจ มีอารมณ์ และความทะเยอทะยานอันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง

ทิวาดี เมฆสวรรค์ (2541: 1-5) กล่าวว่า การทำงานให้มีประสิทธิภาพ ควรยึดหลักในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หลักคุณธรรม ผู้ที่เป็นหัวหน้าจะต้องบริหารงานบนหลักคุณธรรม คือ มีความเมตตา ยุติธรรม และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักคุณธรรมเป็นตัวนำในการตัดสินใจ การดำเนินการต่างๆต้องให้อยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม
2. การมีส่วนร่วม เป็นหลักพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานของทุกองค์การ
3. ความซื่อสัตย์ สุจริต และความซื่อสัตย์ เริ่มต้นจากซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่องาน ถ้าซื่อสัตย์ต่องานและแล้วก็เป็นคนที่มีอุดมการณ์ ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา รวมถึงการตรงต่อเวลา ตรงต่อคำมั่นสัญญา มีความจริงใจ
4. ยึดมั่นในหลักการและเหตุผล ได้แก่ หลักความเป็นกลาง ต้องยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง ไม่เปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมา มีเหตุผลในการดำเนินการ ขอมเสียเวลาในการชี้แจงต่อบุคคลอื่นให้เข้าใจหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง
5. จงรักภักดีและกตัญญูต่อสถาบันและประเทศชาติ เป็นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การยอมรับนับถือถาวร
6. ความสามารถในเทคนิคและวิชาการของงานที่ทำ การนำหลักบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลดี

7. ความสามารถในการคิด สมองของมนุษย์นั้นยิ่งใช้มากก็ยิ่งมีศักยภาพมากขึ้น สามารถพัฒนาได้ จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องหนึ่งถึงอีกเรื่องหนึ่งได้

8. ความสามารถในการสื่อความทั้งการพูดและการเขียน ได้แก่ การพูดต่อหน้าสาธารณชน การเขียนรายงานการประชุม

9. ความสามารถในการสร้างและประสานความสัมพันธ์ที่ดีที่เป็นประโยชน์อย่างยั่งยืนกับสังคม ได้แก่การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์หรือสร้างสิ่งเก่าให้ดีขึ้น

คุณครู คอทคอม (2547: <http://www.kunkroo.com/admin1.html>.) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

1. ความกระฉับกระเฉงในวัตถุประสงค์และเห็นด้วยกับเป้าหมาย สมาชิกทุกคนของทีมจะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายอย่างเด่นชัดและเต็มใจที่จะผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การเปิดเผยและการเผชิญหน้ากัน สมาชิกในทีมงานที่ความสัมพันธ์กันอย่างไม่เปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา กล่าวเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน

3. การสนับสนุนและการจริงจังต่อกัน สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของผู้อื่น และ พร้อมที่รับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ

4. ความร่วมมือและความขัดแย้ง สมาชิกในทีมอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้เสร็จไปด้วยดี จะมีการประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด และเป็นลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งอาจมีการขัดแย้งเกิดขึ้น

5. การปฏิบัติงานที่ชัดเจน สมาชิกในทีมจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลักและการตัดสินใจจากข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน มีการพูด การเขียน และการทำงานในสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา จะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพได้

6. ภาวะที่เหมาะสม หัวหน้าทีมจะต้องมีบทบาทผู้นำที่ดี เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติทุกอย่าง ไม่ผูกขาดเป็นผู้นำคนเดียวของกลุ่ม แต่ภาวะผู้นำจะกระจายไปทั่วกลุ่มตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

7. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทีมงานจะต้องใช้เวลาในการประเมินพฤติกรรมและเรียนรู้ถึงการผิดพลาดในการทำงานของกลุ่ม ซึ่งจะทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานอาจทบทวน ระหว่างการทำงานหรือ หลังจากทำงานเสร็จแล้ว

8. การพัฒนาบุคลากร สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการพัฒนาอย่างมีแผน ตามความชำนาญของแต่ละบุคคล ซึ่งจะให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

9. สัมพันธระหว่างกลุ่มที่ดี นอกเหนือจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มแล้ว จะต้องให้กลุ่มอื่นเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็นด้วยความเข้าใจและปราศจากการแข่งขันภายในทีม ก็จะเป็นในทางสร้างสรรค์

ปรัศนี พิณอำพรไพศาล (2542 : 17 ) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดในทางบวกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานและปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ทำงานจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122 ) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การปฏิบัติต่องานที่ทำ

จากองค์ประกอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดนั้น สรุปได้ว่า การจงใจ และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน หรือ ได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ เช่น สภาพการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน เป็นต้น ความรู้สึกพอใจจากการได้รับการตอบสนองนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น มีความมุ่งมั่น เกิดความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจที่ดี ขอมทุ่มเท เสียสละทั้งกายและใจ และ สติปัญญาให้การปฏิบัติงานส่งผลถึงความสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพของงานและองค์การ

## 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กร จะมีประสิทธิภาพเพียงใด และ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากร และผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็จะสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีหรือร้อนและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะประกอบขึ้นจากปัจจัยที่สำคัญ และมีผลต่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหลายๆ ด้าน และปัจจัยต่างๆ จะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธา และ เชื่อมั่น ในองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน แนวคิดเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

### 2.1 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน คือการมุ่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าปล่อยให้เป็นคนล้าหลัง ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า และ มีความมั่นคงในอาชีพและงานที่ได้รับพัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ ( Skill ) และทัศนคติ ( Attitude ) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ ( Development ) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นความต้องการมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป ด้านความมั่นคงในที่นี้มีความหมายด้านการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนี้

Haller B. Gilmer 1997 (ณรงค์ ทองไพโรจน์ 2542: 7) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) คือการมีโอกาสได้ตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนี้มาจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง แต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น



สยาม เอช อาร์ เอ็ม คอทคอม(2552 : [http://www.siamhrm.com/report/article\\_report.php?max=120](http://www.siamhrm.com/report/article_report.php?max=120)) กล่าวในหัวข้อ พัฒนาความก้าวหน้าในงานนั้น สำคัญไฉน ดังนี้ เมื่อท่านเริ่มเข้ามาทำงานในองค์กรหนึ่งองค์กรใดก็ตาม ท่านเคยถามตัวเองบ้างหรือไม่ว่า ท่านต้องการอะไรบ้างจากการทำงานของท่าน ซึ่งแน่นอนว่าความต้องการของแต่ละท่านอาจจะเหมือนกันหรือไม่เหมือนกัน บางท่านอาจจะเข้ามาทำงานในองค์กรเพื่อต้องการที่จะได้รับเงินเดือนมาก ๆ และมีสวัสดิการที่ดี ในขณะที่บางท่านอาจจะต้องการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง และคงมีอีกหลาย ๆ ท่าน ที่ต้องการงานที่ทำทายความสามารถเป็นอันดับแรก

ความต้องการต่าง ๆ ของคนที่ทำงานเหล่านี้ จะเป็นผลมาจากปัจจัยพื้นฐานหลาย ๆ ประการ เช่น ด้านครอบครัว ทัศนคติ พื้นฐานด้านการศึกษา ฯลฯ ซึ่งในด้านการบริหารงานบุคคลแล้ว พอจะรวบรวมความต้องการ หรือความปรารถนาของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้ดังนี้ คือ

1. ต้องการงานหรืออาชีพที่มั่นคง
2. มีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปในหน้าที่การงาน
3. ได้รับเงินเดือนดีเหมาะสมกับงาน
4. ได้รับสวัสดิการที่ดี
5. เป็นงานที่มีเกียรติในสังคม
6. สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี
7. ได้ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ

แต่มีความจริงอยู่ประการหนึ่ง ซึ่งมักจะมีผู้กล่าวอยู่เสมอคือ “งานที่ดีที่สุด ไม่ใช่ในงานที่เราทำอยู่ นายที่ดีที่สุดไม่ใช่ นายที่เราทำอยู่ สวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีที่สุดไม่ใช่สิ่งที่เรามีอยู่” จากการที่คนมักจะเห็นฝั่งอื่นดีกว่าฝั่งที่ตนเองยืนอยู่นี่เอง เป็นสาเหตุของการเปลี่ยนงาน และคำถามข้างในการเปลี่ยนงานที่นำมาใช้บ่อย ๆ ก็คือ “ขาด โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ”

### **ความสำคัญของ พัฒนาความก้าวหน้า**

จากการที่พนักงานในองค์กรต่าง ๆ ต้องเปลี่ยนงานนั้น หากเป็นพนักงานในตำแหน่งที่ไม่สำคัญก็จะไม่เกิดปัญหาต่อองค์กรเท่าใดนัก แต่ถ้าเป็นพนักงานในตำแหน่งสำคัญ( Key Position) แล้วการลาออกย่อมจะเกิดผลกระทบต่อองค์กรขึ้นได้ ดังนั้นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน(Career Development) จึงเกิดขึ้นเนื่องจากมองเห็นว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าที่สุดในองค์กร นับตั้งแต่พนักงานคนนั้นๆ ได้เริ่มเข้ามาทำงานกับองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนเด็กที่เพิ่งเกิด ถ้าเราให้ความดูแลเอาใจใส่วางสายทางเดินที่ถูกต้อง

สำหรับเด็กแล้ว ในวันหนึ่งข้างหน้าเมื่อเด็กคนนั้นเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ เขาจะเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ และคุณค่ากับองค์กรอย่างมากและนี่เองจึงเป็น หลักการของการพัฒนาความก้าวหน้า

### พัฒนาความก้าวหน้าที่องค์กร

ปัจจุบันในองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในอเมริกา เช่น Xerox General Electric ให้ความสนใจในเรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้า เป็นอย่างมาก ซึ่งแนวความคิดของ การพัฒนาความก้าวหน้านี้ก็ได้ถูกนำมาใช้ในองค์กรธุรกิจ ภาคเอกชนหลายแห่ง แทนระบบเดิมซึ่งมักจะมีการพัฒนาพนักงานในองค์กร ในลักษณะที่ขาดการวางแผน และข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอ การพัฒนาความก้าวหน้าในงานนั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นแนวความคิดที่จะพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยจับจุดจากความต้องการโอกาสก้าวหน้าของบุคคลทุกคนในองค์กร ซึ่งการพัฒนานี้เป็นสิ่งจำเป็นและมีคุณค่าทั้งกับตัวพนักงานและองค์กร ในขณะที่เดียวกันพนักงานที่ไม่ได้ทำคุณประโยชน์ใดๆให้กับองค์กรก็อาจจะต้องพ้นจากหน้าที่ไป ซึ่งหากเป็นระบบเดิมนั้นผู้บริหารอาจจะไม่ได้รับข้อมูลดังกล่าวดังนั้นการพัฒนาความก้าวหน้าในงานนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กรคือ

1. ทำให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างตัวพนักงานและองค์กร
2. ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตัวเองในการทำงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กรเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของตน
3. ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
4. เป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ทางหนึ่ง
5. สามารถพิจารณาความดีความชอบของพนักงานแต่ละคนได้ใกล้เคียงกับความจริงมากยิ่งขึ้น
6. สามารถจัดให้พนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความถนัดความรู้ความสามารถของตน( Put the right man on the right job) ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร

สรุปได้ว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน จึงมีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการพัฒนาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อมูลจากการปฏิบัติงานเป็นเครื่องสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการวางตัวบุคคลบนตำแหน่งต่างๆ แทนการตัดสินใจด้วยความรู้สึกเหมือนในระบบเก่า ซึ่งอาจจะเกิดความผิดพลาดขึ้นได้มากกว่า ดังนั้นโครงการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน จึงเป็นส่วนเสริมอย่างสำคัญในการที่จะผลักดันองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปด้วยทรัพยากรบุคคล ที่ถูกใช้อย่างถูกต้องเนื่องจากเป็นโครงการที่มีลักษณะของงานที่ค่อนข้างจะละเอียดอ่อน และต้องการความร่วมมือ จากผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งควรจะมีลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไปจนสามารถจัดรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์การของตนได้โดยในระยะเริ่มแรกอาจจะทำในพนักงานระดับบริหารก่อนเนื่องจากเป็นคนกลุ่มน้อยที่สามารถดูแลได้ทั่วถึงแล้วจึงค่อยทำโครงการดังกล่าวสำหรับพนักงานระดับล่างในโอกาสต่อไปซึ่งแน่นอนว่าสิ่งเหล่านี้จะต้องอาศัยประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงานในอันที่จะทำให้โครงการดังกล่าวสามารถจัดทำได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลและองค์การ

## 2.2 ผลประโยชน์ตอบแทน

Mondy and Noe ( 1992 : 442 – 443 ) ได้ให้ความหมายของผลตอบแทนว่า หมายถึง รางวัลทุกชนิดที่บุคคลได้รับตอบแทนจากการทำงาน อันประกอบด้วยผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินยังแบ่งได้เป็นผลตอบแทน ที่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน กับผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น ค่ารักษาพยาบาล

Milkovich and Newman (1993 : 4) ได้ให้ความหมายของผลตอบแทนว่า หมายถึง ผลตอบแทนในทุกๆ รูปแบบ ที่เป็นส่วนของความสัมพันธ์ของการจ้างงานไม่ว่าจะอยู่ใน รูปของเงิน การบริหาร และ ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง

Byars and Rue ( 1994 : 323 ) ได้ให้ความหมายผลตอบแทนว่า หมายถึง รางวัลภายนอก( Extrinsic Reward ) ที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับการทำงานของพวกเขาซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างหรือเงินเดือน (Base Wage or Salary ) ซึ่งเป็นเงินที่พนักงานได้รับจากการทำงาน สิ่งจูงใจ ( Incentive) ซึ่งเป็นรางวัลที่ให้กับพนักงานนอกเหนือจากการทำงาน โดยการให้สิ่งจูงใจจะสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ( Performance ) และ สวัสดิการ ( Benefits ) ซึ่งเป็นรางวัลที่พนักงานได้รับเนื่องจากการจ้างงานและการเป็นสมาชิกขององค์การ

Casio (1995 : 341 ) ได้ให้ความหมายผลตอบแทนว่า เป็นส่วนสำคัญของการจ้างงานซึ่งจะอยู่ในรูปของการจ่ายเป็นเงินหรือ ในรูปของสวัสดิการและเป็นสิ่งเสริมแรง ( Incentive ) ที่ใช้กระตุ้นให้พนักงานพยายามเพิ่มระดับผลผลิตให้สูงขึ้น

กึ่งพร ทองใบ(2541 :2 ) ให้ความหมายของค่าตอบแทนไว้ว่า หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และ ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจหรือหน่วยงานจ่ายให้กับคนงานตนสำหรับงานที่คนเหล่านั้นทำ

