

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง  
แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้าง  
โรงผลิตไฟฟ้าขอม นครศรีธรรมราช

นายภาณุพงศ์ ชุมวงศ์

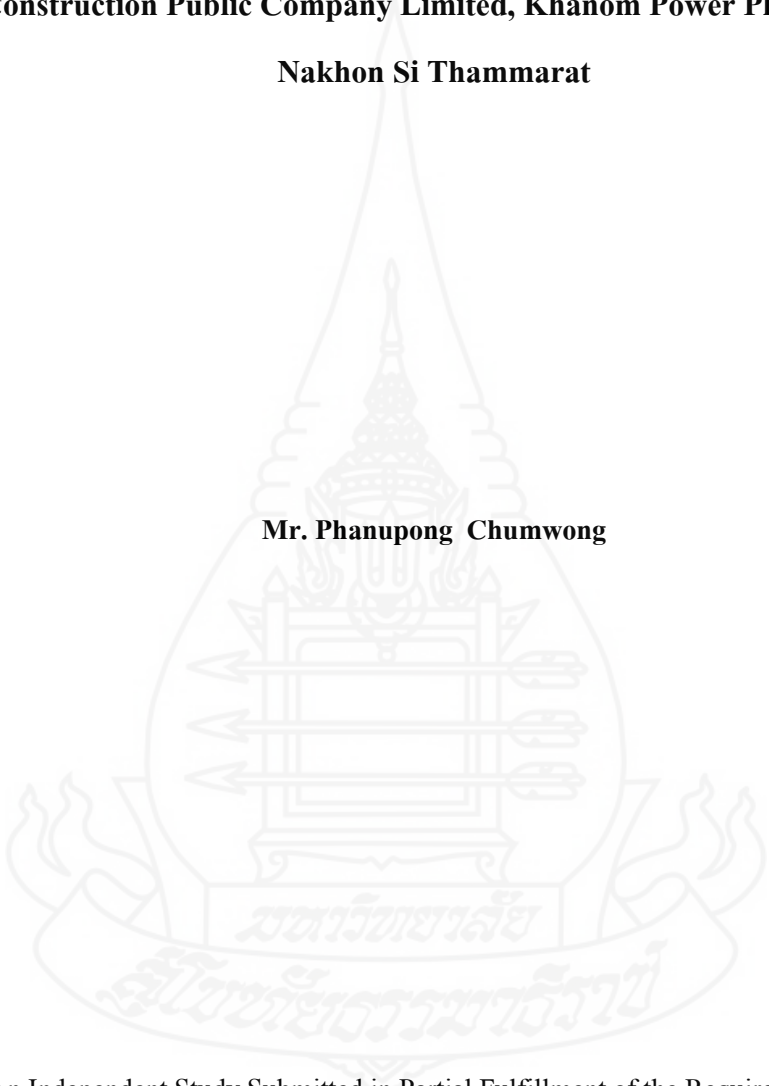


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors Affecting Efficacy Performances of Employees at Sino-Thai Engineering  
& Construction Public Company Limited, Khanom Power Plant Project  
Nakhon Si Thammarat**

**Mr. Phanupong Chumwong**



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

2014

หัวข้อการศึกษาคั่นคว้ออิสระ      บัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน  
สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขอม นครศรีธรรมราช  
ชื่อและนามสกุล      นายภาณุพงศ์ ชุมวงศ์  
แขนงวิชา      บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา      วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา      รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาคั่นคว้ออิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระ

ก.พร ท.

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

พ. ๑๗

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม นครศรีธรรมราช

**ผู้ศึกษา** นายภาณุพงศ์ ชุมวงศ์ **รหัสนักศึกษา** 2553000254 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2557

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชิโน-ไทย สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม นครศรีธรรมราช (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ชิโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของบริษัทชิโน-ไทย (4) เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย

ประชากรที่ใช้ในศึกษา คือ บุคลากรบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม นครศรีธรรมราช ได้แก่ฝ่ายปฏิบัติงานและฝ่ายสนับสนุน การดำเนินการ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบทีและแบบเอฟ ทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชิโน-ไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นจากระดับมาถึงระดับปานกลาง คือ ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณภาพงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านปริมาณงานที่ทำและด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ ตามลำดับ (2) พนักงานบริษัท ชิโน-ไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน หรือสายงาน ประเภทของพนักงาน และทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับมากในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ (4) ข้อเสนอแนะ ควรเสริมสร้างปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปัจจัย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. อยากรให้หัวหน้างานพูดจาดี สื่อสารเรื่องงานที่ไพเราะ จำนวน 18 คน 2. อยากรให้มีสิ่งจูงใจในการทำงานตามปริมาณงาน 16 คน และ 3. ควรเน้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น 16 คน

**คำสำคัญ** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

**Independent Study title:** Factors Affecting Employee's Performance Efficiency at Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited, Khanom Power Plant Project Nakhon Si Thammarat

**Author:** Mr. Phanupong Chumwong; **ID:** 2553000254;

**Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor;

**Academic year:** 2014

### **Abstract**

The objective of this study were: (1) to investigate the level of employee's performance efficiency of Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited (STECON), Khanom Power Plant Project Nakhon Si Thammarat; (2) to compare employee's efficiency of STECON categorizing by personal factors; (3) to determine the relationship between employees working efficiency and organizational factors of STECON; and (4) to offer guidelines on increasing employees staff efficiency in working.

The population in this study was STECON's employees of Khanom Power Plant Project, Nakhon Si Thammarat. There were 174 participants as the study sampling included operation department and operation support department. The questionnaire was utilized as the research instrument. Data analysis was frequency, percentage, average standard deviation, t-test, F-test, LSD and Pearson's Correlation Coefficient.

The result found as follow: (1) the overall attitudes towards factors affecting employees' performance efficiency of STECON was moderate. Regarding to personal attitudes, it revealed that the employees had high-level agreeing in terms of their supervisor's leadership, supervisor's administration, organizational cultures, operating quality and working accomplishment, respectively; (2) the comparison of the employees' attitudes and factors affecting employees' performance efficiency of STECON categorizing by personal factors was calculated. The results found that gender, working age, position or career path, types of employees and different working attitudes were the priority factors. These factors had no difference in attitudes towards factors affecting employees' performance efficiency. On the other hands, the married and different educated employees had clear different attitudes towards factors affecting staff performance efficiency statistically significant at 0.05.; (3) the overall correlation coefficient of organizational factors has correlated in high-degree positive to the employees' performance efficiency statistically significant at 0.01.; and (4) Recommendations should strengthen an extremely powerful factor in the ongoing first three factors would include one supervisor is flattering. Information about the melodic second of 18 people would have an incentive to run workloads based on 16 people and three should focus on relationships with colleagues more 16 people.

**Keywords:** Performance efficiency, Employee, Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมาก และขอกราบขอบพระคุณและขอบคุณมายังท่านเหล่านี้ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือแนะแนวทางการศึกษาครั้งนี้ไว้ พร้อมทั้งได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำในการเขียนครั้งนี้ไว้ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขพร้อมทั้งให้คำชี้แนะต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจนงานศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คุณผไท มวยดี วิศวกรโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม ที่กรุณาช่วยให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนอำนวยความสะดวกด้านข้อมูลบริษัทซิโน-ไทย และ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำและให้กำลังใจในการทำการศึกษาย่างดี จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระขอขอบคุณกำลังใจที่ยิ่งใหญ่ที่ทำให้มีความมานะและมุ่งมั่นในการต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ได้แก่ แม่และพ่ออันเป็นที่รักที่สนับสนุนทั้งทรัพย์และกำลังใจในการเรียนมาโดยตลอด พี่น้องร่วมรุ่น MBA 12 ทุกคน ที่ให้คำแนะนำและกำลังใจอบอุ่นตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอให้เป็นที่แห่งความรู้แก่ผู้ที่สนใจทุกท่านนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นอย่างยั่งยืนต่อไป

ภาณุพงศ์ ชุมวงศ์

สิงหาคม 2558

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	2
สมมติฐานการศึกษา .....	3
ขอบเขตของการศึกษา .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	6
ข้อมูลบริษัทซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน .....	28
หน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม นครศรีธรรมราช .....	31
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	37
การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล .....	40

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย.....	43
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	45
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	53
ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทซีโน-ไทย กับปัจจัยส่วนองค์กร.....	66
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย.....	68
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการศึกษา.....	70
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	79
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม.....	80
ข แบบสอบถาม.....	82
ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	88
ประวัติผู้ศึกษา.....	91



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	38
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย.....	42
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร.....	45
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	46
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม.....	46
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร.....	47
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร.....	48
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน.....	48
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคง.....	49
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ.....	50

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ.....	50
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ.....	51
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ.....	51
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทุกด้าน.....	52
ตารางที่ 4.14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	53
ตารางที่ 4.15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน.....	54
ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ จำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ จำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผิดพลาดในงานที่ทำ จำแนกตามอายุ.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	56
ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	57
ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	58
ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ในงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	58
ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความผิดพลาด ในงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	59
ตารางที่ 4.24 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามการศึกษา.....	59
ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ จำแนกตามการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ จำแนกตามการศึกษา.....	61
ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ จำแนกตาม การศึกษา.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความผิดพลาด ในงานที่ทำ จำแนกตามการศึกษา.....	62
ตารางที่ 4.29 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงานหรือสายงาน.....	62
ตารางที่ 4.30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	63
ตารางที่ 4.31 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามทัศนคติในการทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความผิดพลาด ในงานที่ทำ จำแนกตามทัศนคติในการทำงาน.....	65
ตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับปัจจัยส่วนองค์กรบริษัทซิโน-ไทย สำนักงาน โครงการก่อสร้าง โรงผลิตไฟฟ้าขนอม นครศรีธรรมราช.....	67
ตารางที่ 4.34 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท ซิโน-ไทย.....	68

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	2
ภาพที่ 2.1 งานก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคและตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักร ที่ใช้ในงานก่อสร้าง.....	29
ภาพที่ 2.2 แผนผังโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนาด นครศรีธรรมราช.....	31



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานหรือผลการปฏิบัติงานที่สูงและมีประสิทธิภาพนั้นมีองค์ประกอบ มีอยู่หลายด้าน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ปัจจัยส่วนองค์กร ด้าน ภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคง ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก การพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ต้องมีหลักการและวิธีการคิดจากแบบเดิมมาพัฒนาสู่การพัฒนาแบบใหม่ โดยอาศัยการพัฒนาทัศนคติ การพัฒนาลักษณะนิสัย และการพัฒนาจิตใจพนักงานอย่างต่อเนื่อง จึงจะช่วยทำให้พนักงานและองค์กรอยู่รอดเติบโตเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกประเทศ และยังเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี ทั้งนี้ทั้งนั้นในเดือน 19 มิ.ย. 56 บริษัท.ซิโน-ไทยได้เข้ามาเริ่มทำการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนาดทดแทนโรงเก่าซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สุดจากบริษัท มิตรชุบิชิ โดยโครงการนี้ตั้งอยู่ในพื้นที่ 7,000 ตารางเมตร ที่อำเภอหนอง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อรองรับการปิดโรงผลิตเก่า และเป็นการรองรับการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น ซึ่งบริษัท ซิโน-ไทย ได้ทำการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้ามาแล้วหลายโรง นานกว่า 53ปี การก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้า เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน โดยใช้นวัตกรรมก่อสร้างใหม่ๆ นอกจากนั้นในแต่ละขั้นตอนของการก่อสร้าง จะถูกควบคุมด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงทำให้การก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้ามีต้นทุนการทำงานที่สูง

ผู้ศึกษาจึงได้ตระหนักถึงความจำเป็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน หากทางพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน จะส่งผลให้ด้านต้นทุนต่ำลงและยังส่งผลให้กำไรจากการดำเนินงานขององค์กรก็สูงขึ้น ดังนั้นกระผมมีความสนใจที่จะทำการศึกษาในเรื่องความคิดเห็นที่ผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซิโน-ไทย เพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ ในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีโน-ไทย
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย จำแนกตามปัจจัย