อมรา รัตตากร และ กาญจนา จิตต์วัฒน์ ( 2541 : 222-229 ) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร สาเหตุของการเลือกที่จะทำงานที่ใคนั้น ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ การพิจารณา ค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานนั้นๆ ค่าตอบแทน (Compensation ) มีความหมายครอบคลุมทั้งผลตอบแทนภายนอกซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และ ผลตอบแทนภายใน ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับโอกาสของการเลื่อนขั้น ตลอดจน โอกาสในการทำงานที่ท้าทาย นอกจากค่าตอบแทนแล้ว สิ่งที่พนักงานจะได้รับจากองค์กรคือ ผลประโยชน์เกื้อกูล ( Fringe Benefits ) ซึ่งหมายถึง ค่าตอบแทนต่างๆ ที่จ่ายให้แก่พนักงานที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างโดยตรง ผลประโยชน์เกื้อกูล ที่พนักงานได้รับอาจเป็นรูปตัวเงินหรือสวัสดิการต่างๆ เช่น วันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินเพิ่ม เบี้ยประชุม เป็นต้น และประโยชน์เกื้อกูลที่องค์กรจัดดำเนินการจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรักและภักดีต่อองค์กร อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ อีกประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2547 : 60 ) กล่าวว่า ค่าตอบแทนหมายถึง การจ่ายเงินให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนผลงานที่ทำได้ ค่าตอบแทนทางตรงอยู่ในรูปของอัตราจ้าง ( Wage ) เงินเดือน (Salary ) ค่าตอบแทนยังสามารถจ่ายในทางตรงและทางอ้อม และยังรวมถึงสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่น การประกันสุขภาพ การประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งเงินบำเหน็จบำนาญ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548 : 214 – 216 236 – 237 ) กล่าวว่า คำตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชยหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กร ได้ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานการให้ผลตอบแทนที่ดี จะถือเป็นสิ่งจูงใจและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญต่อบุคลากร ส่งผลให้องค์กรต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถดำรงอยู่เจริญเติบโต และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยสำคัญที่จะทำให้้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง มีความจงรักภักดี มีความทุ่มเท และ เต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร

สรุปได้ว่า ผลตอบแทนหมายถึง สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นการสัมพันธ์ของการจ้างงาน (Employment Relationship) โดยจะอยู่ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ทั้งที่เป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง และ ผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น สวัสดิการต่างๆ และจะรวมถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน แต่เป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากการทำงาน เช่น ด้วงงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 2.3 สภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงาน

Mondy and Noe (1992 : 514 ) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (The Job Environment ) ประกอบด้วย นโยบายที่ดี (Sound Policies ) การพัฒนาความสามารถ (Competent Supervision) กลุ่มทำงานที่ดี ( Congenial Coworkers ) สิ่งบ่งบอกสถานะที่เหมาะสม ( Appropriate Status Symbols ) สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย (Comfortable Working Conditions) เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ( Flex times ) การจัดช่วงเวลาทำงานให้สั้นลง (The Compressed Workweek ) การแบ่งงาน ( Job Sharing ) ผลตอบแทนแบบยืดหยุ่น ( Flexible Compensation Cafeteria Compensation) การสื่อสาร โทรคมนาคม ( Telecommuting )

ยงยุทธ เกษสาคร (2549 : 1-3 ) กล่าวถึง โครงสร้างของสภาพแวดล้อมองค์กร ในการวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก โดยทั่วไป สภาพแวดล้อมภายนอกเชิงปฏิบัติการ และ สภาพแวดล้อมภายใน

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยทั่วไป ( General Environment ) เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ในระดับกว้างและมีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติการตามแผน ของโครงการ โดยทั่วไป จะพบว่าประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ทางด้านเศรษฐกิจ ด้าน

การเมืองการปกครอง ด้านกฎหมาย ด้านสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม และ ด้านเทคโนโลยีในโลกการสื่อสารไร้พรมแดนเช่นในปัจจุบัน

1) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เช่น โครงสร้างการหารายได้ต่อครอบครัว การกระจายรายได้ สภาวะจ้างงาน สภาวะเงินเฟ้อ สภาวะการซื้อขายเพื่อการลงทุนในตลาดหุ้น อัตราเจริญเติบโตทางธุรกิจและอุตสาหกรรม มีผลกระทบต่อภารกิจขององค์การ เป็นต้น

2) ปัจจัยทางการเมืองการปกครอง ที่เห็นเด่นชัดได้แก่ นโยบาย ของพรรคการเมืองที่ร้อนแรงตรงใจประชาชนนิยม และเสถียรภาพของรัฐบาลที่มีผลกระทบต่อภารกิจขององค์การ เป็นต้น

3) ปัจจัยทางด้านกฎหมาย เช่น การตรวจพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด การประกาศกฎกระทรวง และระเบียบวิธีปฏิบัติต่างๆ ทางการบริหารที่มีผลกระทบต่อภารกิจขององค์การ

4) ปัจจัยทางด้านสังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม เช่น โครงสร้างเกี่ยวกับอัตราการเพิ่มหรือ การลดประชากร การเลือกประกอบอาชีพ การศึกษาการ สุขอนามัย ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งความรู้เจตคติ พฤติกรรมของประชาชนที่มีผลกระทบต่อภารกิจขององค์การ

5) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีในโลกการสื่อสารไร้พรมแดน เช่น การคิดสร้างหุ่นยนต์งานเสี่ยงแทนแรงงานคน การผลิตคิดค้นทางเทคโนโลยีต่างๆ เครื่องจักรกลทางอุตสาหกรรม เครื่องจักรคอมพิวเตอร์สมองกล และการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลกระทบต่อภารกิจขององค์การ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมภายนอกเชิงปฏิบัติการ ( Operating Environment ) เป็นปัจจัยภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติการตามแผนของโครงการ

1) สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับภารกิจหลักขององค์การโดยตรง ไม่ว่าจะมาจากการปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้างองค์การ นโยบาย และ บุคลากรในองค์การ ทั้งปัญหาที่มีต่อสังคมส่วนรวมและคนกลุ่มน้อยในทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และ การเมือง ในองค์การ

2) ลักษณะของพฤติกรรมกลุ่ม การสร้างทีมงาน บุคคลในกลุ่มสังคม ผู้รับประโยชน์และผู้บริหาร ในทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และ การเมืองในองค์การ

3) ลักษณะการปฏิบัติการที่มีความต้องการและความเร่งด่วนของ โครงการตามนโยบายและแผนงาน ที่ต้องดำเนินงานในทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และ การเมืองในองค์การ

4) ลักษณะความพร้อมของปัจจัยทางการบริหารองค์การเพื่อการปฏิบัติการในภาวะปัจจุบัน ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย ตลอดจนการบริหารจัดการบริหารจัดการมืออาชีพ

5) ลักษณะความร่วมมือของกลุ่มบุคคลผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เกี่ยวกับความต้องการได้รับการบริการและความพร้อมในการให้บริการ ทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับองค์การ รวมทั้งเจตคติของประชาชนในสังคมต่อการดำเนินงานขององค์การ

3. สภาพแวดล้อมภายใน ( Internal Environment ) สภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานตามแผนของโครงการ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ทางด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเงินการบัญชี ด้านการบริหารการผลิต ด้านการบริหารการตลาดและด้านการส่งเสริมการขายและเผยแพร่โดยการโฆษณาประชาสัมพันธ์

1) ด้านโครงสร้างและนโยบายขององค์การ เช่น โครงสร้างขององค์การ นโยบายขององค์การ เป้าประสงค์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งการวางแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และ ระยะยาว รวมทั้งระเบียบวิธีปฏิบัติ กฎเกณฑ์และวัฒนธรรมขององค์การ เครือข่ายการสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2) ด้านทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การวิเคราะห์ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม การบำเหน็จความชอบ การเลื่อนฐานะทางราชการ การย้ายและโอน การจ่ายค่าตอบแทน การลงโทษทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

3) ด้านการปฏิบัติการ การบริหารงานสำนักงาน สถานประกอบการ การวิจัยและพัฒนาองค์การ การใช้เทคโนโลยี การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดซื้อ จัดจ้างการบำรุงรักษา ครุภัณฑ์และยานพาหนะ เป็นต้น

4) ด้านการเงินการบัญชี โดยเฉพาะ การจัดสรรงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณทั้งระยะสั้น ระยะปานกลาง และ ระยะยาว เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการเบิกจ่าย และความสามารถที่จะทำประโยชน์จากการบริหารงบประมาณ

5) ด้านการส่งเสริมการขายและเผยแพร่ โดยการประชาสัมพันธ์ เช่น การประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมบริการหลังการขาย การสาธิต และ การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร

จากแนวคิดของนักวิชาการ สภาพแวดล้อมประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่นอกเหนือการควบคุมผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเฉพาะสภาพแวดล้อมภายใน ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งด้านกายภาพและจิตใจ หากสภาพปรับสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ก็จะเกิดผลดีต่อองค์กร และ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

#### 2.4 นโยบายการบริหารงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2549 : 15 ) กล่าวว่า นโยบาย หมายถึง กรอบความคิดเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรในรูปลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมการปฏิบัติงาน และ ผลแห่งการดำเนินงาน นโยบายที่ดีย่อมทำให้บุคลากรมีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน ซึ่งนั้นก็หมายถึงกระบวนการบริหารงานในองค์กรเป็นไปอย่างดีมีประสิทธิภาพ นโยบายที่ดีจะช่วยให้พฤติกรรม การตัดสินใจ เป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน ประหยัดเวลาและเกิดการประสานสัมพันธ์ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน นโยบายเป็นกรอบที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้จัดทำขึ้น โดยการวิเคราะห์จุดอ่อน หรือ ข้อจำกัด และจุดแข็งหรือจุดเด่นขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรอย่างละเอียด แล้วเลือกทางเลือกที่ดีมีเหตุผลและมีผลขึ้นเป็นกลยุทธ์ในการปฏิบัติดำเนินงานทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงถาวรแก่องค์กร โดยพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ให้มากที่สุดและประสบความสำเร็จสูงสุดเต็มประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรและมีส่วนช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบกรอบความคิดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และ นโยบายช่วยให้เกิดการพัฒนาการทางการบริหารจัดการขึ้นอีกด้วย

#### 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ (2544: 110-117 ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นผลสืบเนื่องที่เกิดจากการทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกันไม่ว่าจะเป็นไปในรูปแบบของการติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นกลุ่ม การร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา การจูงใจซึ่งเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ในองค์กร ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นแต่ละบุคคลจะพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมให้มีผลต่อบุคคลอื่น รวมทั้งพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอื่นซึ่งจะทำให้ตนเองพอใจ

องค์กรประกอบไปด้วยบุคคลและกลุ่มต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนหน่วยงานขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ตาม ย่อมจะมีบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ความ



แตกต่างของบุคคลนี้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันออกไปด้วย ดังนั้นการศึกษาเรื่องพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงมีความสำคัญและจำเป็นเนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับงานที่ผู้บริหาร จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงาน ขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

### 2.5.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผลรวมของการปฏิบัติความประพฤติ ระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรมและร่วมมีสัมพันธภาพในด้านการติดต่อ สื่อความหมาย ความร่วมมือ การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหา และการจูงใจ หรือเป็นผลกรรมมี ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ นั่นเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ บุคคลอีกคนหนึ่งในกลุ่มคนหมู่มากภายในองค์การนั่นเอง หรือ เรียกว่าเป็นกระบวนการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะมี พฤติกรรมให้มีผลต่อบุคคลอื่นรวมทั้งพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีผลต่อบุคคลอื่น รวมทั้ง พยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอื่นซึ่งจะทำให้ตนเองพอใจ หรือได้ความต้องการของตน ด้วย

จากความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลเป็นปฏิสัมพันธ์ ( Interaction ) ซึ่งกันและกันของบุคคลแล้วกลายมาเป็นผลรวม ในทางปฏิบัติมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้าใจในพฤติกรรมในระดับ บุคคล ( Individual ) เป็นพื้นฐานสำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีความ ต่างต่างกัน เป็นระหว่างบุคคล ( Individual differences ) อันมีผลต่อพฤติกรรมองค์การ ( Organization Behavior )

ดังนั้นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานเพราะงานทุกอย่าง ในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับปฏิริยาระหว่างบุคคลต่างๆ อย่าง ใกล้ชิด ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุผลความจำเป็นจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะ ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ ทุกคนในองค์การจึงต้องปฏิบัติตนเป็นสมาชิกของกลุ่ม เพื่อร่วมมือใน ด้านความรู้ ความสามารถ และ ความพยายามที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

### 2.5.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์การมีความสำคัญต่อองค์การ พอสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสามารถอธิบายพฤติกรรมหรือทำนายคาดการณ์พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของพนักงานว่ามีสาเหตุมาจากอะไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่สนับสนุนก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสดงผลออกมา ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เช่น มีความสนใจตั้งใจในการปฏิบัติงาน หรือ มีการขาดงาน มาทำงานสาย การให้บริการลูกค้าไม่ดี เป็นต้น
2. ผู้บริหารที่สามารถทำความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคล และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดก่อนการดำเนินงานได้
3. ผู้บริหารใช้ประโยชน์จากกำลังคนในองค์การที่ความแตกต่างกัน และหาหนทางที่จะทำให้บุคคลที่แตกต่างกันย่อมทุ่มเททำงานเพื่อผลผลิตที่สูงขึ้นเช่น เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น แต่ถ้าผู้บริหารที่ไม่ใช่ความสามารถ ความแตกต่างกันของบุคคลอาจนำมาซึ่งปัญหาต่างๆ ได้ เช่น ปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การลาออกจากงาน เป็นต้น

### 2.5.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆขององค์การ ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในองค์การเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างภายในองค์การ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่สำคัญมี 6 ประการคือ

1) ระบบพฤติกรรมภายในของบุคคล ( The Personal System ) การพิจารณาปัจจัยต่างๆของระบบพฤติกรรมภายในของบุคคลได้เป็น 4 ประเภท คือ

(1) เป้าหมายและต้องการส่วนบุคคล เป้าหมายคือ ผลลัพธ์หรือสิ่งที่เราต้องการ ส่วนความต้องการเป็นแรงผลักดัน ให้เกิดพฤติกรรม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย เป้าหมายของบุคคลมีทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวดังนั้นบุคคลจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายต่างๆ ที่ต้องการ ซึ่งเป้าหมายเหล่านั้นจะเป็นแนวทางทำให้บุคคลกระทำและมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวได้

(2) *ความเชื่อ* ความเชื่อเป็นแนวคิดที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น ความเชื่อมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลและยังมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย เช่น บุคคลบางคนอาจมีความเชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปเกียจคร้าน หากความพยายามตามหลักทฤษฎี X ในขณะที่อีกบุคคลอาจเชื่อว่า บุคคลโดยทั่วไปเป็นผู้ที่ขี้ขลาดขี้หนาย และ มีความรับผิดชอบในตนเองตามหลักทฤษฎี Y ความเชื่อของบุคคลจะแสดงออกมาในด้านของความคาดหวังและบุคลิกภาพ

(3) *ทักษะและความสามารถ* เป็นความรู้และความสามารถที่จำเป็นในการแสดงบทบาทต่างๆ ของบุคคลนอกเหนือจากความสามารถในอาชีพแล้ว บุคคลยังต้องมีความสามารถในการมีบทบาทอื่นๆ เช่น บิดา มารดา สามี ภรรยา บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ย่อมสามารถวิเคราะห์ความสามารถของตนว่า ควรพัฒนาหรือปรับปรุงในด้านใดบ้าง ความสามารถในการทำงานสามารถพัฒนาได้จากการศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม

(4) *ค่านิยม* ค่านิยมเป็นเงื่อนไข หรือ สถานการณ์ที่บุคคล จะใช้ประเมินสถานการณ์ต่างๆ ให้เด่นชัดออกมา เช่น ค่านิยมที่ยึดถือกันว่าควรต้องทำงานหนัก เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการ ความซื่อสัตย์เป็นนโยบายที่ดีที่สุด ( Honesty is the best policy )

ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นมีผลกระทบต่อการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล บุคคลที่มีความคล้ายคลึงกันในด้านปัจจัยเหล่านี้จะมีความยินดีในการติดต่อซึ่งกัน ในขณะที่ยบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันมักจะไม่นิยมสร้างสัมพันธภาพต่อกัน

2) *ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ( Self Concept )* การที่บุคคลพิจารณาตนเองอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ความเชื่อ ความสามารถและค่านิยมของเขาเหล่านั้น บุคคลต่างมีความสามารถในการแสดงออกพฤติกรรมของตนและการแสดงออกต่อคนอื่น นอกจากนี้แต่ละบุคคลต่างมีความสามารถในการแสดงออกพฤติกรรมของตนและการแสดงออกต่อคนอื่น นอกจากนี้แต่ละบุคคลมีความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งประกอบกันเข้าเป็นความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ทักษะที่บุคคลมีผลต่อตนเอง ประกอบ ไปด้วยแนวคิด 3 ด้าน คือ “ ความเชื่อ ความรู้สึก และ พฤติกรรมที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาไม่ว่าจะเป็นด้านดี หรือ ด้านไม่ดี “

ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองเป็นการสะท้อนถึงประสบการณ์ บุคลิกภาพและคุณสมบัติอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น เมื่อบุคคลมีประสบการณ์จากการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองจะก่อตัวขึ้นเป็นบุคลิกภาพและทัศนคติของเขาผู้นั้น และ พฤติกรรมที่เป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่วนบุคคลและมีความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น

3) *กลไกระหว่างบุคคล ( Interpersonal Mechanisms )* บุคคลจะธำรงรักษาสภาพแวดล้อมของการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล โดยการรักษาสัมพันธภาพระหว่างแนวคิดของ

ตนเองกับความเชื่อในการติดต่อสัมพันธ์และการประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ได้อย่างต่อเนื่องนั้น กลไกที่บุคคลนิยมใช้ในการรักษาสภาพแวดล้อมในการติดต่อสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากบุคคลอื่นได้แก่

(1) การรับรู้ที่บิดเบือน เมื่อความคาดหวังของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ขัดแย้ง กับแนวคิด ของตนเอง หรือพฤติกรรมของตนเอง บุคคลนั้นอาจบิดเบือนการรับรู้ของตนเอง ให้สอดคล้องกับความเชื่อของตน

(2) การเลือกการติดต่อสัมพันธ์ บุคคลจะพอใจจะเลือกติดต่อสัมพันธ์ กับบุคคลอื่นที่เขาสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีด้วย

(3) การเลือกวิเคราะห์ตนเอง บุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิด ความคิดของตนได้เป็นระยะๆ จากค่านิยมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปค่านิยมใดสอดคล้องกับการรับรู้ของตนมักจะได้รับความสนใจจากบุคคลนั้น

(4) การกระตุ้นการตอบสนอง พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งๆ มักจะมีผล ไม่ว่าจะจงใจ หรือ ไม่จงใจก็ตามที่จะกระตุ้นการตอบสนองของบุคคลอื่น ให้เกิดทิศทางเดียวกัน

กลไกดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่ช่วยการปรับตัวของมนุษย์และเกิด ปฏิสัมพันธ์บุคคลใช้กลไกเหล่านี้ไม่เพียงแต่ป้องกันแนวคิดของตน แต่ยังสามารถใช้ให้เกิดอิทธิพล ในการติดต่อระหว่างกันอีกด้วย

4) การตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( *Interpersonal Awareness* )  
พฤติกรรมของบุคคลมีมุมมองที่ผู้แสดงพฤติกรรมสามารถรู้ตัวและไม่รู้ตัวได้เสมอจึงมีนักพฤติกรรม ศาสตร์ได้ทำการศึกษา และ แบ่งพฤติกรรมของบุคคลที่รู้ตัวและไม่รู้ตัวออกมาที่เรียกว่า หน้าต่าง โจอแฮรี ( *Johari Window* ) ดังภาพที่ 2.1

ตนเองรู้	ตนเองไม่รู้	
(1) บริเวณเปิดเผย (Open Area)	(2) บริเวณจุดบอด (Blind Area)	ผู้อื่นรู้
(3) บริเวณซ่อนเร้น (Hidden Area)	(4) บริเวณต่างไม่รู้ (Unknown Area)	ผู้อื่นไม่รู้

ภาพที่ 2.1 หน้าต่าง โจแฮรี ( Johari Window ) ในกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
ที่มา ( ชรินทร์ ชูนพพันธ์รักษ์. 2544 : 113 )

จากภาพที่ 2.1 แสดงลักษณะของบุคคลได้ 4 แบบดังนี้

หน้าต่างช่องที่ 1 เป็นบริเวณเปิดเผย ( Open Area) แสดงถึงความรู้ตนเองของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมและบทบาทต่างๆ ในสังคม ซึ่งผู้อื่นรู้ด้วยว่าพฤติกรรม บทบาท และบุคลิกภาพของผู้นั้นเป็นอย่างไรบ้าง บุคคลแบบนี้เป็นบุคคลที่ง่ายในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นจึงไม่นำไปสู่ความขัดแย้ง

หน้าต่างช่องที่ 2 เป็นบริเวณจุดบอด ( Blind Area ) แสดงถึง จุดบอดสำหรับตนเองซึ่งตนเองไม่ตระหนักถึงพฤติกรรม แรงจูงใจ และปฏิกิริยาต่างๆ ของตนเองแต่บุคคลอื่นทราบ บุคคลประเภทนี้ไม่รู้จักตนเองมีความเชื่อความคิดของตนเองถูกต้องหรือตนเองมีความคิดเห็นดีกว่าความคิดเห็นของผู้อื่นๆ บุคคลแบบนี้นำไปสู่ความขัดแย้งเสมอ

หน้าต่างช่องที่ 3 เป็นบริเวณซ่อนเร้น ( Hidden Area) แสดงถึง แง่มุมส่วนตัวของตนเองที่ผู้อื่นไม่รู้ เช่น ลักษณะอุปนิสัย หรือ บุคลิกภาพบางอย่างที่ซ่อนเร้นไว้ไม่ให้ประจักษ์แก่สายตาของผู้อื่น ระมัดระวังในการแสดงออกบุคคลแบบนี้มีศักยภาพที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งได้

หน้าต่างช่องที่ 4 เป็นบริเวณต่างไม่รู้ ( Unknown Area ) แสดงถึงแง่มุมที่ตั้งตนเองและผู้อื่นไม่ได้ตระหนักถึงเป็นลักษณะที่ต่างคนต่างไม่รู้บุคคลแบบนี้นำไปสู่ความเข้าใจผิดกัน ได้ตลอดเวลา และเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดที่นำไปสู่ความขัดแย้ง

5) *ความต้องการระหว่างบุคคล ( Interpersonal Area )* บุคคลต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แต่จะเป็นไปในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับว่า ความต้องการระหว่างบุคคลนั้นจะได้รับการตอบสนองจากความพอใจในด้านการติดต่อสัมพันธ์ กับ บุคคลอื่น ความต้องการระหว่างบุคคลมีอยู่ 3 ลักษณะคือ

(1) การรวมกัน หรือ การรวมกลุ่ม ( Inclusion ) เป็นความต้องการด้านปฏิสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันของบุคคล

(2) การควบคุม ( Control ) เป็นความต้องการควบคุมดูแลและมีอำนาจ

(3) ความต้องการความรัก เช่น ความสนิทสนมเป็นความต้องการด้านความรักใคร่ และ พึงพอใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดกลุ่มขึ้นบุคคลจะผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มและพยายามสร้างสถานการณ์ที่จะไปสู่ความรักใคร่ในกลุ่มเพื่อให้เกิดสภาพที่จะอยู่ร่วมกันได้

ความต้องการด้านการรวมกลุ่มมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องจะเป็นความรู้สึกว่าตนเองสำคัญและมีคุณค่าความต้องการด้านการควบคุมดูแลจะเป็นความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสำหรับความต้องการความรัก จะเป็นการแสวงหาความรักจากผู้อื่น

ความต้องการเหล่านี้ ทำให้บุคคลต้องการสร้างสัมพันธ์ภาพและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกัน ไว้ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีระดับความต้องการที่แตกต่างกัน

สำหรับพฤติกรรมระหว่างบุคคลนั้นจะมีลักษณะทางด้านพฤติกรรมอยู่ฝ่ายริเริ่มไปยังบุคคลอื่น ในขณะที่พฤติกรรมความคาดหวังเป็นพฤติกรรมที่เราต้องการหรืออยากให้บุคคลอื่นแสดงต่อเรา

6) *การปรับตัวระหว่างบุคคล ( Interpersonal Orientations )* บุคคลต่างมีความแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องและการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นซึ่งอาจแบ่งบุคคลิกภาพของมนุษย์ออกได้อย่างกว้างๆ ได้ 3 ประเภท คือ นักคิด ( Objective thinker ) นักช่วยเหลือ ( Friendly Helper ) และ นักต่อสู้ ( Tough Battler )

#### 2.5.4 การนำความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปใช้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ผู้บริหารควรพิจารณาได้แก่

1) ผู้บริหารจะต้องไม่ละเลย หรือ จะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของบุคคลจะต้องไปด้วยกันได้ ดังนั้นปัจจัยนี้ส่งผลทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาลักษณะของความต้องการต่างๆ ของบุคคล ภายในองค์การที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปด้วย

2) ปัจจัยทางด้านองค์การ ลักษณะงาน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีความเหมาะสมและสอดคล้องไปด้วยกัน ไปด้วยดี ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ ผู้บริหารอาจพิจารณาถึงโครงการในการฝึกอบรมให้กับพนักงานที่มีความแตกต่างกันในแต่ละลักษณะงานที่มีผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับ การฝึกอบรม

#### 2.5.5 หลักการและแนวคิดของมนุษยสัมพันธ์

ธวัชชัย เมฆกระจ่าย (2547 : 3043) มนุษยสัมพันธ์เป็นศาสตร์ประยุกต์ระหว่างหลายๆศาสตร์ด้วยกัน เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา วิทยาศาสตร์เป็นศาสตร์ตลอดจนศาสตร์เกี่ยวกับองค์การต่างๆ มนุษย์สัมพันธ์จะมองบุคคลในลักษณะส่วนรวมที่มีองค์ประกอบหลายๆ ด้านมนุษยสัมพันธ์จะต้องใช้ระบบบูรณาการธุรกิจ อุตสาหกรรม ตลอดจนถึงองค์กร รัฐบาล และอื่นๆ

### 3. นโยบาย โครงสร้าง การบริหารงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด เป็นองค์การธุรกิจที่มีภารกิจที่สำคัญ คือ แปรสภาพ วัตถุดิบ (อ้อย) ผลิตเป็นน้ำตาลทราย ให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ระหว่าง องค์การ กับ ชาวไร่อ้อย ประสิทธิภาพสูงสุด ในที่นี้ หมายความว่า บริษัทฯ.จะต้องสกัด เอาน้ำหวานจากลำอ้อย ออกมาให้ได้มากที่สุด(ความหวานติดไปกับกากอ้อยน้อยที่สุด) แล้วนำ น้ำหวานที่สกัดได้ผ่านกรรมวิธี การต้ม การเคี้ยว การปั่นแยกผลึก จนกระทั่งบรรจุใส่ภาชนะหีบห่อ ในแต่ละกระบวนการสูญเสียน้อยที่สุด หรือไม่สูญเสียเลย

โรงงานน้ำตาลทรายทั่วประเทศไทยมีทั้งหมด 47 โรงงาน ดังตารางด้านล่าง

ตารางที่ 2.1 รายชื่อ โรงงานน้ำตาล ในประเทศไทย ในปี 2552 (ที่มา สำนักงานคณะกรรมการอ้อย และน้ำตาลทราย กระทรวงอุตสาหกรรม)

ลำดับ	ภาคเหนือ	ภาคอีสาน	ภาคกลาง	ภาคตะวันออก
1	อุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง	น้ำตาลกุมภวาปี	น้ำตาลสิงห์บุรี	อุตสาหกรรมน้ำตาลชลบุรี
2	อุตสาหกรรมน้ำตาลอุดรดิตต์	น้ำตาลเกษตรผล	น้ำตาลสระบุรี	น้ำตาลและอ้อยตะวันออก
3	น้ำตาลไทยเอกสิทธิ์	น้ำตาลทรายแดงเริ่มอุดม	อุตสาหกรรมน้ำตาล ที.เอ็น	สหการน้ำตาลชลบุรี
4	น้ำตาลทรายกำแพงเพชร	สหรือง	อุตสาหกรรมน้ำตาล สุพรรณบุรี	น้ำตาลนิวกว่างฮันหลี
5	น้ำตาลนครเพชร	น้ำตาลขอนแก่น	น้ำตาลมิตรผล	น้ำตาลระยอง
6	น้ำตาลพิษณุโลก	น้ำตาลมิตรภูเวียง	น้ำตาลรีไฟน์ชัยมงคล	
7	น้ำตาลเกษตรไทย	อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน	อุตสาหกรรมน้ำตาลบ้านไร่	
8	รวมผลอุตสาหกรรมนครสวรรค์	น้ำตาลมิตรผล(กาฬสินธุ์)	ไทยเพิ่มพูนอุตสาหกรรม	
9	ไทยรุ่งเรืองอุตสาหกรรม	รวมเกษตรกรรมอุตสาหกรรม	ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล	
10		อุตสาหกรรมโคราช	โรงงานน้ำตาลนิวกว่างไทย	
11		น้ำตาลบุรีรัมย์	น้ำตาลท่ามะกา	
12		อุตสาหกรรมอ่างเวียง	อุตสาหกรรมน้ำตาลมิตรเกษตร	
13		น้ำตาลนครบุรี	น้ำตาลไทยกาญจนบุรี	
14		น้ำตาลสุรินทร์	ประจวบอุตสาหกรรม	
15		น้ำตาลวังขนาย	น้ำตาลราชบุรี	
16		น้ำตาลเอราวัณ	น้ำตาลบ้านโป่ง	
17			อุตสาหกรรมน้ำตาลปราณบุรี	
รวม	9	16	17	5
	47			