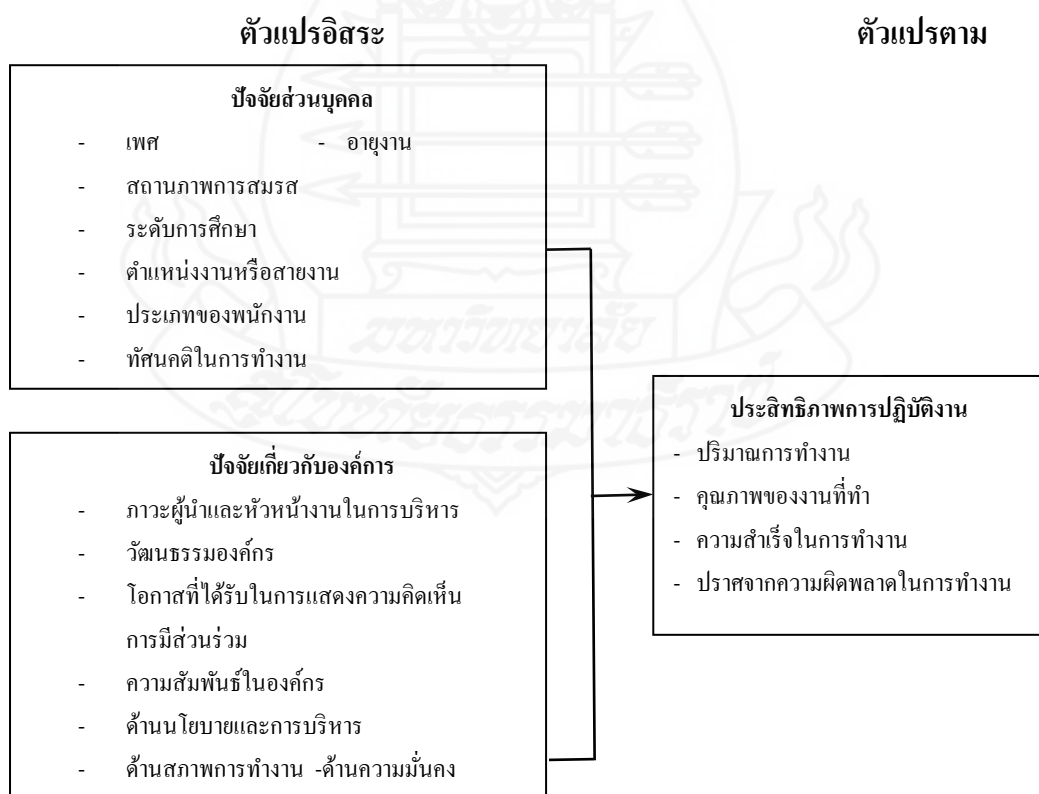
ส่วนบุคคล

- 2.3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของบริษัทซีโน-ไทย

- 2.4 เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีโน-ไทย

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นภาพแนวคิดการศึกษาดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

- 4.1 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บมจ.ซิโน-ไทย อยู่ในระดับสูง
- 4.2 พนักงาน บมจ.ซิโน-ไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพและการทำงานแตกต่างกัน
- 4.3 ประสิทธิภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยส่วนบุคคลของบริษัทซิโน-ไทย

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่จะทำการศึกษาคือพนักงานประจำและพนักงานที่เป็นลูกจ้าง โครงการที่เป็นคนไทยทั้งหมดในตำแหน่งที่สูงกว่าหัวหน้าคนงานขึ้นมา ของบริษัทซิโน-ไทย เฉพาะโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม จ.นครศรีธรรมราช ซึ่งแบ่งเป็นแผนกต่างๆ โดยทำการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม จำนวน 174 ตัวอย่าง โดยขนาดตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้จากสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

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

เมื่อ

- n = จำนวนตัวอย่าง
- N = จำนวนประชากร
- e = ค่าความคลาดเคลื่อน

ทำการแบ่งพนักงานประจำและพนักงานที่เป็นลูกจ้าง โครงการที่เป็นคนไทยทั้งหมดในตำแหน่งที่สูงกว่าหัวหน้าคนงานขึ้นมา ตามแผนกต่างๆ ในบริษัท เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรที่มีอยู่และกำหนดพนักงานที่สุ่มจากแต่ละแผนกให้ได้สัดส่วนกับจำนวนที่มีอยู่



## 5.2 ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา

### 5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
- 2) ปัจจัยที่ส่วนองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

### 5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรของบริษัทชีโน-ไทย สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม จ.นครศรีธรรมราช โดยจะดูว่าพนักงานใช้ความพยายามเต็มความสามารถ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ประการดังนี้

- 1) ปริมาณการทำงาน
- 2) คุณภาพของการทำงาน
- 3) ความสำเร็จในการทำงาน
- 4) การปราศจากความผิดพลาดในการทำงาน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ประสิทธิภาพ หมายถึง องค์กรประกอบในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการใช้ทรัพยากรคุ้มค่าที่สุด และในทางเดียวกันก็จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างประสิทธิผล

6.2 พนักงาน หมายถึง พนักงาน บริษัทชีโน-ไทย โครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานประจำ Type P (Permanent) และพนักงานโครงการ Type T (Temporary)

6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ, สถานภาพสมรส, อายุงาน, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งหรือสายงาน ประเภทของพนักงานและทัศนคติในการทำงาน

6.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของผลการปฏิบัติงานในด้าน ปริมาณการทำงาน ด้านคุณภาพของการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านการปราศจากความผิดพลาดในการทำงาน

6.5 ปริมาณงานที่ทำ หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม และทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอ

6.6 คุณภาพงานที่ทำ หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยผลงานนั้นสร้างความพอใจกับทุกฝ่ายและมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสม

6.7 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

6.8 การลดความผิดพลาดในการทำงาน หมายถึง เป็นการลดความผิดพลาดที่เกิดจากการกระทำของพนักงานที่ทำมากกว่าหรือน้อยกว่าระดับที่สามารถยอมรับได้ของระบบ ทั้งที่ตั้งใจให้เกิด และไม่ได้ตั้งใจให้เกิด

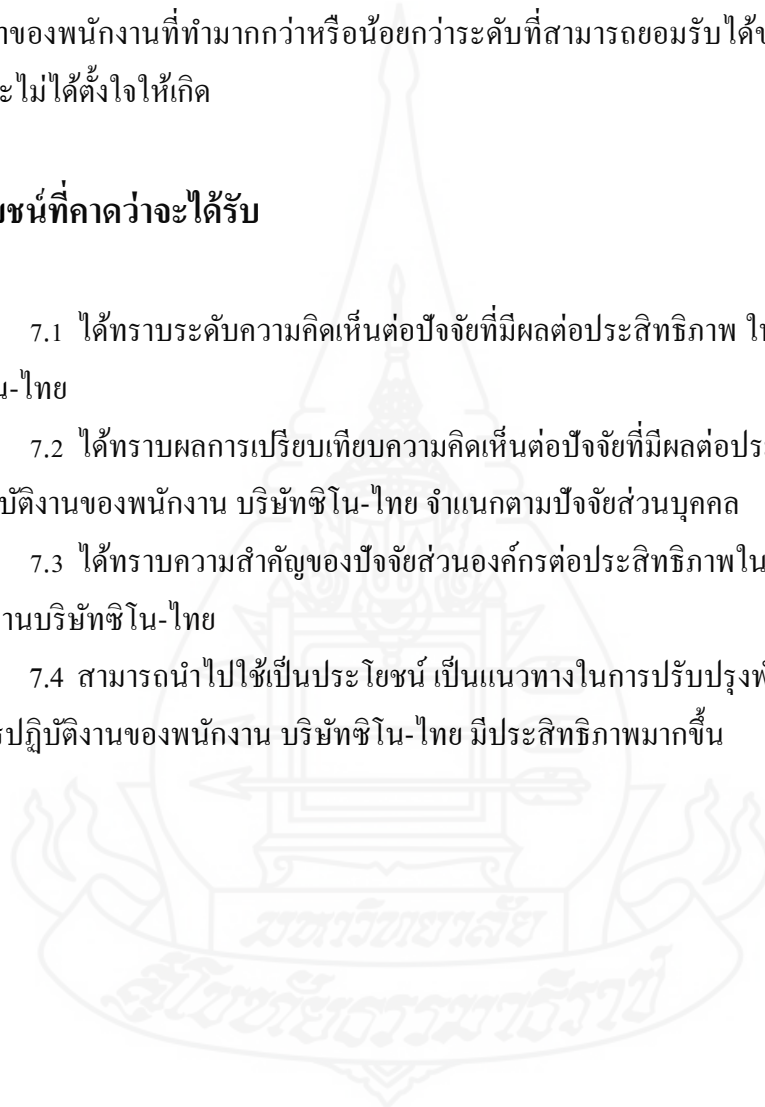
## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน บริษัทชิโน-ไทย

7.2 ได้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทชิโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

7.3 ได้ทราบความสำคัญของปัจจัยส่วนองค์กรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย

7.4 สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทชิโน-ไทย มีประสิทธิภาพมากขึ้น



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทยเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าความรู้ต่างๆ จากตำราและเอกสาร งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
  - 1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน
  - 1.4 การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลบริษัทชีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน  
(Sino-Thai Engineering & Construction Public Company Limited)
3. หน้าที่และโครงสร้างการบริหารของบริษัทชีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม จ.นครศรีธรรมราช
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ได้มีนักวิชาการให้คำอธิบายแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการจูงใจ ดังนี้

##### 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543 : 21) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยหรือจำนวนจำกัดให้เกิดผลประโยชน์แก่หน่วยงานหรือองค์กรให้ได้รับ ประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 18) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการสร้าง ผลงานหรือผลสำเร็จออกมา โดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถ

ผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิมโดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546 : 3) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นผู้ที่บริหารใช้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ในองค์กรให้บังเกิดผลตามเป้าที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารในจำนวนน้อย แต่ผลลัพธ์ที่ได้มีมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป

วิทยา คำานธำรงกุล (2546 : 27) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุนแรงงาน เวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 3) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าเป็นความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือใช้วิธีการให้เกิดการจัดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด ประสิทธิภาพที่แสดงถึงความสำคัญระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) โดยมีเป้าหมายที่จะใช้ต้นทุนของทรัพยากรที่ต่ำที่สุด ถ้าองค์กรได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นจากปัจจัยนำเข้าจำนวนเดิม แสดงว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้จัดการจะมีทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้นจึงต้องใช้ต้นทุนทรัพยากรต่ำสุด จะเห็นว่าประสิทธิภาพ จะเกี่ยวข้องกับการทำให้ถูกต้อง ก็คือความไม่สิ้นเปลืองทรัพยากร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 513) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การประกอบด้วย ประสิทธิภาพ (การทำให้งานถูก) และประสิทธิผล (การทำให้ถูกงาน) ถ้าผู้บริหารขาดประสิทธิภาพ (Efficiency) มุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) เมื่อนั้นผู้บริหารกำลังสูญเสียทรัพยากร แต่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในอีกด้านถ้าผู้บริหารยอมเสียสละประสิทธิผลแต่มุ่งประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้แต่อาจล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องหาวิธีในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเพื่อปรับปรุงสินค้าและบริการให้ประสบความสำเร็จได้สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมโภช จัตุพร (2543 : 13) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุดและประหยัดเวลาที่สุด

สมยศ นาวิการ (2545 : 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เกี่ยวข้องกับ ค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพ ตอบคำถามที่ว่าเราต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร ต่อการบรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้นความมีประสิทธิภาพ คือ อัตราส่วนของผลผลิตและปัจจัยการผลิต

สุกัญญา เอมอัมธรรม (2546 : 6) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใส่เข้าไป (Input) กับผลที่ออกมา (Output) ถ้าผลที่ได้ออกมามากกว่าปัจจัยที่ใส่เข้าไปหรือผลที่ได้ออกมาเท่าเดิมแต่ใช้ปัจจัยน้อยกว่าก็เรียกว่ามีประสิทธิภาพ ที่ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ซึ่งโดยทั่วไปได้แก่ คน เงิน การบริหารจัดการและวัสดุอุปกรณ์ จึงต้องใช้ปัจจัยเหล่านี้ให้คุ้มค่าที่สุด

ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543 : 21) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการปฏิบัติงานใดๆ จะมีตัวแปรใหญ่ๆ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวแปรที่ใส่เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Input) ได้แก่ เงิน เครื่องจักร วัสดุดิบ การจัดการและคน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะจัดสรรโยกย้ายถ่ายเทให้มากน้อยอย่างไรก็ได้ ซึ่งนับได้ว่าเป็นตัวแปรอิสระ ผลผลิตที่ได้ก็นับว่าเป็นตัวแปรตาม ดังนั้นการที่เราจะพิจารณาว่าการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือไม่ จึงต้องไปพิจารณาที่ตัวแปรที่ใส่เข้าไป และผลผลิตที่ออกมาหรือมองกันที่อัตราส่วน นำเข้า/ส่งออก ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อไปนี้นับได้ว่า การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คือ นำเข้าน้อยลงแต่ได้ส่งออกเท่าเดิมหรือ นำเข้าน้อยลงแต่ได้ส่งออกรวมมากขึ้นหรือนำเข้าเท่าเดิมแต่ได้ส่งออกรวมมากขึ้น ดังนั้นระดับของประสิทธิภาพจึงสามารถที่จะแตกต่างกันได้

เสนาะ ดิยาวี (2543 : 2) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้เสร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคืองานบรรลุผลตามที่ต้องการและใช้ทรัพยากรต่ำสุด

ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543 : 22) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ แฮมเมอร์ และแชมพี ที่ได้เสนอปัจจัย 8 ประการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ

1. หลักการขั้นพื้นฐาน (Fundamental)
2. การเปลี่ยนแปลงที่ถอนรากถอนโคน (Radical)
3. การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ยิ่งใหญ่ (Dramatic)
4. เน้นกระบวนการ (Process)
5. ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะนำเทคโนโลยีสารสนเทศ

(Information Technology)

6. นำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance indicators) มาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

7. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ขององค์กรลงในรูปแบบของการจัดองค์กรแนวนราบ (Flat organization)

8. การให้ความสำคัญ และให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

สมโภช จตุพร (2543 : 13) กล่าวว่า จากการศึกษาแนวความคิดประสิทธิภาพของการบริหาร ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้บริหารมีประสิทธิภาพ ได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวของผู้บริหาร ประสิทธิภาพขององค์กร คุณสมบัติพิเศษเฉพาะผู้บริหารและความสามารถพิเศษเฉพาะตัวผู้บริหาร นอกจากนี้แนวคิดที่ทำให้คนทำงานประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และสิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบโดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

ทิพาดี เมฆสุวรรณค์ (2538) ให้ความหมายของ “ประสิทธิภาพ” ว่ามีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ 1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด 2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม 3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

สรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง องค์ประกอบในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยมีการใช้ทรัพยากรคุ่มค่าที่น้อย และในทางเดียวกันก็จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างประสิทธิผล

## 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เกิดขึ้นได้จากการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญโดยพิจารณาจากประโยชน์ที่ผู้บริหารพนักงาน และองค์กรได้รับในด้านต่างๆ คือ 1) ทำให้พนักงานได้ลำดับเป้าหมายของงาน 2) ทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องทบทวนผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่กำหนด 3) ทำให้พนักงานมีโอกาสทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร 4) ช่วยในการพิจารณาเกี่ยวกับ

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 5) ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนและการวางแผนขององค์กร 6) ช่วยในการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม 7) ช่วยในการประเมินผลพนักงานใหม่เพื่อปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร 8) ช่วยให้พนักงานเกิดความพอใจในงานและสร้างความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมของพนักงาน

การเตรียมการก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนแรกที่ต้องกำหนดและทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานคือ เรื่องเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งต้องตรงประเด็น สอดคล้องกับลักษณะงานภายในองค์กร 1) การพิจารณาดำเน่งงานที่จะประเมิน 2) การสำรวจหน้าที่รับผิดชอบตามเอกสารกำหนดหน้าที่ 3) การแจ้งให้ผู้ถูกประเมินให้เข้าใจขอบเขตงานที่รับผิดชอบ 4) การกำหนดปัจจัยที่จะใช้เป็นหลักในการประเมินผล 5) การกำหนดนิยามและตัวชี้วัด 6) การกำหนดน้ำหนัก 7) การแจ้งเกณฑ์ข้อตกลงเงื่อนไขต่างๆ

การเตรียมให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกประเมิน 1) การชี้แจงทำความเข้าใจความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) การสร้างทัศนคติที่ดีเพื่อความพร้อมต่อการถูกประเมิน 3) การทบทวนข้อตกลงเรื่องเกณฑ์การประเมิน 4) การแจ้งให้ทราบถึงช่วงเวลาการประเมินและรูปแบบวิธีการประเมิน 5) การกำหนดเวลาการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติ

1. ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัว แผนก ฝ่าย วันที่เริ่มงาน 2) คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทักษะในการทำงาน ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทัศนคติในการทำงาน 3) ศักยภาพหรือสมรรถนะในการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ปัจจัยผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณของงานที่ทำ คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อใช้เปรียบเทียบกับผลงานที่พนักงานทำได้ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อแตกต่าง แก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4. ผลของทางธุรกิจ การทำงานให้แล้วเสร็จและส่งมอบก่อนกำหนด

2) การปรับปรุงระบบงาน อาจมีการจัดงานแบบเข้ากระ เพื่อลดค่าใช้จ่าย 3) การคิดค้นสิ่งใหม่นวัตกรรม ที่สามารถลดต้นทุนลงได้ 4) การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อผู้ได้บังคับบัญชา มีความรู้เพิ่มมากขึ้น เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เฮอรัลด์ ว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย .

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จแล้ว เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

### 1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นได้จากพนักงาน มีทักษะ มีความสามารถในการทำงาน โดยมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยส่วนบุคคลทัศนคติในการทำงาน ภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร โอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ในองค์กร นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ปริมาณงานที่ทำ คุณภาพงานที่ทำ ความสำเร็จในงานที่ทำ และ ความผิดพลาดในงานที่ทำ เป็นต้น

Harrell (1964 อ้างถึงใน มัจฉริ โอสถานนท์, 2539) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ

**1. ปัจจัยด้านบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชวณั้บญญา ปัญหาเรื่องเชวณั้บญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชวณั้บญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในบริษัทที่มีเชวณั้บญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักจะมีคหุ้บญญาได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในบริษัทเพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลต่อการศึกษาไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายเล่ม พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร หนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเล่ม พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้อง คัดค้านมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัด จะมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงานความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้ลึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน

ในสภาวะ ที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่าความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วยทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ดีกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กทั้งนี้ เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานนอกจากนี้ยังพบว่างานใดมีโครงสร้างอย่างไรและรู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไรและสามารถควบคุมได้ง่ายขึ้น

### 3. ปัจจัยการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคงพนักงานของบริษัท

และโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเองในวัยชรา ก็ตามก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงานลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงรายรับ อาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่าเช่น ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใญ่ต่ำกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัดก็จะทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวก อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่

ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงานการนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานตนเองอย่างไรข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ซึ่งพนักงานมักจะได้อำนาจของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ National Industrial Conference Board พบว่าผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

Gilmer (1971) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงานความมีชื่อเสียงการดำเนินงานของหน่วยงาน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน
  5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงาน ซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถ
  6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถ ในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
  7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
  8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสาร ทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงการยอมรับฟังและการได้รับการยอมรับด้วย
  9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ
  10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ
- Dessler (1983) ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานคือ
1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา
  2. ปัจจัยด้านสภาพการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน แบบของผู้นำ ระบบการให้ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงาน และกลุ่มผู้ร่วมงาน
  3. ผู้บริหารกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้แบ่งประเภทสิ่งที่จูงใจไว้ 2 ประเภท คือ
1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ
    - 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เช่น การจ่ายค่าแรงให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้
    - 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) คือ สิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุน เพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานดีขึ้นและมีกำลังใจมากขึ้นด้วย เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาล
  2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่ มักเป็นเรื่องที่สนองตอบความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับโอกาส ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

อารี เพชรสุด (2530) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

### 1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันเพราะ สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติและค่านิยมใน ขณะเดียวกันบุคคลที่มาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองที่แตกต่างกันก็ ย่อมทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมี ความพึงพอใจ อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลมาจาก สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร ลักษณะการจัดองค์กร การบริหารองค์กร การตัดสินใจของผู้บริหารตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 งานและสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจและการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่จะ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ ปรากฏว่างานและสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต้อง เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่ทำให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย

2. องค์ประกอบส่วนบุคคล คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถและลักษณะบุคลิกภาพเอกซัย ก็สุขพันธ์ (2533) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจไว้ดังนี้

2.1 สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการ ความสำเร็จในการทำงานและพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็จะยอมรับสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงาน ตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม การยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็น การยกย่องชมเชย หรือการให้ การสนองตอบ (Feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุด

2.3 ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

2.4 ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่บุคคลมีความสนใจ หรือให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ถนัดนับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

2.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี อยากที่จะทำงานด้วยอำนาจความรับผิดชอบของตนเองและจะไม่ชอบถูกบังคับให้ทำงาน

2.6 การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน หรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย ดังนั้น ปัจจัยความพึงพอใจและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง และกำหนดให้เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์ประกอบในการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และใช้เสริมสร้างความพึงพอใจได้ โดยผู้ศึกษาเห็นว่าตัวแปรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เพศ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หรือสายงาน และทัศนคติในการทำงาน

การจัดการ (management) เป็นกระบวนการของการวางแผน การอำนวยการและการควบคุม เพื่อให้งานนี้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสามารถได้อธิบายว่า

ประการแรก คือ การวางแผน การตั้งนโยบายของกลุ่ม วางวัตถุประสงค์และโครงการสำหรับอนาคต ประการที่สอง คือ การจัดมอบหมายความรับผิดชอบเฉพาะอย่างให้กับแผนกต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ ทั้งทีมผู้ทำงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สาม ได้แก่ การควบคุมงานนั้น คือ การนำทางและเป็นผู้ชี้แนะทางให้เกิดความสะดวกในการตรวจสอบการปฏิบัติงานและโดยการควบคุมนี้ผู้จัดการสามารถพบว่ามีอะไรบ้างเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และการมอบหมายงาน การบริหาร หมายถึง ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (administrative resource) มาประกอบกันขึ้นให้เป็นไปตามกระบวนการทางการบริหาร (process of administration) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514: 13)

การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคล (group) ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้น คำว่าการบริหารนี้จึงใช้สำหรับแสดงให้เห็น



ลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณีไป แต่ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลคนเดียวเรียกว่า เป็นการทำงานตามธรรมดาเท่านั้น (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514: 13)

จากความหมายของการบริหารดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ คือ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514: 14)

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรทางการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินงานเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินงานอย่างมีเหตุผล

ในสังคมหนึ่ง ๆ มนุษย์ย่อมมีพฤติกรรมร่วมกันในอันที่จะกระทำการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสมาชิกในสังคมมากที่สุด มีการแบ่งงานกันทำช่วยเหลือเกื้อกูล การปรับปรุงการบริหารของกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพและมีความเป็นระเบียบมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการและข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของประชาชน พยายามหาวิธีการ (means) ที่จะเป็นเครื่องมือในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ฉะนั้นการบริหารจึงมีความสำคัญดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514: 4)

1. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก
2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านการบริหารงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. การบริหารเป็นเครื่องมือบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ (technology) ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรม ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
4. การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต
6. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสังคม ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมือง (political socio-cultural factors environment) อยู่เป็นอันมาก

7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้วินัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ และการวินัยสั่งการนี้เองที่เป็นเครื่องมือแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตการบริหาร

8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือสำนักงานย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องพันกับการบริหารเสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด

9. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งควบคู่ที่แยกกันไม่ออก ฉะนั้น การศึกษาจึงต้องคำนึงถึงสภาพทางการเมืองด้วย จึงกล่าวได้ว่าการบริหาร คือ การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลปัจจัยในการบริหาร โดยทั่วไปการบริหารงานจะต้องมีปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ หรือเรียกว่า ทรัพยากรการบริหาร (administration resources) คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) หรือเรียกสั้นว่า 4 M ปัจจัยทั้ง 4 ประการ นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐาน ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็ตามจำเป็นต้องอาศัย เงิน วัสดุ และการจัดการองค์การเป็นองค์ประกอบที่ขาดเสียมิได้ แต่ปัจจุบันได้มีพิจารณาขยายขอบเขตของปัจจัยการบริหารกว้างขวางออกไปอีก เช่น Greenwood (อ้างถึงใน มัชมาพ สุวรรณเรือง, 2536: 52) ได้เสนอความเห็นที่ ปัจจัยในการบริหาร ไม่ได้มีเพียง 4 อย่างเท่านั้น แต่อย่างน้อยควรมี 7 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อำนาจหน้าที่ เวลา กำลังใจในการทำงานและความสะดวกต่าง ๆ เป็นการแน่นอนว่า การบริหารงานจะต้องมีปัจจัยทั้ง 4 M เป็นส่วนประกอบ สำคัญ เพราะ การที่จะดำเนินการให้สำเร็จตามนโยบายตามแผนหรือโครงการ ก็ต้องอาศัยกำลังคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการที่ดี โดยนำปัจจัยเหล่านี้มาผสมผสานกันอย่างเหมาะสม เพราะจะเห็นได้ว่าแม้้องค์การหรือบริษัทหรือส่วนราชการต่าง ๆ จะมีขนาดและปัจจัยต่าง ๆ เท่า ๆ กัน แต่ผลงานที่ได้ออกมาไม่เท่ากัน ปัญหาจึงมีว่า หัวใจ ของการบริหารมิได้อยู่ที่ปริมาณมากน้อยของปัจจัยการบริหารเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการจัดการภาวะความเป็นผู้นำ สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่จะทำให้เกิดผลงานที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม การที่จะได้ผลงานออกมา (output) ก็จำเป็นจะต้องนำ ปัจจัย 3 อย่าง ที่ใส่เข้าไปในงานก่อน (input) คือ คน เงิน และวัสดุ และมีกระบวนการในการจัดการให้ input factors ต่าง ๆ ผสมกลมกลืนกันเป็นอย่างดี ผลงานจะออกมาดีมีประสิทธิภาพ (อมร รักษาสัตย์และชาติยากรรณสูต, 2515: 289)

การบริหารงานบุคคลนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การที่จะทำให้ องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะสามารถที่จะจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้ องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวขององค์การอีกด้วย ซึ่งในการบริหารประเทศก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ให้ คน เป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ซึ่งการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้มีขีดความสามารถเพื่อที่จะพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป ในการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยการระดม คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และวิธีการจัดการเพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้ มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ถ้าองค์การใดมีคนดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คนหรือข้าราชการหรือพนักงานก็จะสามารถระดมเงิน วัสดุ มาให้กับ องค์การ และสามารถ บริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เสนาะ ดิยาว (2514:3) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัด ระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ ความสามารถของแต่ละคน ให้มากที่สุดให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2522:1) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางแผนและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ ซึ่ง ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้จึงรวมหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งหมดนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติ งานจนกระทั่งออกจากงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2526:35) ได้แบ่งกระบวนการการบริหารงานบุคคลออกเป็น ส่วน สำคัญ ๆ ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน
2. การวางแผนกำลังคน
3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน
4. การปฐมนิเทศบรรจุพนักงานและการประเมิน
5. การอบรมและการพัฒนา
6. การจ่ายผลตอบแทน

7. การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและแรงงานสัมพันธ์

8. การใช้นโยบายและการควบคุมตลอดจนการประเมิน

ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 8 ประการดังกล่าว ในทางปฏิบัตินั้นการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กันทุกขั้นตอนทุกด้านและต้องมีการดำเนินการทุกอย่างไปพร้อม ๆ กัน จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารที่จัดการเกี่ยวกับบุคคลที่นำมาใช้ในองค์กรและที่ มีอยู่แล้ว โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน การทำนุบำรุงรักษา รวมทั้งการดำเนินการเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากไป ซึ่งองค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยสำคัญ ก็คือ คน หรือ บุคลากร ในองค์กรซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร จึงได้มีนักวิชาการบริหารหลายท่านเริ่มให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรซึ่งแต่เดิมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งไปที่ประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรขาดการให้ความสำคัญต่อมนุษย์ ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร มองมนุษย์เป็นเสมือนเครื่องจักร ไม่มีชีวิตจิตใจ สิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรก็คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินต่อมานักวิชาการจึงเปลี่ยนแนวความคิดการบริหาร โดยยึดแนวความคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) คือ การบริหารที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญทางด้านจิตใจกับมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น โดยเชื่อว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล โดยแท้จริงแล้วเป็นปัจจัยที่มีผลและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความเชื่อที่ว่าคนเป็นเครื่องจักรนั้นจึงเป็นความเชื่อที่ผิดเพราะนอกจากเงินแล้วคนยังมีความต้องการทางสังคมและความต้องการอื่น ๆ ที่มีใช้เงินด้วยนักมนุษยสัมพันธ์ส่วนใหญ่ จึงได้เริ่มศึกษาตามวิธีการพฤติกรรมศาสตร์โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยที่สร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ถูกต้อง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลซึ่งเทคนิคและวิธีการบริหารบุคคล ในองค์กรมีทั้งในระดับจุลภาค และระดับมหภาค เช่น การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหารงาน ในองค์กรทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ดิน ปรัชญพฤทธิ, (2534: 19) ในการบริหารงานขององค์กรนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องนำปัจจัยในการบริหาร คือ คน(men) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) และการจัดการ (management) หรือที่เรียกว่า 4 m มาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในหลักการบริหารก็คือ ปัจจัยกำลังคน เพราะคนหรือมนุษย์มีความต้องการและแนวความคิดเป็นของตนเองเมื่อมนุษย์มี

โอกาสรวมกลุ่มกันทำงานในองค์กรจึงอาจเกิดความล้มเหลวขึ้นได้ เนื่องจากมีความขัดแย้งกันในด้านความคิด ในทุกองค์การผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดระเบียบและผสมผสานกิจกรรมของบุคคลต่าง ๆ เพื่อเป้าหมายของส่วนรวมเพื่อให้องค์การดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการบริหารงานในองค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ จำเป็นต้องให้ความสนใจทั้งในด้าน โครงสร้าง คน กระบวนการ และสิ่งแวดล้อม

อุทัย เลาหวิเชียร, (2533: 5) โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่เครื่องจักร คน เป็นมนุษย์ที่มีความคิด มีจิตใจ มีอารมณ์ต่าง ๆ ตามสถานการณ์และมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกันในแต่ละคน การที่จะให้คนหรือมนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่างการบำรุงขวัญ หรือความพึงพอใจในการทำงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่ง และขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะดีขึ้น ถ้าหากเขาได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถมีความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ได้รับการยอมรับกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม จากหัวหน้า ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำดี มีส่วนทราบถึงนโยบายแผนงานการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน และขวัญกำลังใจของคนทำงานจะเลวลงถ้าหากเขาทำดีแล้วไม่ได้ดี บรรยากาศภายในองค์กรมีการแตกร้าง อิจฉาริษยา มีการจับผิดซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการทำงานตามสมควร มีการขัดแย้งกัน ในหมู่คนทำงานก่อให้เกิดการลาออกจากงานหรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่น

พร้อมรินทร์ พรหมเกิด, (2539: 2) ดังนั้น หากองค์การใดต้องการที่จะให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจหรือขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานหรือขวัญในการทำงานดี ย่อมจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ในทางตรงข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานหรือขวัญในการทำงานย่อมทำให้ขาดประสิทธิภาพของงานได้

1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร การศึกษาเรื่องพฤติกรรมองค์กร จะต้องเข้าใจความหมายของคำว่า พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรและพฤติกรรมองค์กรว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร โดยทั่วไปแล้วการศึกษาวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรและพฤติกรรมองค์กรไม่มีความแตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ เป็นการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ในระดับต่าง ๆ เพื่อแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จึงกล่าวได้ว่า

การศึกษาทั้งสองส่วนนี้เป็นการศึกษาในขอบเขตเนื้อหาเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ทั้ง 2 วิชามีความแตกต่างกันอยู่บ้างคือ พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การมักจะหมายถึงการแสดงออกของปัจเจกบุคคล (individual) ที่อยู่ในสถานะการทำงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สถานที่และวิธีการทำงาน เป็นต้น ส่วนใหญ่แล้วต้องอาศัยทฤษฎีจิตวิทยาเป็น เครื่องมือในการวิเคราะห์ แต่วิชาพฤติกรรมองค์การเรามักจะมองในแง่ของกลุ่ม (group) การทำงานว่ามีพฤติกรรมอย่างไรมีความร่วมมือความขัดแย้งและแบบฉบับปฏิสัมพันธ์ (interaction) เป็นอย่างไร ผลกระทบที่กลุ่มมีต่อผลงานและผลกระทบของงานที่มีต่อกลุ่มเป็นอย่างไร การอธิบายปรากฏการณ์เหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางด้านสังคมวิทยา มานุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ มาประกอบเมื่อพิจารณาในข้อเท็จจริงแล้ว การศึกษาพฤติกรรม องค์การจะต้องศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคล เพราะถึงแม้ว่าเราต้องการเข้าใจ พฤติกรรมกลุ่มแต่กลุ่มก็คือ การรวมตัวของปัจเจกบุคคลเราจึงไม่สามารถแยกปัจเจกบุคคลออกไป จากองค์การได้ การที่เราจะเข้าใจพฤติกรรมองค์การได้คตินั้นจำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ใน องค์การให้ดีเสียก่อน นอกจากนี้ตัวขององค์การเองไม่ว่าจะเป็นบทบาทหน้าที่ที่ตลอดจนบรรยากาศ ในองค์การก็จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลด้วย

2. ความหมายของพฤติกรรมองค์การ พฤติกรรมองค์การมาจากการรวมคำสองคำเข้าด้วยกันคือคำว่า พฤติกรรม กับ องค์การ พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกหรือแนวโน้มของปฏิกิริยาที่จะแสดงออกของบุคคลในสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคลนั้น องค์การ หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนด เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มสรุปได้ว่าองค์การ หมายถึง องค์รวมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน และมุ่งที่จะทำกิจกรรมบางอย่างให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันภายใต้โครงสร้างของความสัมพันธ์ที่มีกฎเกณฑ์และขอบเขตที่แน่นอน

สมยศ นาวิการ (2543:14) ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การว่า เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของบุคคล กลุ่มและ โครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์การ สรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การอย่างเป็นระบบ ทั้งพฤติกรรมระดับบุคคลกลุ่ม และองค์การ โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมการศึกษาพฤติกรรมองค์การช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่นในองค์การได้ ตลอดจนสามารถที่จะควบคุมปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมการศึกษาพฤติกรรมองค์การ โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้แก่ จิตวิทยา สังคมวิทยา สังคมจิตวิทยา มานุษยวิทยาและรัฐศาสตร์มาเชื่อมโยงกัน

3. ความสำคัญของพฤติกรรมองค์กร ผู้บริหารในยุคแรก ๆ มองเห็นว่า บุคคลเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับเครื่องจักร เครื่องกล ต่อมาได้มีความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้คนทำงานได้มากขึ้น เร็วขึ้นโดยใช้การจูงใจด้วยเงินและวัตถุเป็นหลักที่เรียกว่า การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ แต่พบว่า วิธีการบริหารดังกล่าวไม่ได้ให้คำตอบทั้งหมดกับการบริหาร จึงหันมาสนใจศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ โดยมองว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันและมีศักดิ์ศรี จึงเน้นการเอาใจมนุษย์อย่างมากจนไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน โครงสร้างและเทคโนโลยี ซึ่งก็พบว่า การให้ความสำคัญกับมนุษย์สัมพันธ์ไม่ได้คำตอบที่ดีกับการบริหาร จึงมีการใช้วิธีการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร อันเป็นที่มาของการศึกษาพฤติกรรมองค์กร ซึ่งการศึกษาดังกล่าวมีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวคิด การบริหารในปัจจุบัน เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากการบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น และการบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความต้องการ มีความรู้สึกและอารมณ์ ดังนั้น การที่จะบริหารจัดการให้มนุษย์ทำงานได้สำเร็จ เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้องค์กรอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษาพฤติกรรมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในองค์กรได้ ตลอดจนสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การศึกษาพฤติกรรมองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารดังนี้

1. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง การศึกษาพฤติกรรมองค์กรช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง ทำให้ทราบธรรมชาติจุดอ่อนและจุดแข็งของพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้สามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมและความสามารถในการตัดสินใจการตอบสนอง การควบคุมอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ การพัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงานในอาชีพของตน

2. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้มีการทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจปัจจัยสาเหตุของ

พฤติกรรมจึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องสามารถทำนายได้ว่า ถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรใดเข้าไป จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้น ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหา พฤติกรรมในองค์การด้วยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบงาน ได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และได้รับรางวัล เป็นต้น

3. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์การ การเข้าใจกระบวนการเกิดทัศนคติของบุคคล การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลกระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม วัฒนธรรมภายในองค์การ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับอำนาจและการเมืองภายในองค์การ จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์การ ทำให้สามารถทำนายและนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์การ เนื่องจากผู้บริหารมีหลายระดับ ผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมา และบุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้น รวมทั้ง คู่แข่ง (competitors) ผู้ส่งวัตถุดิบให้ (suppliers) และลูกค้าขององค์การตลอดจนสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ ฯลฯ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์การ และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายขององค์การ ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์การได้ ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร กล่าวคือ ทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจผู้บริหารและบุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย โดยความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง จูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรมของบุคคล



อื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเองและบุคคลรอบข้างและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

#### 1.4 การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ (Efficacy) หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Efficacy) คือ การทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ให้ทรัพยากรและหนทางเสียหาย โดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่พนักงาน ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การ สมรรถนะขององค์การ การปรับตัว การรักษาสภาพ

## 2. ข้อมูลบริษัทซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน

เมื่อปี พ.ศ. 2505 "ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น" เปิดปฐมฤกษ์ก่อตั้ง ห้างหุ้นส่วนจำกัด ด้วยทุนจดทะเบียน 500,000 บาท โดยผู้ก่อตั้ง คือ คุณชวรัตน์ ชาญวีรกูล จัดตั้ง เพื่อดำเนินธุรกิจแปรสภาพโครงสร้างเหล็กที่ใช้เทคนิคการเชื่อมและตัด แปลงชั้นพื้นฐาน ในปีพ.ศ. 2510 ห้างหุ้นส่วนแห่งนี้ได้เติบโตจนเข้าสู่รูปแบบบริษัท และได้ขยายธุรกิจสู่งานก่อสร้างโรงงาน อุตสาหกรรม

งานก่อสร้างสาธารณูปโภค ตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรที่ใช้ในงานก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในโรงงานอุตสาหกรรม และงานอื่นๆอีกมากมายที่บ่มเพาะประสบการณ์ แห่งความชำนาญ ทำให้ บริษัทซิโน-ไทย มีผลงานในงานก่อสร้างมากขึ้นได้รับการยอมรับจากเจ้าของงานและผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนนักลงทุนต่างๆ ทำให้เกิดการเติบโตอย่างต่อเนื่อง จนก้าวเข้าสู่การแปรสภาพ เป็นบริษัทมหาชน และเป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างรายแรกที่เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี 2536 ด้วยทุนจดทะเบียน 300 ล้านบาท

ปัจจุบันบริษัทซิโน-ไทยและบริษัทในเครืออีกกว่า 10 บริษัท เป็นหนึ่งในบริษัทก่อสร้างชั้นนำของประเทศไทยจากผลงานอันเป็นที่ยอมรับจากลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทซิโน-ไทย ยังคงมุ่งพัฒนาและก้าวต่อไปเพื่อรักษาชื่อเสียงและความเป็นผู้นำที่มีมากกว่า 53 ปี



ภาพที่ 2.1 งานก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคและตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักรที่ใช้ในงานก่อสร้าง

ด้วยศักยภาพแห่งคุณภาพคนก่อนให้เกิดคุณภาพงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้สนับสนุนให้บริษัทซิโน-ไทยในวันนี้ได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าทั้งภาครัฐและเอกชน โดยสามารถสร้างสรรค์ผลงานแห่งคุณภาพจนได้รับรางวัลแห่งเกียรติยศจำนวนมาก สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพงานที่ได้มาตรฐานสากล อีกทั้งยังได้รับรางวัลแห่งความภูมิใจในเรื่องความปลอดภัยสูงสุดตลอดระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมา ซึ่งตอกย้ำถึงความสำเร็จในการเป็นบริษัทก่อสร้างชั้นนำของประเทศไทย

#### วิสัยทัศน์องค์กร

“มุ่งสู่การเป็น บริษัทวิศวกรรมและก่อสร้าง (Engineering & Construction Company) ชั้นนำของไทยและอาเซียน (Asian) ที่ส่งมอบผลงาน (Solutions) ให้แก่ลูกค้าในระดับมาตรฐาน