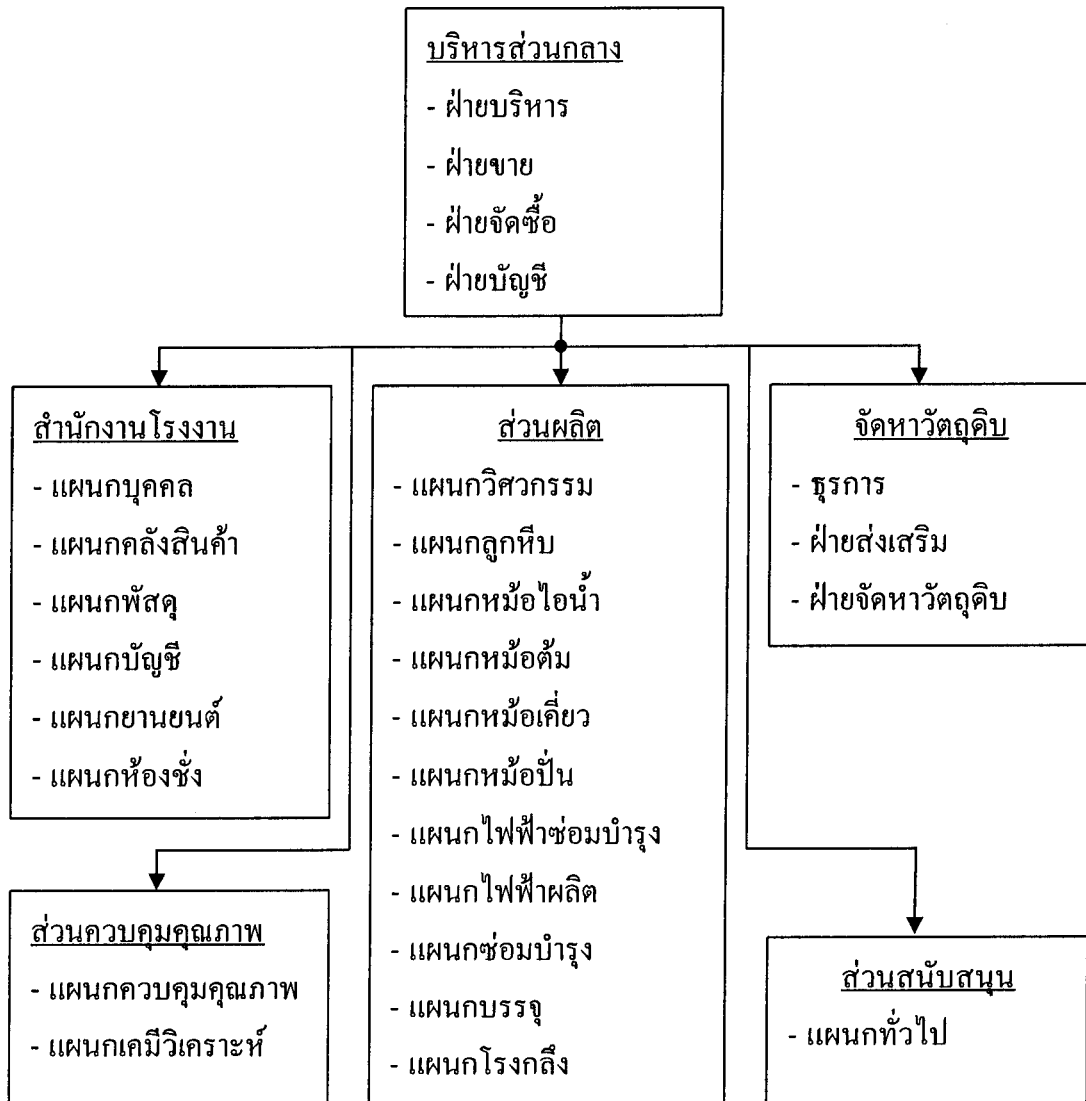


การปฏิบัติงานของโรงงานน้ำตาลแต่ละโรงงาน จะมีสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นผู้ควบคุม ดูแล ให้แต่ละกระบวนการเป็นไปด้วยความถูกต้อง มาตรฐานเดียวกัน เพื่อกำหนดให้โรงงานทั้งหมด ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎกระทรวง กฎหมาย ตาม พรบ อ้อยและน้ำตาลทราย ยกตัวอย่างเช่น การจัดสรร ไร่หวัดการผลิตแต่ละผลิตภัณฑ์เมื่อเทียบกับปริมาณอ้อยที่โรงงานพยากรณ์เอาไว้ การวิเคราะห์คุณภาพแต่ละกระบวนการในแต่ละโรงงานจะมีเจ้าหน้าที่ที่ควบคุมคุณภาพ เก็บตัวอย่างไปวิเคราะห์ ซึ่งก็จะมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ที่วิเคราะห์ตรวจสอบเพื่อเปรียบเทียบ เช่นเดียวกันการควบคุม ดูแล กระบวนการซื้อ-ขาย อ้อยทั้งในด้านกำหนดราคาอ้อยที่ซื้อ-ขาย การชั่งน้ำหนักอ้อยก่อนเข้าโรงงาน จะมีการทำงาน 2 ส่วนเช่นเดียวกัน เพื่อป้องกันการเอาเปรียบชาวไร่ อ้อย รวมไปถึง การตัดเงินชาวไร่ หากมีสิ่งปลอมปนมากับอ้อย การบันทึกผลผลิตน้ำตาลทรายที่ผลิตได้ในแต่ละวัน การจำหน่ายน้ำตาลทรายในแต่ละครั้ง ทุกๆครั้ง การกำหนดราคาน้ำตาลทรายจำหน่าย เป็นต้น จะเห็นได้ว่าตั้งแต่เริ่มกระบวนการ จนถึง ขั้นตอนการขาย มีการตรวจสอบทุกขั้นตอน การกำหนดราคาขายน้ำตาลทรายก็เป็นสินค้าควบคุม ของกระทรวงพาณิชย์ โรงงานน้ำตาลทรายแต่ละโรง จึงประสบกับปัจจัยต่างๆ คล้ายกัน แต่ในส่วนที่ต่างกันคือ การบริหารงานภายใน ไม่ว่าจะเป็น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีที่ใช้ในกระบวนการผลิต กลยุทธ์การจูงใจด้านราคาอ้อย การมุ่งเน้นผลิตผลพลอยได้

บทบาทของบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด จึงเป็นเพียงหนึ่งในอุตสาหกรรมน้ำตาลทราย ที่มีการแข่งขันกัน ผู้บริหารจึงได้เล็งเป็นความสำคัญ ถึงบทบาทของบุคลากรแต่ละคน เพราะเชื่อว่า พนักงานแต่ละคนสามารถช่วยให้บริษัท ผลิตน้ำตาล ได้ประสิทธิภาพที่สูง และ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดอันดับโรงงานที่มี ผลผลิตต่อเปอร์เซ็นต์ซีซีเอส(ความหวานที่รับเข้ามา) ดีเด่น เป็นอันดับที่ 3 ของประเทศไทย

จากเหตุผลที่กล่าวมา จึงเห็นได้ว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมน้ำตาล จึงเน้นหนัก ด้านการผลิตเป็นส่วนสำคัญ เพราะถ้าส่วน โรงงานผลิตได้ประสิทธิภาพสูงแล้ว ผลที่ตามมาคือ บริษัทมีชื่อเสียง ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของบริษัทดี ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ให้ภาพรวมออกมาดีขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพของเครื่องจักร และ ประสิทธิภาพของบุคลากร บุคลากรเป็นหัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อน ดูแลการทำงานของเครื่องจักรให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การดูแล ตรวจสอบ การซ่อมบำรุงรักษา การปรับปรุงและพัฒนา ทั้งกระบวนการผลิต ประสิทธิภาพเครื่องจักร ให้สูญเสียน้อยที่สุด

โครงสร้างการบริหารงาน ของ บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างบริหารงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

จากภาพที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการบริหารงาน ของบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด สามารถอธิบายการบริหารงานประสานงานต่างๆดังนี้

บริหารงานส่วนกลาง รับผิดชอบ บริหารงานภาพรวมของบริษัท ฯ ได้แก่ ฝ่ายบริหารฝ่ายขาย ฝ่ายจัดซื้อ และ ฝ่ายบัญชี โดยการบริหารงานส่วนนี้จะปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานที่กรุงเทพฯ โดยจะคอยประสานงานกับ โรงงาน(จังหวัดกาฬสินธุ์) เกี่ยวกับ แผนการผลิต การจัดส่งสินค้า การจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์

สำนักงาน โรงงาน รับผิดชอบ บริหารงานภาพรวมของบริษัทฯ. ในส่วนของ โรงงาน(จังหวัดกาฬสินธุ์) ประกอบไปด้วย แผนกบุคคล แผนกคลังสินค้า แผนกพัสดุ และ แผนก บัญชี แผนกยานยนต์ แผนกห้องซัง โดยจะประสานงานกับ บริหารงานส่วนกลาง ส่วนผลิตและ จัดหาวัตถุดิบ

ส่วนผลิต รับผิดชอบ บริหารการผลิตตั้งแต่ อ้อยสดเป็นลำ ผ่านกรรมวิธีการผลิต จนได้น้ำตาลทรายออกมา อย่างสม่ำเสมอ ไม่ติดขัด อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สูญเสียน้อยที่สุด ประกอบไปด้วย แผนกกลูกหีบ แผนกหม้อไอน้ำ แผนกหม้อต้ม แผนกหม้อปั่น แผนกไฟฟ้าซ่อม บำรุง แผนกไฟฟ้าผลิต แผนกซ่อมบำรุง แผนกบรรจุ และ แผนกโรงกลึง

จัดหาวัตถุดิบ รับผิดชอบ จัดหา จัดซื้อวัตถุดิบในที่นี้คือ อ้อย ให้ทันต่อกำลังการ ผลิตอย่างต่อเนื่อง ไม่ขาดช่วง อีกทั้งยังส่งเสริมให้ชาวไร่ที่นำอ้อยมาขายให้โรงงาน สามารถปลูก อ้อยให้ได้ผลผลิตต่อไร่ มีปริมาณที่สูง

ส่วนควบคุมคุณภาพ รับผิดชอบ วิเคราะห์ตัวอย่างในกระบวนการผลิต และ ส่วน ต่างๆที่เกี่ยวข้องใน โรงงาน รวมถึงการควบคุมคุณภาพตามที่กำหนด กัก และ ปลดปล่อยผลิตภัณฑ์

ส่วนสนับสนุน รับผิดชอบ งานทั่วไปภายในพื้นที่โรงงาน ดูแลภูมิทัศน์ในพื้นที่ โรงงาน ให้อยู่ในสภาพที่สะอาด ร่มรื่น

#### **ปรัชญาของบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด**

“SMALL SMART STABLE STRAIGHT FORWARD “

“ปราดเปรียว เชี่ยวชาญ มั่นคง ซื่อตรง”

#### **นโยบายของบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด**

1. เป็นองค์การสีขาว ปราศจาก สิ่งเสพติด สิ่งมึนเมาการพนัน มุ่งเน้นให้ พนักงานทุกคน มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่มีหนี้สิน โดยมีกิจกรรมให้พนักงานทุกคนเข้าร่วม โครงการองค์การสีขาว
2. กิจกรรมการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดช่องทางให้พนักงานได้ นำเสนอผลงานของตนเองที่สามารถ ปรับปรุงการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงกระบวนการ การ ประดิษฐ์อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ การประหยัดพลังงาน โดยมีรางวัลจูงใจให้พนักงานได้แสดง ความรู้ ความสามารถทุกระดับ
3. การศึกษาหมุนเวียน ( Rotation )การปฏิบัติงาน ในแต่ละแผนกเพื่อให้ พนักงานได้รู้รอบด้านมากขึ้น

4. มีแรงจูงใจเกี่ยวกับ การบรรลุเป้าหมายในการทำงาน หมายถึง ในแต่ละปี บริษัทฯ. จะตั้งเป้าหมาย(KPI) ไว้ พอสิ้นฤดูกาลผลิตในแต่ละปี หากบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บริษัทฯ. จะมีโบนัสพิเศษ(นอกเหนือจากโบนัสประจำปี)
5. กิจกรรม การรณรงค์ ทำงานอย่างปลอดภัย การซ้อมดับเพลิงประจำปี ตลอดจนนำเข้าประชุมประจำ ตามวาระต่างๆ
6. ปรับปรุงภูมิทัศน์ เพิ่มพื้นที่สีเขียว ให้ร่มรื่น ร่มเย็น จะเห็นได้ว่า ในแต่ละจุดเดิมเป็นพื้นที่ดินว่างเปล่า ถูกเปลี่ยนเป็นสนามหญ้า มีการปลูกต้นไม้ไว้ให้พนักงาน ได้พักผ่อน ในช่วงพักงาน
7. การสร้างมาตรฐานการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้แต่ละส่วน แต่ละแผนกปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
8. การพิจารณาค่าจ้าง มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเที่ยงธรรม ยุติธรรม โปร่งใส
9. กิจกรรมปฏิสัมพันธ์ ให้พนักงานได้มีกิจกรรมร่วมกัน สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ การทำงานเป็นทีม เช่น การสัมมนานอกสถานที่ กิจกรรมกีฬาประจำปี ออกค่ายพัฒนาชุมชนใกล้เคียง
10. กิจกรรมช่วยเหลือสังคม เช่น การมอบทุนให้นักเรียนชุมชนใกล้เคียง การทอดผ้าป่า การทอดกฐินต่างๆ เป็นต้น
11. การดูแลสิ่งแวดล้อม กับสังคมใกล้เคียง

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญใจ มีทิพย์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะ กรณี กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (Commando) กองทัพอากาศ พบว่าในระดับสูง (2) ปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ (3) ปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่า (1) เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานการปฏิบัติงาน จำแนกปัจจัยพื้นฐานด้วย T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว ( One way ANOVA ) พบว่า เพศ ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สำหรับอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (2) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติการปฏิบัติงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ยกเว้นปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

มนฤทัย ลากเฉลิมพงศ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า (1) โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ลักษณะการปฏิบัติงาน และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน นโยบาย และการบริหารงาน และ ความมั่นคงและความปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และ ความมั่นคงและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น ประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องสมมติฐานการวิจัย

ปัญญา นูระณะนนทสิริ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนและ

ผลประโยชน์ที่ก่อคุณ และ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านอื่นไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (3) ผลการวิจัยผู้บริหารควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และ การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน และ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนกับผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้เกิดนักบริหารรุ่นใหม่

สกุลตลา ชูพลาย( 2549: บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด และ มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 – 15,000 บาท และยังพบว่า (1) บุคลากรในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นในปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในหน่วยงาน (2) บุคลากรในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งและรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยเกี่ยวข้องการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรในที่นี้ หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ในบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในพื้นที่โรงงานที่เป็นพนักงานประจำ จำนวนทั้งสิ้น 198 คน ประกอบด้วย 22 แผนกดังนี้

1.1.1	แผนกลูกหีบ	22	คน
1.1.2	แผนกหม้อไอน้ำ	14	คน
1.1.3	แผนกหม้อต้ม	14	คน
1.1.4	แผนกหม้อเคี้ยว	11	คน
1.1.5	แผนกหม้อปั่น	13	คน
1.1.6	แผนกซ่อมบำรุง	11	คน
1.1.7	แผนกไฟฟ้าซ่อมบำรุง	15	คน
1.1.8	แผนกไฟฟ้าผลิต	6	คน
1.1.9	แผนกคลังสินค้า	5	คน
1.1.10	แผนกพัสดุ	4	คน
1.1.11	แผนกเคมีวิเคราะห์	4	คน
1.1.12	แผนกบุคคล	2	คน
1.1.13	แผนกทั่วไป	18	คน

1.1.14	แผนกยานยนต์	9	คน
1.1.15	แผนกบัญชี	6	คน
1.1.16	ฝ่ายจัดหาวัตถุดิบ	21	คน
1.1.17	แผนกวิศวกรรม	11	คน
1.1.18	แผนกควบคุมคุณภาพ	1	คน
1.1.19	แผนกส่งเสริม	2	คน
1.1.20	แผนกธุรการจัดหาวัตถุดิบ	2	คน
1.1.21	แผนกห้องซัง	2	คน
1.1.22	แผนกโรงกลึง	5	คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานผู้ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัดในพื้นที่โรงงานโดยขนาดกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัดในพื้นที่โรงงาน โดยคำนวณได้จากสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = จำนวนประชากร  
 $e$  = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า } n = \frac{198}{1+198(0.05)^2}$$

$$= 132.44 \text{ ปัดลง } 132 \text{ คน}$$

ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็น 132 คน

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ต้องมาแบ่งสัดส่วนแต่ละแผนก โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน ( Proportion Stratified Random Sampling ) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละแผนก} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานในแผนก}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ซึ่งจากการคำนวณสัดส่วนตามสูตรข้างต้น พบว่าได้จำนวน ตัวอย่างในแต่ละแผนกต่างๆ ตาม ตารางที่ 3.1



ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนก

แผนก	ประชากร(ราย)	กลุ่มตัวอย่าง(ราย)
ลูกหีบ	22	15
หม้อไอน้ำ	14	10
หม้อต้ม	14	10
หม้อเคี้ยว	11	7
หม้อป่น	13	9
ซ่อมบำรุง	11	7
ไฟฟ้า	15	10
ไฟฟ้าผลิต	6	4
คลังสินค้า	5	3
พัสดุ	4	3
เคมีวิเคราะห์	4	3
บุคคล	2	1
ทั่วไป	18	12
ยานยนต์	9	6
บัญชี	6	4
จัดหาวัตถุดิบ	21	14
วิศวกรรม	11	7
ควบคุมคุณภาพ	1	1
ส่งเสริม	2	1
ธุรการจัดหาวัตถุดิบ	2	1
ห้องซัง	2	1
โรงกลึง	5	3
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>132</b>

ที่มา : สรุปรายชื่อนักงานประจำเดือน กรกฎาคม 2552 บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ( Questionnaire ) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด โดยใช้คำถามตามกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ แบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1 ส่วนที่1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice ) จำนวน 5 ข้อ

2.1.2 ส่วนที่2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า ( Rating Scale ) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต ( Likert ) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจเป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด จำนวน 30 ข้อ

โดยแบบสอบถามดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ ลิเคิร์ต ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็น ในแต่ละข้อเป็น 5 ระดับคะแนนดังนี้

ระดับคะแนนการให้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนนการให้ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนนการให้ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนนการให้ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนนการให้ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ซึ่งคำถามจะมีรูปแบบของคำถามที่เป็นการตอบแบบเชิงบวก และคำถามที่เป็นการตอบแบบเชิงลบ สลับกันไปมา

2.1.3 ส่วนที่3 เป็นคำถามเพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ โดยแบบสอบถามดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ ลิเคิร์ต ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็น ในแต่ละข้อเป็น 5 ระดับคะแนนดังนี้

ระดับคะแนนการให้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนนการให้ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนนการให้ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนนการให้ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนนการให้ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.1.4 ส่วนที่4 เป็นคำถามปลายเปิด ( Open- end Questionnaire ) ให้พนักงานผู้ให้ข้อมูลตอบในเชิงทัศนคติ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

## 2.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

2.2.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานจำนวน 20 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น ( Reliably) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ( Alpha Coefficient ) ของ Cronbach คำนวณค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.85

2.2.3 นำแบบสอบถามปรับปรุง ข้อบกพร่องต่างๆ โดยผ่านความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแล้วไปชี้แจง และ ขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่าง พนักงานภายใน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลดังกล่าว

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการ เก็บรวบรวมแบบสอบถามตามจำนวน และวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบ โดยพิจารณาว่าผู้ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์หรือไม่ เพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้วยการหาค่าความถี่ ( Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) โดยมีการแปลความหมายของค่าคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คะแนน แปลว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คะแนน แปลว่า ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน แปลว่า ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คะแนน แปลว่า ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คะแนน แปลว่า ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

โดยที่เกณฑ์การแบ่งความกว้างของระดับคะแนนในแต่ละระดับกำหนด ได้ดังนี้

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

4.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) โดยมีการแปลความหมายของค่าคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คะแนน แปลว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คะแนน แปลว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน แปลว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คะแนน แปลว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คะแนน แปลว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

#### 4.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1) F- test (One-Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (The Spearman Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 สำหรับการทดสอบระดับความสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากผลการคำนวณค่า  $r$  ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )	ระดับความสัมพันธ์
0.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลไว้ 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้และเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ สามารถวิเคราะห์ได้จำนวน 132 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่ และ สถานภาพ ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานใน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (132 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>1. อายุ</b>		
21 - 30 ปี	50	37.88
31 - 40 ปี	48	36.36
41 - 50 ปี	23	17.43
51 - 60 ปี	7	5.30
61 ปี ขึ้นไป	4	3.03

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (132 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>2. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่า ม.3	37	28.03
ม.3	22	16.67
ม.6 หรือ เทียบเท่า	41	31.06
อนุปริญญา	14	10.61
ปริญญาตรี	18	13.63
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
<b>3. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	40	30.30
5 - 10 ปี	64	48.49
11 - 15 ปี	19	14.39
16 - 20 ปี	2	1.52
สูงกว่า 20 ปี	7	5.30
<b>4. ระดับตำแหน่งหน้าที่</b>		
พนักงานทั่วไป	96	72.73
เจ้าหน้าที่ธุรการ	5	3.79
หัวหน้ากะ	12	9.09
หัวหน้าแผนก	7	5.30
สูงกว่าหัวหน้าแผนก	12	9.09
<b>5. สถานภาพ</b>		
โสด	27	20.46
สมรส	102	77.27
หย่า	3	2.27
อื่นๆ	0	0.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 132 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

**อายุ** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.88 ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.43 ระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 และ อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ม.3 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.03 ระดับ ม.3 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ระดับ ม.6 หรือ เทียบเท่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.06 ระดับอนุปริญญา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 และ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.63 ตามลำดับ

**ประสบการณ์ในการทำงาน** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 48.49 ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.39 ระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 และ ประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตามลำดับ

**ระดับตำแหน่งหน้าที่** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 72.23 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.79 หัวหน้ากะ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 หัวหน้าแผนก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 และตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้าแผนก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

**สถานภาพ** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพโสด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.46 สมรส จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 และสถานภาพหย่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 ตามลำดับ



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้และเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ สามารถวิเคราะห์ได้จำนวน 132 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยแบ่งค่าระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแจกแจง แสดงเป็น จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	n = 132		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.87	1.12	ปานกลาง
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.00	1.11	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.95	1.02	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.34	1.19	ปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.23	0.95	ปานกลาง
รวม	3.08	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกๆด้าน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.34$ ,  $\bar{X} = 3.23$ ,  $\bar{X} = 3.00$ ,  $\bar{X} = 2.95$ ,  $\bar{X} = 2.87$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	n = 132		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
6. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา เช่น อนุญาตให้ลาศึกษาแต่เมื่อได้คุณสมบัติเพิ่มขึ้นไม่ปรับตำแหน่งให้สอดคล้องกับคุณสมบัติ	2.97	1.16	ปานกลาง
7. ในปัจจุบันหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและเป็นระบบดีแล้ว	2.49	1.00	น้อย
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสเสี่ยงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน เช่น ถูกสอบสวน กลั่นแกล้ง ผิดพลาด หรือถูกออก จากงานได้ง่าย	2.94	1.13	ปานกลาง
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงาน ได้รวดเร็ว	2.18	1.08	น้อย
10. หน่วยงานได้จัดให้ท่านมีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะ	3.27	0.96	ปานกลาง
11. ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมกับตัวท่าน	3.35	0.93	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.87</b>	<b>1.12</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.87$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.35$ ) รองลงมาได้แก่ การอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะ ( $\bar{X} = 3.27$ ) และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งได้รวดเร็ว ( $\bar{X} = 2.18$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	n = 132		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
12. ท่านคิดว่าบริษัท ได้ให้สวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าทำงาน วันหยุด เบี้ยเลี้ยงต่างๆ อย่างพอเพียง	2.67	1.11	ปานกลาง
13. ท่านไม่ได้รับความสะดวกและรวดเร็ว ในการเบิกเงิน สวัสดิการต่างๆคื่น	3.35	1.02	ปานกลาง
14. สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ หน้าที่รับผิดชอบที่ท่านปฏิบัติอยู่	2.76	0.87	ปานกลาง
15. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับสูงกว่าคนอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับเดียวกัน	3.70	0.92	มาก
16. สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นที่ท่านเลือกทำงาน ในบริษัท จนถึงทุกวันนี้	3.14	1.05	ปานกลาง
17. บริษัทของท่านมี เงินพิเศษเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ตาม นโยบาย	2.39	1.10	น้อย
<b>รวม</b>	<b>3.00</b>	<b>1.11</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ผลตอบแทนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ สูงกว่าคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมาได้แก่ ความสะดวกในการเบิกเงิน สวัสดิการต่างๆ ( $\bar{X} = 3.35$ ) และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ เงินพิเศษเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ตามนโยบาย ( $\bar{X} = 2.39$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	n = 132		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
18. หน่วยงานของท่านมี เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.02	1.03	ปานกลาง
19. ระบบการสื่อสาร ประสานงาน ในบริษัทของท่านยังไม่ดีพอ	2.86	0.97	ปานกลาง
20. บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	2.90	0.97	ปานกลาง
21. พื้นที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีเสียงดังเกินไป	2.76	1.21	ปานกลาง
22. การจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม มีความปลอดภัยเพียงพอ	3.01	0.84	ปานกลาง
23. บริษัทไม่สามารถดูแลและปกป้อง ความปลอดภัยของท่านได้	3.16	1.05	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.95</b>	<b>1.02</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การดูแลความปลอดภัยของบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.16$ ) รองลงมาได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.02$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความดังของเสียงในพื้นที่ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.76$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เป็นรายชื่อ

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	n = 132		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
24. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เช่น ด้านการ งาน และ คำปรึกษา ต่างๆ เป็นอย่างดี	3.96	0.98	มาก
25. ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานเฉพาะตัวท่าน	3.22	0.89	ปานกลาง
26. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกลำบากใจในการปฏิบัติงานกับกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน	2.95	1.16	ปานกลาง
27. ท่านพอใจปฏิบัติงานตามลำพังมากกว่าร่วมงานกับผู้อื่น	2.52	1.29	น้อย
28. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกันทั้งในด้านส่วนตัว และด้านการปฏิบัติงาน	3.95	1.00	มาก
29. เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานของท่าน สามารถช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.45	1.09	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>1.19</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 3.95$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การทำงานเป็นกลุ่ม ( $\bar{X} = 2.52$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้าน นโยบายการบริหารงาน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน	n = 132		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
30. กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.10	0.92	ปานกลาง
31. นโยบายมีความชัดเจนและมีการชี้แจงให้ทราบกันอย่างทั่วถึง	3.19	0.90	ปานกลาง
32. มีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	3.29	0.87	ปานกลาง
33. หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้	3.40	0.94	ปานกลาง
34. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.06	1.04	ปานกลาง
35. การสื่อสารภายในหน่วยงานมีความชัดเจน เข้าใจง่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.35	0.96	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.23</b>	<b>0.95</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.40$ ) รองลงมาได้แก่ การสื่อสารภายในหน่วยงานมีความชัดเจน เข้าใจง่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.35$ ) และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.06$ )

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้และเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ สามารถวิเคราะห์ได้จำนวน 132 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ได้แก่ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งค่าระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแจกแจงแสดงเป็น จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และ ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในภาพรวม และรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	n = 132		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.75	0.95	มาก
ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	3.86	0.92	มาก
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.90	0.80	มาก
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	3.74	0.89	มาก
รวม	3.81	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกๆด้าน คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $\bar{X} = 3.86$ ,  $\bar{X} = 3.75$ ,  $\bar{X} = 3.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และ ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	n = 132		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านลงมือปฏิบัติงานในทันที	4.08	0.76	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับก่อน-หลัง	3.85	0.87	มาก
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนด	3.90	0.76	มาก
4. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเดิมอยู่บ่อยๆ	3.15	1.12	ปานกลาง
5. ท่านจะรีบปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนจึงพักผ่อน	3.76	0.93	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.95</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด มีความคิดเห็นต่อระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เมื่อได้รับมอบหมายงาน จะลงมือปฏิบัติงานในทันที มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมาได้แก่ ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.90$ ) และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ สามารถใช้เวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าเดิม ( $\bar{X} = 3.15$ )