#### คุณค่าองค์กร

เพื่อการพัฒนาองค์กรที่แข็งแกร่ง เราได้กำหนดคุณค่าหลักขององค์กรที่ต้องยึดถือเพื่อยืนหยัดในความโปร่งใส และปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าขององค์กรอย่างแท้จริง ที่บริษัทซิโน-ไทย ให้ความสำคัญในหลักการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าสู่องค์กรอย่างยั่งยืนตลอดไป

1. ตระหนักในคุณค่าของบุคลากร บริษัทซิโน-ไทย ตระหนักถึงความสำคัญและเล็งเห็นคุณค่าของบุคลากร โดยมุ่งมั่นพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เราคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพเข้าร่วมงาน และมอบโอกาสในการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. ยึดมั่นในพันธสัญญา พันธสัญญาของบริษัทซิโน-ไทย คือการส่งมอบผลงานก่อสร้างและการให้บริการที่มีคุณภาพ และให้ความสำคัญเรื่องระยะเวลาการส่งมอบงาน เป็นผลให้บริษัทได้รับการยอมรับให้เป็นบริษัทวิศวกรรมและก่อสร้างชั้นนำในภูมิภาค เราได้กำหนดความรับผิดชอบเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าสูงสุด เพื่อจะก้าวสู่ผู้นำในอุตสาหกรรมก่อสร้างต่อไป

3. คุณธรรมและความซื่อสัตย์ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทซีโน-ไทย ได้มอบความซื่อสัตย์ให้แก่ลูกค้า จนได้รับชื่อเสียงและความไว้วางใจตลอดมา ด้วยพันธสัญญาของเราในการสร้างความพอใจให้ลูกค้า เป็นผลให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง ความซื่อสัตย์ของเราเป็นตัวบ่งบอกถึงความสำเร็จของผลงานที่ผ่านมา เป็นสิ่งตอกย้ำความมั่นใจในอนาคตที่มั่นคงและโอกาสที่กำลังจะมาถึง

4. การปรับตัวที่มีความยืดหยุ่น ด้วยความเข้าใจในความต้องการของลูกค้า ทำให้เราได้รับโอกาสในการทำงานด้านวิศวกรรมที่หลากหลาย รวมถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวไปสู่งานก่อสร้างที่สำคัญ การปรับตัวและความยืดหยุ่นเป็นกุญแจสำคัญ ในการสร้างผลงานที่สำคัญของลูกค้า เพื่อให้โครงการทุกโครงการประสบความสำเร็จ และลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด

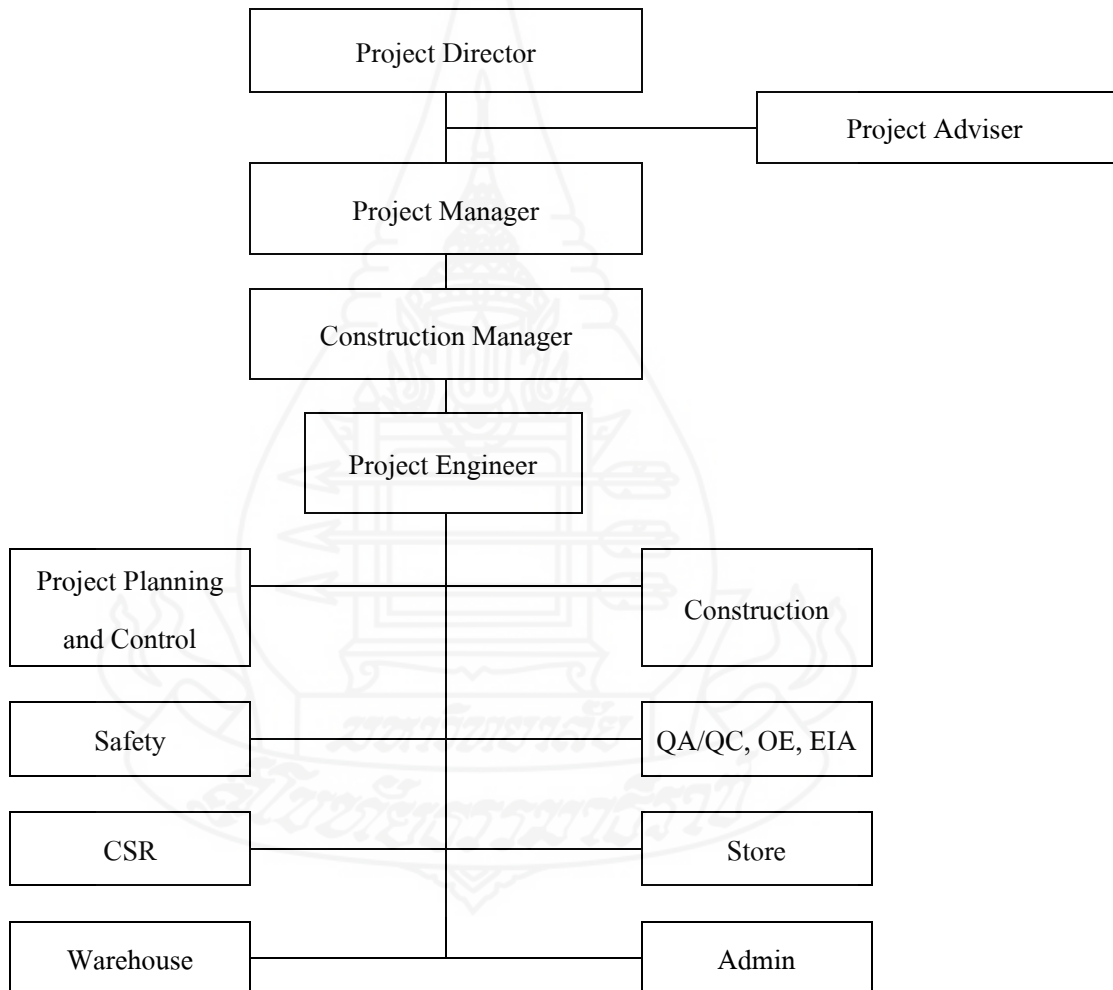
5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บริษัทซีโน-ไทย เรามีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เราเชื่อมั่นในการนำเทคโนโลยีก่อสร้างและวิศวกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และเครือข่ายการสื่อสารที่ทันสมัยของเรา เป็นสิ่งจำเป็นที่เปรียบเสมือนแกนหลักที่สำคัญในการสนับสนุนให้ก้าวไปสู่ศตวรรษที่ 21

6. ความไว้วางใจกว่า 53 ปี ที่บริษัทซีโน-ไทยได้สร้างสมประสบการณ์และความชำนาญในงานก่อสร้างและวิศวกรรม จนได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากลูกค้า รวมไปถึงรางวัลและการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ทำให้เรามั่นใจในความสามารถที่จะส่งมอบผลงานที่ดีที่สุด เพื่อสนองต่อความต้องการของลูกค้า

7. ความพึงพอใจของลูกค้า บริษัทซีโน-ไทย ผลงานของเราทุกโครงการจะเสร็จสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากลูกค้า ทุกขั้นตอนของการก่อสร้างจะมีมาตรการตรวจสอบวัดผลและการควบคุมคุณภาพอย่างเข้มงวด ก่อนส่งมอบผลงานให้แก่ลูกค้า ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์ของผลงานและความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุด

3. หน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์  
คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนาด  
นครศรีธรรมราช

หน้าที่ ตามโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์  
คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนาด  
นครศรีธรรมราช สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 2.2 มีดังนี้



ภาพที่ 2.2 แผนผังโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์  
คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนาด  
นครศรีธรรมราช

1. **Project Director** มีหน้าที่รับนโยบายของบอร์ดบริหาร นำมาดำเนินการให้เป็นไปตามนั้น
2. **Project Adviser** ให้คำปรึกษาในการรับนโยบาย มาดำเนินการ
3. **Project Manager** จัดทำกำหนดการ โครงการ ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดของงาน การตรวจสอบลักษณะทางเทคนิค และการควบคุมค่าใช้จ่ายโครงการ
4. **Construction Manager** กำหนดทิศทางการดำเนินการทางเทคนิคและหน้าที่การปฏิบัติงาน
5. **Project Engineer** รับผิดชอบในการสั่งซื้ออุปกรณ์และวัสดุต่างๆ ทำการติดตั้งและทดสอบ
6. **Project planning and cost control** การวางแผน ทรัพยากร (Resource planning) การประมาณการต้นทุน (Cost estimating) การจัดทำงบประมาณ ต้นทุน (Cost budgeting) และการควบคุมต้นทุน (Cost control)
7. **Construction** การนำเอาปัจจัยต่างๆ เช่น แบบก่อสร้าง รายการประกอบแบบ วัสดุ แรงงาน และเครื่องจักรกลมาดำเนินการก่อสร้างเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาเป็นสิ่งก่อสร้างตามที่ได้กำหนดไว้ในแบบก่อสร้างและรายการประกอบแบบ
8. **QA QC OE EIA** การกำหนดควบคุมคุณภาพ การประกันคุณภาพในการทำงาน, ช่วยเหลืองานแก้ไขปัญหาหน้างานต่างๆ และการกำหนดมาตรฐานในการทำงานกับสิ่งแวดล้อม
9. **Safety** ช่วยตรวจสอบและเสนอแนะให้ฝ่ายปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน
10. **Store** การควบคุมวัสดุเข้าและออกจากคลัง ซึ่งกระทำการควบคุมวัสดุคงคลัง (Stock Card) รวมถึงการควบคุมการรับเข้าและเบิกจ่ายวัสดุซึ่ง Storekeeper จะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกๆ หน้าที่ของ Storekeeper โดยทั่วไปหน้าที่ๆ ฟังปฏิบัติของ Storekeeper ที่หน่วยงานก่อสร้างคาดหวัง คือ จัดหาวัสดุ เครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้ใช้
11. **CSR** ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งคือการดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี โดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับใกล้และไกล อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

**12. Warehouse** เป็นสถานที่ใช้ในการจัดเก็บสำรองวัตถุดิบ และสินค้า ไว้ใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมโดยหน้าที่หลักของคลังสินค้าจะทำหน้าที่ในการจัดเก็บรักษาวัตถุดิบ สินค้าสำเร็จรูป ทั้งนี้เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการก่อสร้างและรอการจัดจำหน่ายไปยังหน่วยงานที่อ้างถึง

**13. Admin** จะมีขอบข่ายความรับผิดชอบอยู่ที่การช่วยเหลือหรือจัดการธุระต่าง ๆ ให้กับบุคคลในองค์กร อาจ会有ความแตกต่างกันไปบ้างตามแผนกที่ตัวเองสังกัดอยู่

โดยบุคลากรในโครงการมีจำนวนทั้งหมด 1,305 คน แบ่งเป็นพนักงานบริษัทจำนวน 207 คน

#### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชาย เรืองวงษ์. (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทธิดาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธิดาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานและ ด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก และพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และ พนักงานที่มีเพศสถานภาพสมรสการศึกษาและอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ และ ตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนศ เหลืองวิริยะแสง (2550) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี รับรู้ความยุติธรรมในองค์การใน

ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงาน 1 ใน 3 มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว แบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ แบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล และแบบทำงานอย่างมีแผน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน และเพศสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงานได้ร้อยละ 31.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่ดีที่สุดคือการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง และบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดีที่สุดคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ แผน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันและบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานได้ร้อยละ 10.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่อำนาจได้ดีที่สุดคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน และศึกษาระดับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านเวลาการผลิต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านลักษณะของงานที่ทำท่าย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านของโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ 2. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับมาก และระดับปานกลาง จำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ทางด้านของการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านเวลาการผลิต 4. การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มี

ผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแล้วแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) 5. การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ซึ่งได้มีการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) 6. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการโดยรวม ด้านต้นทุนการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเวลาการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง 7. ปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ โดยรวม ด้านต้นทุนการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเวลาการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง

อมรภพ อะมริต (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จากัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อปัจจัยในด้านต่างๆ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคมของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคมของพนักงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จากัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จากัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านค่าตอบแทน, ด้านความมั่นคงใน การทำงาน, ด้านสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ด้านนโยบายการบริหาร พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จากัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ การมีความ



เพียรพยายามที่จะทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา, การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองมากกว่า  
 ทำเพื่อชื่อเสียง เกียรติยศ, การพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ, การไม่ปล่อยให้เวลา  
 เดินไปโดยเปล่าประโยชน์, มีความทะเยอทะยานสูงในการที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน,  
 มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ, มีการวางแผนก่อนล่วงหน้าเมื่อทำงาน, เมื่อทำงาน  
 ล้มเหลวจะไม่ย่อท้อ พร้อมจะแก้ตัวใหม่ และสามารถทำงานในระยะเวลาต่างๆ แม้มีสิ่งมารบกวน  
 แรงจูงใจในระดับปานกลางได้แก่ การกล้าที่จะเสี่ยงถึงแม้ว่างานนั้นมีโอกาสล้มเหลว พนักงาน  
 บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จากัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้าน  
 เพศ, อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, รายได้ต่อเดือน, ระดับของตำแหน่งงาน, ส่วนงานที่ปฏิบัติ,  
 สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และพนักงานบริษัทสามมิตร  
 มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จากัด (มหาชน) มีปัจจัยชีวิตสังคมแตกต่างกันในด้าน สถานภาพทาง  
 การสมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, รายได้ต่อเดือน, ระดับของตำแหน่งงาน,  
 ส่วนงานที่ปฏิบัติ, สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน พนักงาน  
 บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จากัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้าน  
 ส่วนงานที่ปฏิบัติ จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และพนักงานบริษัทสามมิตร  
 มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จากัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้าน เพศ, อายุ,  
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, รายได้ต่อเดือน, ระดับของตำแหน่งงาน, ส่วนงานที่ปฏิบัติ, สถานที่  
 ปฏิบัติงาน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จากัด  
 (มหาชน) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า  $r = 0.382$  แปล  
 ผลได้ว่า การที่พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 เพิ่มมากขึ้นด้วย