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และ ระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	n = 132		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
6. ท่านจะปฏิบัติงานตามคำสั่งทันที แม้ทราบว่าไม่ถูกต้อง	3.56	1.07	มาก
7. ก่อนท่านปฏิบัติท่านจะคำนึงถึงความถูกต้องเสมอ	4.13	0.81	มาก
8. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือและวิธีการปฏิบัติงานของบริษัทได้ เป็นอย่างดี	3.84	0.87	มาก
9. ท่านใช้อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงาน แม้ทำให้งานล่าช้า	3.65	0.93	มาก
10. หลังปฏิบัติงานเสร็จท่านจะทวนสอบอีกทุกครั้ง	4.12	0.74	มาก
รวม	3.86	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด มีความคิดเห็นต่อระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ก่อนปฏิบัติงานคำนึงถึงความถูกต้องเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมาได้แก่ หลังจากปฏิบัติงานเสร็จจะทวนสอบงานอีกทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.12$ ) และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ปฏิบัติงานตามคำสั่งทันที แม้ทราบว่าไม่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.56$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	n = 132		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
11. ท่านนำความรู้ที่เคยอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี	4.05	0.72	มาก
12. ท่านมีการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.05	0.71	มาก
13. ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี	4.00	0.79	มาก
14. ท่านสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานอยู่เสมอ	3.83	0.82	มาก
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานเป็น อย่างดี	3.59	0.87	มาก
รวม	3.90	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด มีความ  
 คิดเห็นต่อระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม  
 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า นำความรู้ที่เคยอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน  
 ได้ดี และมีการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) และ ค่าเฉลี่ย  
 ต่ำสุดได้แก่ ผลงานได้รับการยอมรับจากหน่วยงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.59$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และ ระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	n = 132		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
16. ท่านมีความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.96	0.87	มาก
17. ผลงานของท่านเป็นที่พอใจของหัวหน้างาน	3.56	0.85	มาก
18. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านรายงานให้ หัวหน้างานทราบทันที	4.06	0.79	มาก
19. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็ว	3.86	0.76	มาก
20. ผลงานของท่านไม่เคยรับการแก้ไข ภายหลังจากการปฏิบัติ งานเสร็จ	3.27	0.93)	ปานกลาง
รวม	3.74	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด มีความคิดเห็นต่อระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เมื่อมีปัญหารายงานให้หัวหน้างานทราบทันที มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมาได้แก่ มีความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.96$ ) และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การแก้ไขงานหลังจากปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อย ( $\bar{X} = 3.27$ )

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง สถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

**อายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน**

$H_0$  = อายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = อายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน**

$H_0$  = ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

$H_0$  = ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน แตกต่างกัน**

$H_0$  = ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน**

$H_0$  = สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ( One Way analysis of Variance : One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็ว

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็ว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
1. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านลงมือปฏิบัติงาน ในทันที	ระหว่างกลุ่ม	2.065	4	.516	.886	.475
	ภายในกลุ่ม	74.018	127	.583		
	รวม	76.083	131			
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ตามลำดับก่อน- หลัง	ระหว่างกลุ่ม	.177	4	.044	.057	.994
	ภายในกลุ่ม	98.792	127	.778		
	รวม	98.970	131			
3. ท่านทำงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จทันเวลาที่ กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.237	4	.559	.967	.428
	ภายในกลุ่ม	73.483	127	.579		
	รวม	75.720	131			
4. ท่านใช้เวลาในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่าเดิมอยู่ บ่อยๆ	ระหว่างกลุ่ม	3.626	4	.907	.723	.578
	ภายในกลุ่ม	159.344	127	1.255		
	รวม	162.970	131			
5. ท่านจะรีบปฏิบัติงานให้ เสร็จก่อนจึงพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	1.274	4	.319	.358	.838
	ภายในกลุ่ม	112.968	127	.890		
	รวม	114.242	131			

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน  
ความรวดเร็ว โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า  
0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้อง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
6. ท่านจะปฏิบัติงานตามคำสั่ง ทันที แม้ทราบว่าจะไม่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	10.380	4	2.595	2.352	.058
	ภายในกลุ่ม	140.135	127	1.103		
	รวม	150.515	131			
7. ก่อนท่านปฏิบัติท่านจะ คำนึงถึงความถูกต้องเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.841	4	.460	.688	.602
	ภายในกลุ่ม	84.970	127	.669		
	รวม	86.811	131			
8. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือและ วิธีการปฏิบัติงานของบริษัท ได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	1.178	4	.294	.380	.823
	ภายในกลุ่ม	98.481	127	.775		
	รวม	99.659	131			
9. ท่านใช้อุปกรณ์ให้เหมาะสม กับงาน แม้ทำให้งานล่าช้า	ระหว่างกลุ่ม	4.858	4	1.215	1.414	.233
	ภายในกลุ่ม	109.111	127	.859		
	รวม	113.970	131			
10. หลังปฏิบัติงานเสร็จท่านจะ ทวนสอบอีกทุกครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.016	4	.254	.454	.769
	ภายในกลุ่ม	71.044	127	.559		
	รวม	72.061	131			

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน  
ความถูกต้อง โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า  
0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานด้านความถูกต้องไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
11. ท่านนำความรู้ที่เคยอบรมมา ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	4.271	4	1.068	2.107	.084
	ภายในกลุ่ม	64.357	127	.507		
	รวม	68.629	131			
12. ท่านมีการเตรียมพร้อมในการ ปฏิบัติงานทุกครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.728	4	.682	1.375	.246
	ภายในกลุ่ม	63.000	127	.496		
	รวม	65.727	131			
13. ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	8.380	4	2.095	3.614	.008*
	ภายในกลุ่ม	73.620	127	.580		
	รวม	82.000	131			
14. ท่านสามารถแก้ปัญหา เกี่ยวกับงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	4.463	4	1.116	1.690	.156
	ภายในกลุ่ม	83.870	127	.660		
	รวม	88.333	131			
15. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจาก หน่วยงานเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	2.136	4	.534	.694	.598
	ภายในกลุ่ม	97.773	127	.770		
	รวม	99.909	131			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน  
ความสามารถ โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob  
ส่วนมาก มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า อายุแตกต่างกัน มี  
ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถเกี่ยวกับ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่  
ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า F-Prob น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่ง  
หมายความว่า อายุแตกต่างกัน ความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
16. ท่านมีความสำเร็จตาม เป้าหมายของงานที่ได้รับ มอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	1.267	4	.317	.412	.799
	ภายในกลุ่ม	97.544	127	.768		
	รวม	98.811	131			
17. ผลงานของท่านเป็นที่พอใจ ของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	3.019	4	.755	1.048	.385
	ภายในกลุ่ม	91.496	127	.720		
	รวม	94.515	131			
18. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคใน การทำงาน ท่านรายงานให้ หัวหน้างานทราบทันที	ระหว่างกลุ่ม	.914	4	.228	.360	.837
	ภายในกลุ่ม	80.601	127	.635		
	รวม	81.515	131			
19. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างรวดเร็ว	ระหว่างกลุ่ม	2.748	4	.687	1.187	.320
	ภายในกลุ่ม	73.517	127	.579		
	รวม	76.265	131			
20. ผลงานของท่านไม่เคยรับการ แก้ไข ภายหลังจากการปฏิบัติ งานเสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2.945	4	.736	.856	.492
	ภายในกลุ่ม	109.237	127	.860		
	รวม	112.182	131			

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ อายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน  
การบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA  
พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งมีหมายความว่า อายุ  
แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน ไม่  
แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็ว

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็ว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
1. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านลงมือปฏิบัติงาน ในทันที	ระหว่างกลุ่ม	2.350	4	.587	1.012	.404
	ภายในกลุ่ม	73.734	127	.581		
	รวม	76.083	131			
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ตามลำดับก่อน- หลัง	ระหว่างกลุ่ม	1.632	4	.408	.532	.712
	ภายในกลุ่ม	97.338	127	.766		
	รวม	98.970	131			
3. ท่านทำงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จทันเวลาที่ กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	.528	4	.132	.223	.925
	ภายในกลุ่ม	75.191	127	.592		
	รวม	75.720	131			
4. ท่านใช้เวลาในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่าเดิมอยู่ บ่อยๆ	ระหว่างกลุ่ม	3.480	4	.870	.693	.598
	ภายในกลุ่ม	159.490	127	1.256		
	รวม	162.970	131			
5. ท่านจะรีบปฏิบัติงานให้ เสร็จก่อนจึงพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	.956	4	.239	.268	.898
	ภายในกลุ่ม	113.286	127	.892		
	รวม	114.242	131			

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็ว โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้อง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
6. ท่านจะปฏิบัติงานตามคำสั่ง ทันที แม้ทราบว่าจะไม่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	3.923	4	.981	.850	.496
	ภายในกลุ่ม	146.592	127	1.154		
	รวม	150.515	131			
7. ก่อนท่านปฏิบัติท่านจะ คำนึงถึงความถูกต้องเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.342	4	.336	.499	.737
	ภายในกลุ่ม	85.469	127	.673		
	รวม	86.811	131			
8. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือและ วิธีการปฏิบัติงานของบริษัท ได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	2.567	4	.642	.840	.503
	ภายในกลุ่ม	97.092	127	.765		
	รวม	99.659	131			
9. ท่านใช้อุปกรณ์ให้เหมาะสม กับงาน แม้ทำให้งานล่าช้า	ระหว่างกลุ่ม	4.861	4	1.215	1.415	.233
	ภายในกลุ่ม	109.108	127	.859		
	รวม	113.970	131			
10. หลังปฏิบัติงานเสร็จท่านจะ ทวนสอบอีกทุกครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	4.379	4	1.095	2.054	.091
	ภายในกลุ่ม	67.681	127	.533		
	รวม	72.061	131			

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
11. ท่านนำความรู้ที่เคยอบรมมา ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	2.408	4	.602	1.154	.334
	ภายในกลุ่ม	66.221	127	.521		
	รวม	68.629	131			
12. ท่านมีการเตรียมพร้อมในการ ปฏิบัติงานทุกครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	4.025	4	1.006	2.071	.088
	ภายในกลุ่ม	61.703	127	.486		
	รวม	65.727	131			
13. ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	6.549	4	1.637	2.756	.031*
	ภายในกลุ่ม	75.451	127	.594		
	รวม	82.000	131			
14. ท่านสามารถแก้ปัญหา เกี่ยวกับงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2.819	4	.705	1.047	.386
	ภายในกลุ่ม	85.514	127	.673		
	รวม	88.333	131			
15. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจาก หน่วยงานเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	3.904	4	.976	1.291	.277
	ภายในกลุ่ม	96.005	127	.756		
	รวม	99.909	131			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถ โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob ส่วนมาก มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถเกี่ยวกับ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า F-Prob น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรลุมิตรภาพประสงค์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุมิตรภาพประสงค์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
16. ท่านมีความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	7.917	4	1.979	2.766	.030*
	ภายในกลุ่ม	90.893	127	.716		
	รวม	98.811	131			
17. ผลงานของท่านเป็นที่พอใจของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	3.037	4	.759	1.054	.382
	ภายในกลุ่ม	91.478	127	.720		
	รวม	94.515	131			
18. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านรายงานให้หัวหน้างานทราบทันที	ระหว่างกลุ่ม	4.594	4	1.149	1.896	.115
	ภายในกลุ่ม	76.921	127	.606		
	รวม	81.515	131			
19. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็ว	ระหว่างกลุ่ม	1.242	4	.310	.526	.717
	ภายในกลุ่ม	75.023	127	.591		
	รวม	76.265	131			
20. ผลงานของท่านไม่เคยรับการแก้ไข ภายหลังจากการปฏิบัติงานเสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3.675	4	.919	1.075	.372
	ภายในกลุ่ม	108.506	127	.854		
	รวม	112.182	131			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุมิตรภาพประสงค์การปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob ส่วนมาก มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุมิตรภาพประสงค์การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุมิตรภาพประสงค์การปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า มีค่า F-Prob น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็ว

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็ว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
1. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านลงมือปฏิบัติงาน ในทันที	ระหว่างกลุ่ม	.756	4	.189	.319	.865
	ภายในกลุ่ม	75.327	127	.593		
	รวม	76.083	131			
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ตามลำดับก่อน- หลัง	ระหว่างกลุ่ม	3.963	4	.991	1.324	.264
	ภายในกลุ่ม	95.006	127	.748		
	รวม	98.970	131			
3. ท่านทำงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จทันเวลาที่ กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.952	4	.738	1.288	.278
	ภายในกลุ่ม	72.768	127	.573		
	รวม	75.720	131			
4. ท่านใช้เวลาในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่าเดิมอยู่ บ่อยๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.123	4	.281	.220	.927
	ภายในกลุ่ม	161.846	127	1.274		
	รวม	162.970	131			
5. ท่านจะรีบปฏิบัติงานให้ เสร็จก่อนจึงพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	4.989	4	1.247	1.450	.221
	ภายในกลุ่ม	109.254	127	.860		
	รวม	114.242	131			

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็ว โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้อง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
6. ท่านจะปฏิบัติงานตามคำสั่ง ทันที แม้ทราบว่าจะไม่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	6.119	4	1.530	1.345	.257
	ภายในกลุ่ม	144.396	127	1.137		
	รวม	150.515	131			
7. ก่อนท่านปฏิบัติท่านจะ คำนึงถึงความถูกต้องเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3.312	4	.828	1.259	.290
	ภายในกลุ่ม	83.499	127	.657		
	รวม	86.811	131			
8. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือและ วิธีการปฏิบัติงานของบริษัท ได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	1.324	4	.331	.427	.789
	ภายในกลุ่ม	98.335	127	.774		
	รวม	99.659	131			
9. ท่านใช้อุปกรณ์ให้เหมาะสม กับงาน แม้ทำให้งานล่าช้า	ระหว่างกลุ่ม	2.106	4	.527	.598	.665
	ภายในกลุ่ม	111.864	127	.881		
	รวม	113.970	131			
10. หลังปฏิบัติงานเสร็จท่านจะ ทวนสอบอีกทุกครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.850	4	.462	.836	.504
	ภายในกลุ่ม	70.211	127	.553		
	รวม	72.061	131			

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
11. ท่านนำความรู้ที่เคยอบรมมา ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	6.533	4	1.633	3.340	.012*
	ภายในกลุ่ม	62.096	127	.489		
	รวม	68.629	131			
12. ท่านมีการเตรียมพร้อมในการ ปฏิบัติงานทุกครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.797	4	.699	1.411	.234
	ภายในกลุ่ม	62.930	127	.496		
	รวม	65.727	131			
13. ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	11.763	4	2.941	5.317	.001*
	ภายในกลุ่ม	70.237	127	.553		
	รวม	82.000	131			
14. ท่านสามารถแก้ปัญหา เกี่ยวกับงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	5.440	4	1.360	2.084	.087
	ภายในกลุ่ม	82.893	127	.653		
	รวม	88.333	131			
15. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจาก หน่วยงานเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	3.622	4	.905	1.194	.317
	ภายในกลุ่ม	96.288	127	.758		
	รวม	99.909	131			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถ โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob 3 ข้อ มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถเกี่ยวกับ การนำความรู้ที่เคยอบรมมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้ดี และ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า F-Prob น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน ความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรจุวัสดุประสงค์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรจุวัสดุประสงค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
16. ท่านมีความสำเร็จตาม เป้าหมายของงานที่ได้รับ มอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3.913	4	.978	1.309	.270
	ภายในกลุ่ม	94.897	127	.747		
	รวม	98.811	131			
17. ผลงานของท่านเป็นที่พอใจ ของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	3.062	4	.765	1.063	.378
	ภายในกลุ่ม	91.453	127	.720		
	รวม	94.515	131			
18. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคใน การทำงาน ท่านรายงานให้ หัวหน้างานทราบทันที	ระหว่างกลุ่ม	1.676	4	.419	.666	.616
	ภายในกลุ่ม	79.839	127	.629		
	รวม	81.515	131			
19. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างรวดเร็ว	ระหว่างกลุ่ม	3.766	4	.941	1.649	.166
	ภายในกลุ่ม	72.499	127	.571		
	รวม	76.265	131			
20. ผลงานของท่านไม่เคยรับการ แก้ไข ภายหลังจากการปฏิบัติ งานเสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	4.723	4	1.181	1.395	.239
	ภายในกลุ่ม	107.459	127	.846		
	รวม	112.182	131			

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรจุวัสดุประสงค์การปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรจุวัสดุประสงค์การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็ว

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็ว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
1. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านลงมือปฏิบัติงาน ในทันที	ระหว่างกลุ่ม	3.377	4	.844	1.475	.214
	ภายในกลุ่ม	72.706	127	.572		
	รวม	76.083	131			
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ตามลำดับก่อน- หลัง	ระหว่างกลุ่ม	.920	4	.230	.298	.879
	ภายในกลุ่ม	98.050	127	.772		
	รวม	98.970	131			
3. ท่านทำงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จทันเวลาที่ กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.466	4	.616	1.069	.375
	ภายในกลุ่ม	73.254	127	.577		
	รวม	75.720	131			
4. ท่านใช้เวลาในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่าเดิมอยู่ บ่อยๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.904	4	.726	.576	.680
	ภายในกลุ่ม	160.065	127	1.260		
	รวม	162.970	131			
5. ท่านจะรีบปฏิบัติงานให้ เสร็จก่อนจึงพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	1.262	4	.316	.355	.840
	ภายในกลุ่ม	112.980	127	.890		
	รวม	114.242	131			

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็ว โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้อง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
6. ท่านจะปฏิบัติงานตามคำสั่ง ทันที แม้ทราบว่าจะไม่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	3.840	4	.960	.831	.508
	ภายในกลุ่ม	146.675	127	1.155		
	รวม	150.515	131			
7. ก่อนท่านปฏิบัติท่านจะ คำนึงถึงความถูกต้องเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.509	4	.377	.562	.691
	ภายในกลุ่ม	85.301	127	.672		
	รวม	86.811	131			
8. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือและ วิธีการปฏิบัติงานของบริษัท ได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	3.846	4	.961	1.274	.284
	ภายในกลุ่ม	95.813	127	.754		
	รวม	99.659	131			
9. ท่านใช้อุปกรณ์ให้เหมาะสม กับงาน แม้ทำให้งานล่าช้า	ระหว่างกลุ่ม	5.771	4	1.443	1.693	.156
	ภายในกลุ่ม	108.199	127	.852		
	รวม	113.970	131			
10. หลังปฏิบัติงานเสร็จท่านจะ ทวนสอบอีกทุกครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.288	4	.572	1.041	.389
	ภายในกลุ่ม	69.773	127	.549		
	รวม	72.061	131			

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
11. ท่านนำความรู้ที่เคยอบรมมา ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.405	4	.351	.664	.618
	ภายในกลุ่ม	67.224	127	.529		
	รวม	68.629	131			
12. ท่านมีการเตรียมพร้อมในการ ปฏิบัติงานทุกครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.857	4	.464	.923	.453
	ภายในกลุ่ม	63.871	127	.503		
	รวม	65.727	131			
13. ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	2.051	4	.513	.815	.518
	ภายในกลุ่ม	79.949	127	.630		
	รวม	82.000	131			
14. ท่านสามารถแก้ปัญหา เกี่ยวกับงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3.902	4	.976	1.467	.216
	ภายในกลุ่ม	84.431	127	.665		
	รวม	88.333	131			
15. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจาก หน่วยงานเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	1.542	4	.386	.498	.737
	ภายในกลุ่ม	98.367	127	.775		
	รวม	99.909	131			

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถ โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบ ระดับตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรลุมิติประสงค์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุมิติประสงค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
16. ท่านมีความสำเร็จตาม เป้าหมายของงานที่ได้รับ มอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2.953	4	.738	.978	.422
	ภายในกลุ่ม	95.857	127	.755		
	รวม	98.811	131			
17. ผลงานของท่านเป็นที่พอใจ ของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	1.802	4	.450	.617	.651
	ภายในกลุ่ม	92.713	127	.730		
	รวม	94.515	131			
18. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคใน การทำงาน ท่านรายงานให้ หัวหน้างานทราบทันที	ระหว่างกลุ่ม	2.678	4	.669	1.078	.370
	ภายในกลุ่ม	78.837	127	.621		
	รวม	81.515	131			
19. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างรวดเร็ว	ระหว่างกลุ่ม	2.518	4	.629	1.084	.367
	ภายในกลุ่ม	73.748	127	.581		
	รวม	76.265	131			
20. ผลงานของท่านไม่เคยรับการ แก้ไข ภายหลังจากการปฏิบัติ งานเสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2.668	4	.667	.773	.544
	ภายในกลุ่ม	109.514	127	.862		
	รวม	112.182	131			

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุมิติประสงค์การปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า มีค่า F-Prob ส่วนมาก 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุมิติประสงค์การปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความรวดเร็ว

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็ว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
1. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านลงมือปฏิบัติงาน ในทันที	ระหว่างกลุ่ม	2.375	2	1.188	2.079	.129
	ภายในกลุ่ม	73.708	129	.571		
	รวม	76.083	131			
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ตามลำดับก่อน- หลัง	ระหว่างกลุ่ม	1.801	2	.900	1.195	.306
	ภายในกลุ่ม	97.169	129	.753		
	รวม	98.970	131			
3. ท่านทำงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จทันเวลาที่ กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	.739	2	.370	.636	.531
	ภายในกลุ่ม	74.980	129	.581		
	รวม	75.720	131			
4. ท่านใช้เวลาในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่าเดิมอยู่ บ่อยๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.324	2	1.162	.933	.396
	ภายในกลุ่ม	160.646	129	1.245		
	รวม	162.970	131			
5. ท่านจะรีบปฏิบัติงานให้ เสร็จก่อนจึงพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	.629	2	.315	.357	.700
	ภายในกลุ่ม	113.613	129	.881		
	รวม	114.242	131			

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ด้านความรวดเร็ว โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่ามีค่า F-Prob  
มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีผล  
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความถูกต้อง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
6. ท่านจะปฏิบัติงานตามคำสั่ง ทันที แม้ทราบว่าไม่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	1.291	2	.645	.558	.574
	ภายในกลุ่ม	149.224	129	1.157		
	รวม	150.515	131			
7. ก่อนท่านปฏิบัติท่านจะ คำนึงถึงความถูกต้องเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.014	2	.507	.763	.469
	ภายในกลุ่ม	85.796	129	.665		
	รวม	86.811	131			
8. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือและ วิธีการปฏิบัติงานของบริษัท ได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	.464	2	.232	.302	.740
	ภายในกลุ่ม	99.195	129	.769		
	รวม	99.659	131			
9. ท่านใช้อุปกรณ์ให้เหมาะสม กับงาน แม้ทำให้งานล่าช้า	ระหว่างกลุ่ม	.676	2	.338	.385	.681
	ภายในกลุ่ม	113.294	129	.878		
	รวม	113.970	131			
10. หลังปฏิบัติงานเสร็จท่านจะ ทวนสอบอีกทุกครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.931	2	.465	.844	.432
	ภายในกลุ่ม	71.130	129	.551		
	รวม	72.061	131			

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ด้านความถูกต้อง โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่ามีค่า F-Prob  
มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีผล  
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านความสามารถ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
11. ท่านนำความรู้ที่เคยอบรมมา ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	5.287	2	2.643	5.383	.006*
	ภายในกลุ่ม	63.342	129	.491		
	รวม	68.629	131			
12. ท่านมีการเตรียมพร้อมในการ ปฏิบัติงานทุกครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.855	2	.427	.850	.430
	ภายในกลุ่ม	64.873	129	.503		
	รวม	65.727	131			
13. ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	5.223	2	2.612	4.388	.014*
	ภายในกลุ่ม	76.777	129	.595		
	รวม	82.000	131			
14. ท่านสามารถแก้ปัญหา เกี่ยวกับงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3.627	2	1.814	2.762	.067
	ภายในกลุ่ม	84.706	129	.657		
	รวม	88.333	131			
15. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจาก หน่วยงานเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	4.096	2	2.048	2.758	.067
	ภายในกลุ่ม	95.813	129	.743		
	รวม	99.909	131			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ด้านความสามารถ โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่ามีค่า F-Prob  
จำนวน 3 ข้อ มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพ  
แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ  
0.05

ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถเกี่ยวกับ การนำความรู้ที่เคยอบรมมาใช้  
ในการปฏิบัติงานได้ดี และ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี พบว่ามีค่า F-Prob น้อย  
กว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน ความรอบรู้  
เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ด้านการบรรลุมิติประสงค์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุมิติประสงค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
16. ท่านมีความสำเร็จตาม เป้าหมายของงานที่ได้รับ มอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	4.201	2	2.100	2.864	.061
	ภายในกลุ่ม	94.610	129	.733		
	รวม	98.811	131			
17. ผลงานของท่านเป็นที่พอใจ ของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	.402	2	.201	.275	.760
	ภายในกลุ่ม	94.113	129	.730		
	รวม	94.515	131			
18. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคใน การทำงาน ท่านรายงานให้ หัวหน้างานทราบทันที	ระหว่างกลุ่ม	1.594	2	.797	1.286	.280
	ภายในกลุ่ม	79.922	129	.620		
	รวม	81.515	131			
19. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างรวดเร็ว	ระหว่างกลุ่ม	3.433	2	1.716	3.040	.051
	ภายในกลุ่ม	72.832	129	.565		
	รวม	76.265	131			
20. ผลงานของท่านไม่เคยรับการ แก้ไข ภายหลังจากการปฏิบัติ งานเสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2.888	2	1.444	1.704	.186
	ภายในกลุ่ม	109.294	129	.847		
	รวม	112.182	131			

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สถานภาพ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ด้านการบรรลุมิติประสงค์การปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA  
พบว่า มีค่า F-Prob มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า  
สถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุมิติประสงค์การ  
ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05



จากตารางที่ 4.13 – ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ได้ว่า

อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ สถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ประสบการณ์การทำงาน และ สถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อ การนำความรู้ที่เคยอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อ ความสำเร็จของเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 3** ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และ ด้านนโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด โดยการใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (The Spearman Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ ตามตารางที่ 4.33 ดังนี้

ตารางที่ 4.33 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการปฏิบัติงาน ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมให้ก้าวหน้าทางการศึกษาและมีการปฏิบัติให้เหมาะสม	1. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	2. ปฏิบัติงานตามลำดับก่อนหลัง	3. ทำงานตรงตามเวลาที่กำหนด	4. ใช้เวลาทำงานอย่างคุ้มค่า	5. ปฏิบัติงานให้เรียบร้อย	6. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	7. ก่อนปฏิบัติงานมีความตั้งใจ	8. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	9. ใช้เครื่องมืออย่างเหมาะสม	10. ควบคุมการทำงานตามขั้นตอน	11. นำความรู้อย่างถูกต้องไปใช้ในการปฏิบัติงาน	12. ควบคุมการทำงาน	13. ควบคุมการทำงาน	14. ควบคุมการทำงาน	15. ควบคุมการทำงาน	16. ควบคุมการทำงาน	17. ควบคุมการทำงาน	18. ควบคุมการทำงาน	19. ควบคุมการทำงาน	20. ควบคุมการทำงาน
6. การส่งเสริมให้ก้าวหน้าทางการศึกษาและมีการปฏิบัติให้เหมาะสม																				
7. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือน	-1.85(*)	-236(**)		-322(**)	-206(*)	194(*)														
8. ความมั่นคงของอาชีพการงาน					-204(*)															
9. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงาน ได้รวดเร็ว																				
10. มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะ		255(**)																		
11. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ก้าวหน้าอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับตัวท่าน		291(**)																		
12. สวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน มีเพียง			240(**)																	
13. ได้รับความสะดวกและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน																				
14. สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ																				
15. ผลตอบแทนที่ได้เหมาะสมแล้ว																				
16. สวัสดิการมีแรงจูงใจให้ออกทำงาน																				
17. มีเงินพิเศษเมื่อพ้นงานปฏิบัติงาน ได้ตามนโยบาย																				
18. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน																				
19. ระบบการสื่อสาร ประสานงาน ในบริษัทของท่านดีพอ																				
20. บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน																				
21. พื้นที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีเสียงเหมาะสม																				
22. การจัดการที่ในการปฏิบัติงาน ไร้ช่องโหว่ มีความปลอดภัยเพียงพอ	244(**)	263(**)		191(*)																
23. บริษัทสามารถดูแลและปกป้อง ความปลอดภัยของท่านได้																				
24. เพื่อร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	357(**)	398(**)	195(*)		253(**)															
25. ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานเฉพาะตัวท่าน	202(*)		186(*)																	
26. ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน		206(*)																		
27. มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน																				
28. เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน	436(**)	393(**)	338(**)		317(**)															
29. หัวหน้างานให้การแก้ไขข้อผิดพลาด																				
30. ภาวะยืดหยุ่นและข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสม																				
31. นโยบายมีความชัดเจนและมีการชี้แจงให้ทราบกันอย่างทั่วถึง	258(**)																			
32. มีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	248(**)																			
33. มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	337(**)	173(*)	243(**)																	
34. มีโอกาสแสดงความคิดเห็น	240(**)	272(**)																		
35. การสื่อสารมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	313(**)	263(**)																		

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.33 แสดงความสัมพันธ์ของ ปัจจัยการปฏิบัติงาน ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สามารถสรุปภาพรวมได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับที่ต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้าม  $r = -0.330$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับที่ต่ำมาก โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้าม  $r = -0.280$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับที่ต่ำมาก โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน  $r = 0.263$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับที่ต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน  $r = 0.492$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับที่ต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน  $r = 0.416$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่ง ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1. วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.1.1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

1.1.2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

1.1.3. เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

##### 1.2. สมมติฐานการวิจัย

1.2.1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ระดับตำแหน่ง สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2.3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงาน

### 1.3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด จำนวน 198 คน

1.3.2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด จำนวน 132 คน โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 5 %

1.4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่1 เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง สถานภาพ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่2 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน รวม 30 ข้อดังนี้

- |   |       |
|---|-------|
| 1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน      | 6 ข้อ |
| 2. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน                 | 6 ข้อ |
| 3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน       | 6 ข้อ |
| 4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร | 6 ข้อ |
| 5. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน               | 6 ข้อ |

ตอนที่3 เกี่ยวกับ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีองค์ประกอบ 4 ด้าน รวม 20 ข้อดังนี้

- |  |       |
|--|-------|
| 1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน          | 5 ข้อ |
| 2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน          | 5 ข้อ |
| 3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน           | 5 ข้อ |
| 4. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน | 5 ข้อ |

ตอนที่4 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ข้อ

1.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด โดยการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยสามารถรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ทั้งหมดจำนวน 132 ฉบับ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตั้งไว้