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อให้การดำเนินการศึกษามีความถูกต้อง และสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ผู้ศึกษาจึงได้กำหนด

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำและพนักงานที่เป็นลูกจ้างโครงการฯ ที่เป็นคนไทยทั้งหมดในตำแหน่งที่สูงกว่า หัวหน้าคนงานขึ้นมา จำนวน 207 คน (บริษัทซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม นครศรีธรรมราช

1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของ ทาโร ยามาเน (Yamane) (อภิสิทธิ์ จันตะนี. 2550 : 21)

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

ความหมายของสัญลักษณ์ในสูตรได้แก่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

ดังนั้นจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 174 คน

### 1.3 การสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Quota sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของพนักงาน

	ประเภทของพนักงาน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1	พนักงานประจำ Type P	54	5	59	48	5	53
2	พนักงาน โครงการ Type T	110	38	148	86	35	121
	รวม	164	43	207	134	40	174

ที่มา : บริษัทชิโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด สำนักงานโครงการก่อสร้าง โรงผลิตไฟฟ้าขนอม นครศรีธรรมราช

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด หลักการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ให้ครอบคลุมรอบแนวคิดในการศึกษา
- 2.3 นำแบบสอบถามที่สร้าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ถ้ามีข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยนำมาปรับปรุง
- 2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ถ้ามีข้อเสนอแนะ ผู้ศึกษาจึงนำมาปรับปรุง
- 2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสำหรับพนักงานบริษัทชิโน-ไทย ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิดซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list)

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยส่วนองค์กรในการทำงานของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย แบบสอบถาม  
มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale)

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย แบบสอบถาม  
มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale)

**ตอนที่ 4** ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบปลายเปิด (Open questionnaire)  
การตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด	5	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพมาก	4	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง	3	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพน้อย	2	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพน้อยที่สุด	1	คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมา  
พิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536: 156-157)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้  
Borg(1963,อ้างโดย Cohen and Manion, 1994: 139-140) ไว้ดังนี้

- ค่า มากกว่า 0.85 มีระดับความสัมพันธ์ต่อบัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด
- ค่า 0.65 - 0.85 มีระดับความสัมพันธ์ต่อบัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพมาก
- ค่า 0.35 - 0.64 มีระดับความสัมพันธ์ต่อบัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง
- ค่า 0.20 - 0.34 มีระดับความสัมพันธ์ต่อบัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพน้อย
- ค่า ต่ำกว่า 0.20 มีระดับความสัมพันธ์ต่อบัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพน้อยที่สุด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

**3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)** โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามพนักงานบริษัท ชิโน-ไทย จำนวน 174 คน แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากนั้นจึงประมวลผล ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

**3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)** เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวม และค้นคว้ามาจาก หนังสือเอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเว็บไซต์สำนักงานสภาวิจัยแห่งชาติ เว็บไซต์ ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และเว็บไซต์อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 4. การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test, F-test, และ LSD. (Fisher's least-significant different)

4.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และ ร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลของบริษัทชิโน-ไทย

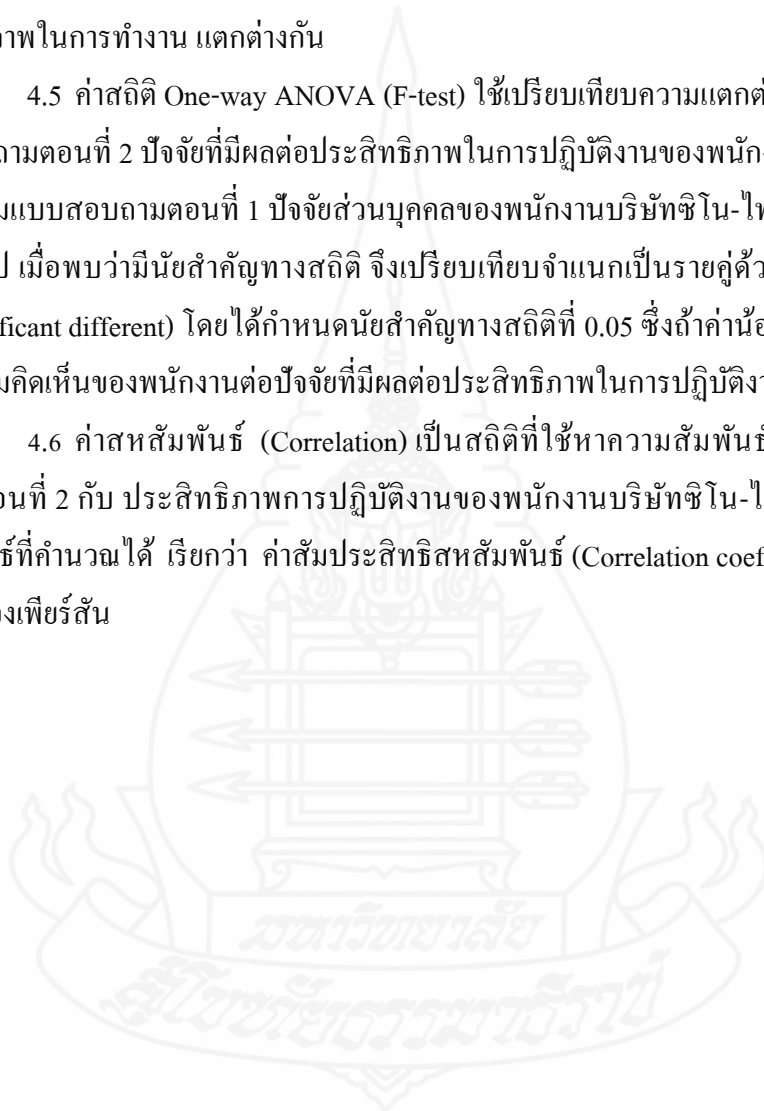
4.2 ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (Sample mean) เพื่ออธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถามตอนที่ 2 บัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย

4.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายความเบี่ยงเบน ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 บัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย เอ็นจีเนียร์ริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

4.4 ค่าสถิติ Independent Sample: (t-test) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย ปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน กรณีตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

4.5 ค่าสถิติ One-way ANOVA (F-test) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย จำแนกตามแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย กรณีตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Fisher's least-significant different) โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4.6 ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนองค์กร ตอนที่ 2 กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชิโน-ไทย ตอนที่ 3 โดยค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ซึ่งใช้วิธีการคำนวณของเพียร์สัน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขอม นครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสรุปผลของการวิเคราะห์ครั้งนี้เป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทซีโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของพนักงานบริษัทซีโน-ไทย ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตีความหมายข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test (Independent t-test)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน

SS แทน ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

Df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (degrees of freedom)

\* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

H แทน สมมติฐาน

LSD แทน วิธีการทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

## ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
	174	100
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	44	25.3
หญิง	130	74.7
<b>2. อายุงาน</b>		
ต่ำกว่า 6 เดือน	35	20.1
6 เดือน - 12 เดือน	65	37.4
มากกว่า 1 ปี – 3 ปี	40	23.0
มากกว่า 3 ปี	34	19.5
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	115	66.1
สมรสแล้ว	49	28.2
หม้าย/หย่าร้าง	10	5.7
<b>4.ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้น	10	5.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	30	17.2
อนุปริญญา / ปวส.	10	5.7
ปริญญาตรี	124	71.3
<b>5. ตำแหน่งงานหรือสายงาน</b>		
Project planning and cost control	8	4.6
Construction	50	28.7
QA, QC, OE, EIA	31	17.8
Safety	15	8.6
Store	15	8.6
CSR	10	5.7
Warehouse	30	17.2
Admin	15	8.6



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
	174	100
<b>6. ประเภทของพนักงาน</b>		
พนักงานประจำ Type P	53	30.5
พนักงานโครงการ Type T	121	69.5
<b>7. ทักษะดีในการทำงาน</b>		
ความล้มเหลวเป็นพื้นฐานของความสำเร็จ	25	14.4
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น	108	62.1
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำ	41	23.6

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 เป็นเพศหญิงจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 อายุงานระหว่าง 6-12 เดือน จำนวน 65 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.4 ตำแหน่งงานหรือสายงาน Construction จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 เป็นพนักงานประจำ บริษัท ซีโน-ไทย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย ดังแสดงในตาราง 4.2 – 14.34

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร

ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและไว้วางใจพนักงาน	3.61	.878	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนพนักงานในเรื่องต่าง ๆ	3.34	1.017	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.83	1.061	มาก
4. ผู้บังคับบัญชานำการสื่อสารในการปฏิบัติงานแบบสองทาง	3.31	.823	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้น จูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำทนาย	3.14	.724	ปานกลาง
โดยรวม	3.45	.901	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก  $\bar{x} = 3.45$ , S.D. = .901 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็นผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและไว้วางใจพนักงาน และ ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในประเด็น ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนพนักงานในเรื่องต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชานำการสื่อสารในการปฏิบัติงานแบบสองทาง และ ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้น จูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำทนาย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รับผิดชอบและสำนึกในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.90	.714	มาก
2. คำนึงถึงการส่งมอบงานคุณภาพเป็นหลัก	3.95	.862	มาก
3. การประสานงานกันภายในองค์กร	3.43	.648	มาก
4. พิจารณาในเรื่องความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก	3.35	.898	ปานกลาง
5. ส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร	3.09	.882	ปานกลาง
โดยรวม	3.54	.801	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก  $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = .801 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็นรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คำนึงถึงการส่งมอบงานคุณภาพเป็นหลัก และการประสานงานกันภายในองค์กร ตามลำดับ ส่วนในประเด็น พิจารณาในเรื่องความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก ส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม

ด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	3.46	.809	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง	3.39	.904	ปานกลาง
3. การร่วมคิดวิเคราะห์และจัดทำข้อสรุปร่วมกัน ฯลฯ	3.25	.771	ปานกลาง
4. การร่วมดำเนินการในทันทีอย่างกระตือรือร้น หลังได้ข้อสรุปร่วมกัน	3.37	.683	ปานกลาง
5. การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	3.48	.735	มาก
โดยรวม	3.39	.780	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{x} = 3.39$ , S.D. = .780 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็นท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบและการได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนในประเด็น ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง การร่วมคิดวิเคราะห์และจัดทำข้อสรุปร่วมกัน ฯลฯ และการร่วมดำเนินการในทันทีอย่างกระตือรือร้น หลังได้ข้อสรุปร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

ความสัมพันธ์ในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร	3.48	.695	มาก
2. เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี	3.40	.644	ปานกลาง
3. มีการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร	3.46	.772	มาก
4. กระตุ้นให้ตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร	3.40	.598	ปานกลาง
5. ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม	2.89	.988	ปานกลาง
โดยรวม	3.33	.739	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{x} = 3.33$ , S.D. = .739 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็น เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กรและมีการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ตามลำดับ ส่วนในประเด็น เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี กระตุ้นให้ตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร และ ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของพนักงานในองค์กร	3.12	.885	ปานกลาง
2. กำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กรและความต้องการของพนักงาน	3.26	.767	ปานกลาง
3. กำหนดนโยบายต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงขององค์กรและสังคม	3.34	.858	ปานกลาง
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง	2.97	.915	ปานกลาง
5. ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการบริษัทมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	2.90	.697	ปานกลาง
โดยรวม	3.12	.824	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{x} = 3.12$ , S.D. = .824 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในประเด็นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของพนักงานในองค์กร กำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กรและความต้องการของพนักงาน กำหนดนโยบายต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงขององค์กรและสังคม เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง และ ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการบริษัทมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.14	.842	ปานกลาง
2. ความสะดวกในการเดินทางไปยังที่ทำงาน	3.66	.830	มาก
3. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.60	.547	มาก
4. การจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.26	.937	ปานกลาง
5. สภาพที่ทำงานและเครื่องใช้สำนักงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.03	.879	ปานกลาง
โดยรวม	3.34	.807	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{x}=3.34$ , S.D.= .807 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็น ความสะดวกในการเดินทาง ไปยังที่ทำงานและสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในประเด็น สถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีอากาศถ่ายเทสะดวก การจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน และ สภาพที่ทำงานและเครื่องใช้สำนักงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีหลักประกันในการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอ	3.29	.616	ปานกลาง
2. บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการทำงาน	3.37	.933	ปานกลาง
3. ท่านมีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่	3.26	.767	ปานกลาง
4. ท่านจะไม่ถูกออกจากงานโดยปราศจากความสามารถ	3.52	.695	มาก
5. ท่านได้การยอมรับในสังคมในเรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.46	.605	มาก
โดยรวม	3.38	.723	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{x}=3.38$ , S.D.= .723 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็น ท่านจะไม่ถูกออกจากงานโดยปราศจากความสามารถ และ ท่านได้การยอมรับในสังคมในเรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในประเด็น ท่านมีหลักประกันในการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอ บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการทำงาน และ ท่านมีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ

ด้านปริมาณงานที่ทำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีปริมาณงานที่ทำตามที่ได้รับมอบหมาย	3.49	.911	มาก
2. ปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้	3.34	.758	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่ทำสอดคล้องกับภารกิจในตำแหน่งหน้าที่งาน	3.32	.789	ปานกลาง
โดยรวม	3.38	.819	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{x}=3.38$ , S.D.= .819 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็น ผลการปฏิบัติงานของท่านมีปริมาณงานที่ทำตามที่ได้รับมอบหมาย โดยพนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในประเด็น ปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ และ ปริมาณงานที่ทำสอดคล้องกับภารกิจในตำแหน่งหน้าที่งาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ

ด้านคุณภาพงานที่ทำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	3.58	.69	มาก
2. ท่านมักได้รับคำยกย่องในคุณภาพของงานอยู่เสมอ	3.24	.727	ปานกลาง
3. คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน	3.40	.688	มาก
โดยรวม	3.41	.702	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก  $\bar{x}=3.41$ , S.D.= .702 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็น ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และ คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน ตามลำดับ โดยพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในประเด็น ท่านมักได้รับคำยกย่องในคุณภาพของงานอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.61	.718	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาดำหนด	3.61	.632	มาก
3. ผลงานของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.67	.619	มาก
โดยรวม	3.63	.656	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก  $\bar{x} = 3.63$ , S.D. = .656 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็น ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาดำหนด และ ผลงานของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ

ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านปราศจากข้อผิดพลาด	3.25	.733	ปานกลาง
2. การทำงานของท่านใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	3.54	.772	มาก
3. ท่านไม่เคยมีปัญหาในการปฏิบัติงานเลย	3.26	.878	ปานกลาง
โดยรวม	3.35	.794	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก  $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = .794 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็น การทำงานของท่านใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด โดยพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในประเด็น ผลการปฏิบัติงานของท่านปราศจากข้อผิดพลาด และ ท่านไม่เคยมีปัญหาในการปฏิบัติงานเลย ตามลำดับ



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทุกด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร	3.45	.619	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.54	.568	มาก
3. ด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม	3.39	.612	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์ในองค์กร	3.33	.558	ปานกลาง
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.12	.622	ปานกลาง
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.34	.610	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคง	3.38	.536	ปานกลาง
8. ด้านปริมาณงานที่ทำ	3.38	.765	ปานกลาง
9. ด้านคุณภาพงานที่ทำ	3.41	.597	มาก
10. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.63	.613	มาก
11. ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ	3.35	.645	ปานกลาง
โดยรวม	3.39	.613	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{x} = 3.39$ , S.D. = .613 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็น ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณภาพงานที่ทำ และด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ตามลำดับ โดยพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในประเด็น ด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านปริมาณงานที่ทำ และ ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รายละเอียดแสดงในตาราง 15 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H<sub>0</sub>: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นจำแนกตามเพศ	ชาย n = 44		หญิง n = 130		Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านปริมาณงานที่ทำ	3.265	1.026	3.423	.653	.342
2. ด้านคุณภาพงานที่ทำ	3.265	.846	3.454	.480	.166
3. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.530	.479	3.669	.650	.195
4. ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ	3.568	.677	3.277	.620	.014*
โดยรวม	3.407	.757	3.456	.601	.234

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ ด้านคุณภาพงานที่ทำและด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 1 ด้านแสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปริมาณงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	5.402	3	1.801	3.198	.025*
	ภายในกลุ่ม	95.722	170	.563		
	รวม	101.124	173			
2. ด้านคุณภาพงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4.419	3	1.473	4.368	.005*
	ภายในกลุ่ม	57.326	170	.337		
	รวม	61.745	173			
3. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.466	3	.155	.409	.746
	ภายในกลุ่ม	64.571	170	.380		
	รวม	65.038	173			
4. ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	8.273	3	2.758	7.349	.000*
	ภายในกลุ่ม	63.787	170	.375		
	รวม	72.059	173			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.64	3	1.547	3.831	0.746
	ภายในกลุ่ม	70.352	170	0.414		
	รวม	74.992	173			

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ ด้านคุณภาพงานที่ทำและด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ จำแนกตามอายุ

อายุงาน	ไม่เกิน 6 เดือน	7-12 เดือน	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี
ไม่เกิน 6 เดือน				
7-12 เดือน				
มากกว่า 1-3 ปี		.461*		
มากกว่า 3 ปี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ จำแนกตามอายุ พนักงานที่มีอายุงาน 1-3 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.461) พนักงานที่มีอายุงาน ระหว่าง 6-12 เดือน

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ จำแนกตามอายุ

อายุงาน	ไม่เกิน 6 เดือน	7-12 เดือน	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี
ไม่เกิน 6 เดือน		.366*		
7-12 เดือน				
มากกว่า 1-3 ปี		.336*		
มากกว่า 3 ปี		.255*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ จำแนกตามอายุ พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 เดือน, อายุงาน 7-12 เดือน, อายุงาน 1-3 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.366, .336, 255) พนักงานที่มีอายุงาน ระหว่าง 7-12 เดือน

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลิตผลดำเนินงานที่ทำ จำแนกตามอายุ

อายุงาน	ไม่เกิน 6 เดือน	7-12 เดือน	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี
ไม่เกิน 6 เดือน		.465*	.410*	
7-12 เดือน				
มากกว่า 1-3 ปี				
มากกว่า 3 ปี		.463*	.409*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลิตผลดำเนินงานที่ทำ จำแนกตามอายุ พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 เดือน, อายุงานมากกว่า 3 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า .465, .410, .463, .409 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6-12 เดือน และ อายุงานมากกว่า 3 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปริมาณงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	7.311	2	3.655	6.663	.002*
	ภายในกลุ่ม	93.813	171	.549		
	รวม	101.124	173			
2. ด้านคุณภาพงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	12.151	2	6.076	20.949	.000*
	ภายในกลุ่ม	49.593	171	.290		
	รวม	61.745	173			
3. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.194	2	1.597	4.416	.013*
	ภายในกลุ่ม	61.844	171	.362		
	รวม	65.038	173			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ	ระหว่าง กลุ่ม	13.211	2	6.605	19.194	.000*
	ภายในกลุ่ม	58.848	171	.344		
	รวม	72.059	173			
โดยรวม	ระหว่าง กลุ่ม	8.966	2	4.483	12.805	0.003*
	ภายในกลุ่ม	66.024	171	0.386		
	รวม	74.991	173			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรสแล้ว	หม้าย / หย่าร้าง
โสด			
สมรสแล้ว			
หม้าย / หย่าร้าง	.876*	.724*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.876, .724) พนักงานที่มีสถานภาพโสด, สมรสแล้ว ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรสแล้ว	หม้าย / หย่าร้าง
โสด			
สมรสแล้ว	.296*		
หม้าย / หย่าร้าง	1.072*	.775*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว, พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.296, 1.072, .775) พนักงานที่มีสถานภาพโสด, สมรสแล้ว ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรสแล้ว	หม้าย / หย่าร้าง
โสด			
สมรสแล้ว			
หม้าย / หย่าร้าง	.586*	.513*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.586, .513) พนักงานที่มีสถานภาพโสด, สมรสแล้ว ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรสแล้ว	หม้าย / หย่าร้าง
โสด			
สมรสแล้ว	.293*		
หม้าย / หย่าร้าง	1.134*	.836*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว, พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.293, 1.134, .836) พนักงานที่มีสถานภาพ สมรสแล้ว, หม้าย / หย่าร้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามการศึกษา

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปริมาณงานที่ทำ	ระหว่าง	6.805	3	2.268	4.088	.008*
	กลุ่ม					
	ภายใน	94.319	170	.555		
	กลุ่ม					
	รวม	101.124	173			
2. ด้านคุณภาพงานที่ทำ	ระหว่าง	10.326	3	3.442	11.379	.000*
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	51.419	170	.302		
	กลุ่ม					
	รวม	61.745	173			



ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่าง	4.714	3	1.571	4.429	.005*
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	60.323	170	.355		
	รวม	65.038	173			
4. ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ	ระหว่าง	12.851	3	4.284	12.299	.000*
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	59.208	170	.348		
	รวม	72.059	173			
โดยรวม	ระหว่าง	8.674	3	2.891	8.048	.003
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	66.317	170	0.39		
	รวม	74.991	173			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนต้น				
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.				
อนุปริญญา / ปวส.	.667*	.833*		.844*
ปริญญาตรี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.25 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.667, .833, .844) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และ ปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนต้น				
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.				
อนุปริญญา / ปวส.	.667*	.944*		
ปริญญาตรี				1.018*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.26 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.667, .944, 1.018) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และ ปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนต้น				
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.				
อนุปริญญา / ปวส.		.444*		
ปริญญาตรี			.611*	.586*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.27 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช., อนุปริญญา /ปวส. มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.444, .419, .611, .586) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. และ ปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนต้น				.483*
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.				.539*
อนุปริญญา / ปวส.				.817*
ปริญญาตรี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.28 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช., อนุปริญญา /ปวส. มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.483, .539, ..817) พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี

ตารางที่ 4.29 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงานหรือสายงาน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปริมาณงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2.852	7	.407	.688	.682
	ภายในกลุ่ม	98.272	166	.592		
	รวม	101.124	173			
2. ด้านคุณภาพงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2.188	7	.313	.871	.530
	ภายในกลุ่ม	59.556	166	.359		
	รวม	61.745	173			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2.478	7	.354	.939	.478
	ภายในกลุ่ม	62.560	166	.377		
	รวม	65.038	173			
4. ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	5.489	7	.784	1.955	.064
	ภายในกลุ่ม	66.570	166	.401		
	รวม	72.059	173			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.252	7	.465	1.113	.439
	ภายในกลุ่ม	71.740	166	.432		
	รวม	74.992	173			

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานหรือสายงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 4.30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ความคิดเห็นจำแนกตามประเภทของพนักงาน	พนักงาน Type P		พนักงาน Type T		Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านปริมาณงานที่ทำ	3.220	.915	3.454	.680	.063
2. ด้านคุณภาพงานที่ทำ	3.345	.837	3.432	.456	.380
3. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.364	.641	3.752	.563	.000*
4. ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ	3.553	.565	3.261	.659	.006*
โดยรวม	3.371	.740	3.475	.590	.112

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า ประเภทของพนักงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 2 ด้านแสดงว่าประเภทของพนักงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามทัศนคติในการทำงาน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปริมาณงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	.806	2	.403	0.687	.505
	ภายในกลุ่ม	100.318	171	.587		
	รวม	101.124	173			
2. ด้านคุณภาพงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	.156	2	.078	0.216	.806
	ภายในกลุ่ม	61.589	171	.360		
	รวม	61.745	173			
3. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.961	2	.980	2.658	.073
	ภายในกลุ่ม	63.077	171	.369		
	รวม	65.038	173			
4. ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.041	2	1.520	3.767	.025*
	ภายในกลุ่ม	69.019	171	0.404		
	รวม	72.059	173			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.491	2	.745	1.832	.461
	ภายในกลุ่ม	73.501	171	0.430		
	รวม	74.992	173			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

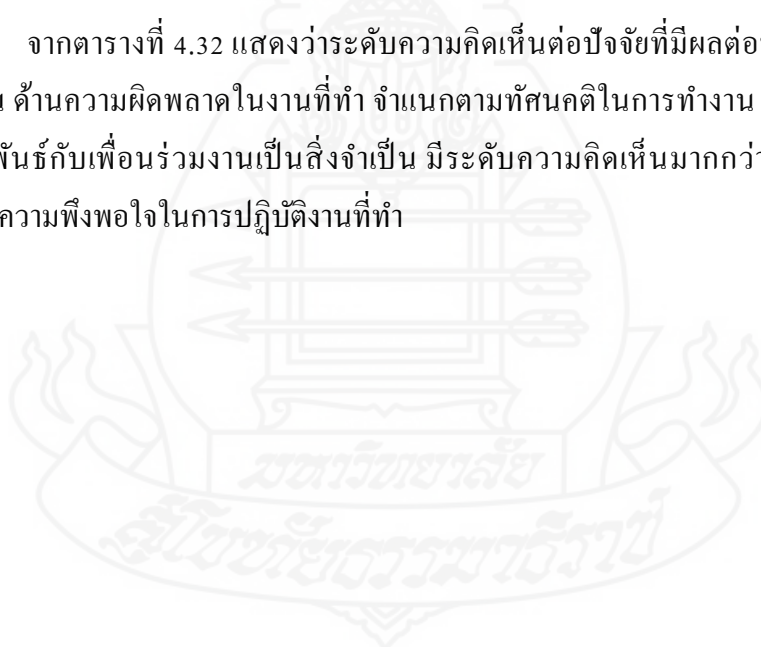
จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ จำแนกตามทัศนคติในการทำงาน

ทัศนคติในการทำงาน	ความล้มเหลวเป็นพื้นฐานของความสำเร็จ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำ
ความล้มเหลวเป็นพื้นฐานของความสำเร็จ			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น			.319*
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำ			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.32 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ จำแนกตามทัศนคติในการทำงาน พนักงานที่มีทัศนคติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.319) พนักงานที่มีทัศนคติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำ



### ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซิโน-ไทย กับปัจจัยส่วนองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนองค์กรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงาน โครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม นครศรีธรรมราช ให้