## 1.6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

### 1.6.1. ตรวจสอบความถูกต้อง และ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

1.6.2. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way analysis of Variance : One Way ANOVA) เพื่อหาค่า F-Prob. และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (The Spearman Product Moment Correlation Coefficient)

## 1.7. ผลการวิจัย

### 1.7.1. การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง สถานภาพ จากกลุ่มตัวอย่าง 132 คน พบว่ามีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21 – 30 ปี รองลงมาคืออายุ 31 – 40 ปี ตามลำดับ มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่า ม.3 รองลงมาคือระดับการศึกษาม.3 ตามลำดับ มีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี รองลงมา ประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี ตามลำดับ มีระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป รองลงมา เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ตามลำดับ มีสถานภาพส่วนใหญ่ สมรส รองลงมา โสด ตามลำดับ

### 1.7.2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกๆด้าน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.34, \bar{X} = 3.23, \bar{X} = 3.00, \bar{X} = 2.95, \bar{X} = 2.95$ ) ตามลำดับ

### 1.7.3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกๆด้าน คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $\bar{X} = 3.86$ ,  $\bar{X} = 3.75$ ,  $\bar{X} = 3.74$ ) ตามลำดับ

### 1.7.4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**1.7.4.1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2** เพื่อทดสอบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง สถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง สถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ยังพบประเด็นย่อยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านต่างๆ แตกต่างกันคือ

อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ สถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ประสบการณ์การทำงาน และ สถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อ การนำความรู้ที่เคยอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อ ความสำเร็จของเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญ 0.05

**1.7.4.2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3** ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และ ด้านนโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับที่ต่ำ

ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับที่ต่ำมาก

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับที่ต่ำมาก

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับที่ต่ำ

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับที่ต่ำ

## 2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

### 2.1.1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงาน ของฝ่ายบริหารที่ให้ความสำคัญกับพนักงานมากขึ้น โดยการให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม คำนึงถึงความเป็นอยู่พนักงานให้ทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น รวมไปถึงมีนโยบายสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน

จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด อยู่ในระดับมาก และ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญใจ มีทิพย์(2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกองพันปฏิบัติการพิเศษ1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ พบว่าอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ ปัญญา บูรณะนันทศิริ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก



## 2.2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด

พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ระดับตำแหน่ง สถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญใจ มีทิพย์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่า พบว่า เพศ ระดับตำแหน่ง และ อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สำหรับอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกุลดล ชูพลาย( 2549: บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรในสังกัดกองคลังสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งและรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## 2.3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด

องค์ประกอบดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และ ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด ในระดับต่ำมาก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน มี

ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับที่ต่ำมาก มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

### 2.3.1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ มนฤทัย ลาภเฉลิมพงศ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำทำ อากาศยานกรุงเทพฯ ของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น ประจำทำอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 2.3.2. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน

มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ มนฤทัย ลาภเฉลิมพงศ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำทำ อากาศยานกรุงเทพฯ ของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น ประจำทำอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 2.3.3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

มีความสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ปัญญา บุรณะนนทสิริ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 2.3.4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า

สอดคล้องกับผลการศึกษาของขวัญใจ มิทธิพย์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะ กรณี กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนฤทัย ลากเฉลิม พงศ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น ประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องสมมุติฐานการวิจัย

### 2.3.5. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญใจ มีทิพย์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะ กรณี กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ผลประโยชน์ตอบแทน ในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

## 3. ข้อเสนอแนะ

### 3.1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงมีความจำเป็นในการดำเนินการส่งเสริมในด้านต่างๆดังนี้

3.1.1. ทักสนคคิของพนักงานที่มีต่อบุคคลในองค์กร ระหว่าง เพื่อนร่วมงานด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงทัศนคติที่มีต่อองค์กรด้วย

3.1.2. การส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.1.3. การสื่อสารในองค์กร ให้มีความชัดเจน ถูกต้อง เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานได้

3.1.4. เปิดโอกาส และ รับฟัง ความคิดเห็นจากพนักงาน ในการกำหนดนโยบาย

3.1.5. จัดตำแหน่งงาน ให้เหมาะสมกับ ความสามารถ ระดับการศึกษา

3.1.6. พิจารณาหลักเกณฑ์ การปรับค่าจ้าง การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ให้เหมาะสม มีความเป็นธรรม และ จัดทำระบบให้มีความเข้าใจตรงกัน

3.1.7. สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ว่าองค์กรสามารถให้ความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่

3.1.8. การแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานต้องดูแล ให้คำปรึกษา ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ อย่างใกล้ชิด

3.1.9. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน

3.1.10. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติ ดูแลเกี่ยวกับมลภาวะทางเสียงให้เหมาะสม

3.1.11. จัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมและดูแลให้ทั่วถึง

### 3.2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1. ควรให้มีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นนอกเหนือจากนี้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การศึกษาได้ครบถ้วนและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

3.2.2. ควรศึกษาวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

3.2.3. ควรศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชนาเลิศสมบูรณ์ (2546) “ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกอง  
การเงินและบัญชี กรมชลประทาน” ศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กัลยา วานิชย์บัญชา (2545) *การวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่6 กรุงเทพมหานคร  
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กิ่งพร ทองใบ (2541) *การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน* นนทบุรี สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ขวัญใจ มีทิพย์ (2543) “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะ กรณี กอง  
พันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ “ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์  
มหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- คุณครู คอคคอม(2547) “หลักและกระบวนการบริหาร” <http://www.kunkroo.com/admin1.html>.
- จิรโชค วีระสย สุรพล ราชภัณฑารักษ์ และ สุรพันธ์ ทับสุวรรณ (2546) *รัฐศาสตร์ทั่วไป*  
พิมพ์ครั้งที่13 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชนินทร์ ชูณห์พันธ์ (2544) *องค์การและการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่2 กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ณรงค์ ทองไฟโรจน์ (2542) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
สรรพสามิต” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร หจก.เม็ดทรายพริ้นต์  
(2549) *การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน* ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการ  
องค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่14 หน้าที่ 405 - 439 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2541) *แนวคิดและหลักการทำงาน* กรุงเทพมหานคร สถาบันที่ปรึกษาเพื่อ  
พัฒนาประสิทธิภาพในราชการ
- ธวัชชัย เมฆกระจาย(2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย  
จัดเก็บค่าผ่านทางทางพิเศษแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

- นิตย สัมมาพันธ์ (2546) *ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ* พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพมหานคร อินโนกราฟิก
- เนตร์พัฒนา ขาวีราช (2547) *การจัดการสำนักงาน* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์  
เพรสจำกัด
- ปรีศณี พิณอำพรไพศาล (2542) “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน  
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ปรินญาณิพนธ์  
ปริญญาครุศาสตร์ อดสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า  
คุณทหารลาดกระบัง
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี  
ปัญญา บุรณะนนทสิริ (2549) “ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนัก  
อำนวยการกระทรวงศึกษาธิการ” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- มนฤทัย ลาภเฉลิมวงศ์ (2548) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของ บริษัท การบินไทย  
จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาราชนคร
- ขงบุษย เกษสาคร (2549) *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร หจก.วี.เจพรินติ้ง
- ราชบัณฑิตยสถาน(2546) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542* กรุงเทพมหานคร นาน  
มีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- สกุลตลา ชูพลาย (2549) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลากร ใน  
สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ” ศึกษาค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมหมาย เกิดกล้า(2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสุขภาพจิตชุมชนของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สยาม เอช อาร์ เอ็ม ดอทคอม (2552) “พัฒนาความก้าวหน้าในงานนั้น สำคัญไฉน”  
<http://hrm.siamhrm.com>
- อมรา รัตตากร และ กาญจนา จิตต์วัฒน์ (2546) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์ S.U.N. Printing

- Byars, Lloyd L. and Rue Leslie W.(1994) 4<sup>th</sup> ed. *Human Resource Management* : Irwin
- Cascio, Wayne F. (1995) 4<sup>th</sup> ed. *Managing Human Resource* : Productivity, Quality of Work Life  
Profit Mc Graw-Hill.
- Merriam Webster's (1993) *Collegiate Dictionary*. Massachusetts: Merriam Webster.
- Milkovice, George T., and Newman, Jerry M., (1993) 4<sup>th</sup> ed. *Compensatio*: Richard D. Irwin.
- Mondy, R. Wayne, Noe, Robert M, and Shane R. Premeaux (1992) 5<sup>th</sup> ed. *Human Resource  
Management*, Boston : Allyn and Bacon.
- Stephen P.,Robbins,and Mary (1999) *Management*. New Jersey : Prtice – Hall.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ  
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
2. นายพิพัฒน์ จรรยาธวัชพร  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด
3. นางสาวประไพ เนตรจรัสแสง  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

**ภาคผนวก ข**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

### ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

---

#### คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประกอบการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ดังนั้นเพื่อให้การศึกษารับรู้วัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้มากที่สุด จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงและตรงตามความรู้สึกริ่กคิคของท่านมากที่สุด

3. ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ และ ไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่านทั้งสิ้น โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

4. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน จำนวน 8 หน้า

ตอนที่1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

ตอนที่3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

ตอนที่4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

**\*\* ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม\*\***

## ตอนที่ 1

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และ ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

## 1. อายุ

- |                                      |                                     |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี  | <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี  | <input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี |
| <input type="checkbox"/> 61 ปีขึ้นไป |                                     |

## 2. ระดับการศึกษา

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า ม.3        | <input type="checkbox"/> ม.3              |
| <input type="checkbox"/> ม.6 หรือ เทียบเท่า | <input type="checkbox"/> อนุปริญญา        |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี          | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |

## 3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี  | <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี  |
| <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี    | <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> สูงกว่า 20 ปี |                                     |

## 4. ระดับตำแหน่งหน้าที่

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> พนักงานทั่วไป      | <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ธุรการ |
| <input type="checkbox"/> หัวหน้ากะ          | <input type="checkbox"/> หัวหน้าแผนก       |
| <input type="checkbox"/> สูงกว่าหัวหน้าแผนก |  |

## 5. สถานภาพ

- |                               |                                     |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โสด  | <input type="checkbox"/> สมรส       |
| <input type="checkbox"/> หย่า | <input type="checkbox"/> อื่นๆ..... |

## ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

- คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และ ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตาม  
ความคิดเห็นของท่านดังนี้
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ มากที่สุด  
4 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก  
3 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ ปานกลาง  
2 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ น้อย  
1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</b>						
6	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา เช่น อนุญาตให้ลาศึกษาแต่เมื่อได้คุณวุฒิเพิ่มขึ้น ไม่ปรับตำแหน่งให้สอดคล้องกับคุณวุฒิ					
7	ในปัจจุบันหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขั้นเงินเดือนและเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม และเป็นระบบดีแล้ว					
8	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มี โอกาสเสี่ยงต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เช่น ถูกสอบสวน กลั่นแกล้ง ผิดพลาด หรือถูกออกจากงานได้ง่าย					
9	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานได้รวดเร็ว					
10	หน่วยงานได้จัดให้ท่านมีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะ					
11	ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับตัวท่าน					

คำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ผลประโยชน์ตอบแทน</b>						
12	ท่านคิดว่าบริษัท ได้ให้สวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าทำงานวันหยุด เบี้ยเลี้ยงต่างๆ อย่างพอเพียง					
13	ท่านไม่ได้รับความสะดวกและรวดเร็ว ในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆคื่น					
14	สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและหน้าที่รับผิดชอบที่ท่านปฏิบัติอยู่					
15	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับสูงกว่าคนอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน					
16	สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นที่ท่านเลือกทำงานในบริษัท จนถึงทุกวันนี้					
17	บริษัทของท่านมี เงินพิเศษเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ตามนโยบาย					
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>						
18	หน่วยงานของท่านมี เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
19	ระบบการสื่อสาร ประสานงาน ในบริษัทของท่านยังไม่ดีพอ					
20	บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
21	พื้นที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีเสียงดังเกินไป					
22	การจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม มีความปลอดภัยเพียงพอ					
23	บริษัทไม่สามารถดูแลและปกป้อง ความปลอดภัยของท่านได้					



คำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</b>						
24	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เช่น ด้านการงาน และ คำปรึกษา ต่างๆ เป็นอย่างดี					
25	ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานเฉพาะตัวท่าน					
26	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกลำบากใจในการปฏิบัติงานกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
27	ท่านพอใจปฏิบัติงานตามลำพังมากกว่าร่วมงานกับผู้อื่น					
28	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกันทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงาน					
29	เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานของท่าน สามารถช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี					
<b>นโยบายการบริหารงาน</b>						
30	กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
31	นโยบายมีความชัดเจนและมีการชี้แจงให้ทราบกันอย่างทั่วถึง					
32	มีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากร					
33	หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้					
34	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
35	การสื่อสารภายในหน่วยงานมีความชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					

## ตอนที่ 3

## ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และ ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่านดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน</b>						
1	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านลงมือปฏิบัติงานในทันที					
2	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับก่อน-หลัง					
3	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนด					
4	ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเดิมอยู่บ่อยๆ					
5	ท่านจะรีบปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนจึงพักผ่อน					
<b>ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน</b>						
6	ท่านจะปฏิบัติงานตามคำสั่งทันที แม้ทราบว่าไม่ถูกต้อง					
7	ก่อนท่านปฏิบัติท่านจะคำนึงถึงความถูกต้องเสมอ					
8	ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือและวิธีการปฏิบัติงานของบริษัทได้เป็นอย่างดี					
9	ท่านใช้อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงาน แม้ทำให้งานล่าช้า					
10	หลังปฏิบัติงานเสร็จท่านจะทวนสอบอีกทุกครั้ง					

คำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ความสามารถในการปฏิบัติงาน</b>					
11	ท่านนำความรู้ที่เคยอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี					
12	ท่านมีการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
13	ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี					
14	ท่านสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานอยู่เสมอ					
15	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานเป็นอย่างดี					
	<b>การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน</b>					
16	ท่านมีความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย					
17	ผลงานของท่านเป็นที่พอใจของหัวหน้างาน					
18	เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านรายงานให้หัวหน้างานทราบทันที					
19	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็ว					
20	ผลงานของท่านไม่เคยรับการแก้ไข ภายหลังจากการปฏิบัติงานเสร็จ					

ตอนที่ 4

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และ บันทึกข้อความตามความคิดเห็นของท่าน

1. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

.....  
.....  
.....

2. ผลประโยชน์ตอบแทน

.....  
.....

3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

.....  
.....  
.....

4. นโยบายการบริหารงาน

.....  
.....  
.....

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

.....  
.....  
.....

6. ความคิดเห็นอื่นๆ

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายรัช ชมวงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	1 ตุลาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขา วิศวกรรมเครื่องกล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2544
สถานที่ทำงาน	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด อำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
ตำแหน่ง	วิศวกรส่วนเครื่องกล