X1 ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร

X2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

X3 ด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็น

X4 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

X5 ด้านนโยบายและการบริหาร

X6 ด้านสภาพการทำงาน

X7 ด้านความมั่นคง

Y1 ด้านปริมาณงานที่ทำ

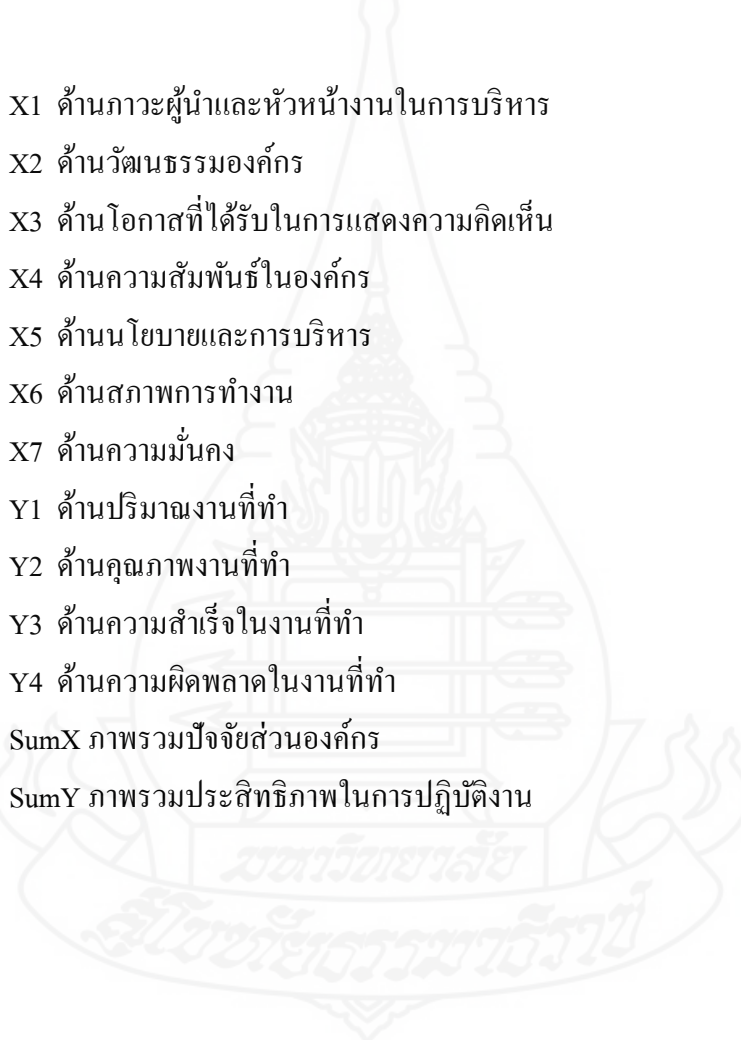
Y2 ด้านคุณภาพงานที่ทำ

Y3 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

Y4 ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ

SumX ภาพรวมปัจจัยส่วนองค์กร

SumY ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกับปัจจัย  
ส่วนองค์กรบริษัทซิโน-ไทย สำนักงาน โครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม  
นครศรีธรรมราช

ความสัมพันธ์	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y1	Y2	Y3	Y4	Sum X	Sum Y
X1	1												
X2	.799**	1											
X3	.748**	.569**	1										
X4	.678**	.644**	.672**	1									
X5	.520**	.579**	.479**	.717**	1								
X6	.396**	.441**	.441**	.738**	.633**	1							
X7	.440**	.387**	.663**	.572**	.557**	.465**	1**						
Y1	.619**	.596**	.464**	.566**	.523**	.448**	.466**	1**					
Y2	.663**	.600**	.423**	.508**	.612**	.407**	.413**	.888**	1**				
Y3	.222**	.217**	0.078	.280**	.361**	.276**	.281**	.541**	0.531	1**			
Y4	.391**	.177*	.569**	.255**	.214**	0.118	.590**	.162*	.237**	.013**	1**		
Sum X	.822**	.791**	.818**	.897**	.804**	.737**	.723**	.658**	.650**	.306**	.411**	1**	
Sum Y	0.646	.545**	.525**	.551**	.577**	.427**	0.594	.889**	.901**	.694**	.472**	.690**	1
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-33 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
กับปัจจัยส่วนองค์กรบริษัทซิโน-ไทย สำนักงาน โครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม  
นครศรีธรรมราช พบว่า

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างปัจจัยส่วนองค์กร มีความสัมพันธ์กัน  
ในระดับมากในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $r_{xy} = .690^{**}$ ) อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกับ  
ปัจจัยส่วนองค์กรบริษัทซิโน-ไทย ซึ่งปัจจัยส่วนองค์กรทั้ง 7 ปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยที่นำมาศึกษามี  
ความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ  $X5, \text{Sum}Y = 0.577^{**}$  (ด้านนโยบายและการบริหาร),  $X4, \text{Sum}Y = 0.551^{**}$  (ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร),  $X2, \text{Sum}Y = 0.545^{**}$  (ด้านวัฒนธรรมองค์กร),  $X3, \text{Sum}Y = 0.525^{**}$  (ด้าน โอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็น) ,  $X6, \text{Sum}Y = 0.427^{**}$  (ด้านสภาพการทำงาน) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ  $X1, \text{Sum}Y = 0.646$  (ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร) และ  $X7, \text{Sum}Y = 0.594^{**}$  (ด้านความมั่นคง) ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 1 คู่ คือ  $X1, Y2 = 0.663^{**}$  (ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร,ด้านปริมาณงานที่ทำ)

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 คู่ คือ  $X2, Y4 = 0.177^*$  (ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร,ด้านปริมาณงานที่ทำ)

#### ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย แสดง

ตารางที่ 4.34 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	ร้อยละ	จำนวน (n=174)
1	อยากมีสิ่งจูงใจในการทำงานตามปริมาณงาน	9.20	16
2	อยากให้มีความมาตรการในการทำงานอย่าง การให้โทษอย่างจริงจัง	4.60	8
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพมากกว่านี้	7.47	13
4	อยากให้จ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ มากกว่าวุฒิ	8.05	14
5	หัวหน้างานควรแบ่งงานให้ลูกน้องแต่ละคนทำอย่างเหมาะสม และชัดเจน	6.90	12
6	หัวหน้างานควรมีคุณสมบัติผู้นำพร้อมทุกด้าน	6.90	12
7	อยากให้หัวหน้างานสนใจมากกว่านี้	5.17	9
8	ควรเน้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	9.20	16

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	ร้อยละ	จำนวน (n=174)
9	อยากให้แบ่งความรับผิดชอบให้ชัดเจน ไม่เกี่ยงงาน	1.15	2
10	ควรแบ่งปริมาณงาน ให้สมดุลกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ	6.90	12
11	อยากให้มีหัวหน้างานพูดจาดี สื่อสารเรื่องงานที่ไพเราะ	10.34	18
12	ควรมีการประสานงาน ให้มากกว่านี้	2.87	5
13	อยากให้มีการพัฒนาการบรรจุพนักงาน ตามความสามารถ	6.32	11
14	อยากให้สถานที่ปฏิบัติงานมีความเรียบร้อยกว่านี้	4.02	7
15	สวัสดิการเรื่องการรักษาสุขภาพยังน้อย	6.32	11
16	อุปกรณ์หรือเครื่องมือทำงานยังไม่พอ	4.60	8

จากตารางที่ 4.34 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย พบว่า ผู้บริหารควรเสริมสร้างปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปัจจัย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) อยากให้มีหัวหน้างานพูดจาดี สื่อสารเรื่องงานที่ไพเราะ จำนวน 18 คน 2) อยากมีสิ่งจูงใจในการทำงานตามปริมาณงาน 16 คน และ 3) ควรเน้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น 16 คน

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทยฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชีโน-ไทย 2.) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล3.) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกับปัจจัยส่วนบุคคลบริษัทชีโน-ไทย 4.) เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชีโน-ไทย จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD.และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

1.1 พนักงานบริษัท ชีโน-ไทย ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 เป็นเพศหญิงจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 อายุงานระหว่าง 6-12 เดือน จำนวน 65 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.4 ตำแหน่งงานหรือสายงาน Construction จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 เป็นพนักงานประจำ บริษัท ชีโน-ไทย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5

1.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย โดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมี ความคิดเห็นระดับมาก ในด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณภาพงานที่ทำ และด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ตามลำดับ พนักงานมีความ คิดเห็น ในระดับปานกลางในด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านปริมาณงานที่ทำและด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุงาน ตำแหน่งงานหรือสายงาน ประเภทของพนักงานและทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างปัจจัยส่วนองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับมากในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $r_{xy} = .690^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยส่วนองค์กรทั้ง 7 ปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นและด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ทั้งนั้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร และ ด้านความมั่นคง

## 2. อภิปรายผล

2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย โดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมากในด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณภาพงานที่ทำ และด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ตามลำดับ ส่วนพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านปริมาณงานที่ทำและด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ ตามลำดับ เพราะว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือในประเด็นนโยบายการบริหารต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานในด้านการทำงานโดยตรง หากมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่ดี พนักงานจะรู้ความสำคัญของปัญหา ทำให้งานออกมาให้ได้อย่างมีคุณภาพ และจะส่งผลให้พนักงานไม่มาทำงานสายและตรงเวลา อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้งานออกมามีคุณภาพ พนักงานแสดงผลงานที่มาจาก

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองให้แก่หัวหน้างาน ได้รับความรู้ ระบบบริหารความรู้ยังต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ประกอบ เช่น ทักษะของพนักงาน การมีส่วนร่วมต่อองค์กร การปรับวัฒนธรรมการทำงาน ในองค์กร ตลอดจนการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ปัจจัยที่จะทำให้ระบบบริหารความรู้ประสบความสำเร็จ คือ ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อพนักงานในเรื่องการแบ่งปันความรู้และจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือและสนับสนุนระบบบริหารความรู้ อย่างเต็มที่โดยการชักจูงให้พนักงานต่าง ๆ หันมาร่วมมือกันอาจจะมีผลการประเมินผลงานของพนักงานที่ใช้ระบบบริหารความรู้ในการปรับค่าตอบแทนหรือปรับเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มี เพศอายุงาน ตำแหน่งงานหรือสายงาน ประเภทของพนักงาน และทัศนคติในการทำงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพและการศึกษาต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน เพราะว่า

2.2.1 พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสแล้ว ด้านปริมาณงานที่ทำ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้างมีความคิดเห็นว่าผลการปฏิบัติงาน มีปริมาณงานที่ทำ ทำได้ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วและหม้าย / หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ด้านคุณภาพงานที่ทำ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว และหม้าย / หย่าร้างมีความคิดเห็นว่าผลการปฏิบัติงานที่ทำมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และ มักได้รับคำยกย่องในคุณภาพของงานอยู่เสมอ

2.2.3 พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสแล้ว ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้างมีความคิดเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วและหม้าย / หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว และหม้าย / หย่าร้างมีความคิดเห็นว่าการทำงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และไม่เคยมีปัญหาในการปฏิบัติงานเลย

พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานสถานภาพโสดแล้ว ถึง 4 ด้าน คือ ด้านปริมาณงานที่ทำ ด้านคุณภาพงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ

ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานสถานภาพโสดแล้ว ถึง 2 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงานและด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ

เนื่องพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง ได้รับรู้ถึงความเป็นอยู่ สามารถทำนายอนาคต และสามารถฝากชีวิตไว้ได้ในระดับที่เพียงพอกับความต้องการ

2.2.5 พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และปริญญาตรี ด้านปริมาณงานที่ทำ เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองมีปริมาณงานที่รับผิดชอบได้ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2.6 พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และปริญญาตรี ด้านคุณภาพงานที่ทำ เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นว่าผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และ ท่านมักได้รับคำยกย่องในคุณภาพของงานอยู่เสมอ

2.2.7 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และปริญญาตรี ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.8 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นว่าผลการปฏิบัติงานปราศจากข้อผิดพลาด การทำงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและไม่เคยมีปัญหาในการปฏิบัติงานเลย

พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และปริญญาตรี ถึง 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณงานที่ทำและด้านคุณภาพงานที่ทำ ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และปริญญาตรี ถึง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำและด้านความผิดพลาดในงานที่ทำเนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.

ได้ผ่านประสบการณ์มากในการทำงานกับบริษัทซิโน-ไทยในไซต์งานก่อสร้างอื่น ก่อนที่จะเข้ามาทำการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขอม

### 3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะให้หัวหน้างานของบริษัท ซิโน-ไทย ได้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์

3.1.1 ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่มาก ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น พนักงานทำงานแล้วบังเกิดผล จะได้อะไรเป็นสิ่งตอบแทน

3.1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่มาก ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น มีมาตรการในการมีส่วนร่วมวัฒนธรรมองค์กร

3.1.3 ด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น หากตำแหน่งนี้ อายุงานเท่านี้ มีผลงานในด้านที่รับผิดชอบเท่าไร

3.1.4 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น หากมีการทำงานเป็นทีมที่ดี อาจได้รับคำพิจารณาเป็นพิเศษ

3.1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของพนักงานในองค์กร เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น อาจมีการอบรมแจ้งนโยบายให้ทุกส่วนเข้าใจ

3.1.6 ด้านด้านสภาพการทำงาน ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น การจัดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การกำหนดการเบิกจ่ายอุปกรณ์เครื่องมือที่ชัดเจนตามหน้าที่การทำงาน

3.1.7 ด้านด้านความมั่นคง ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการทำงาน เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น มีการพัฒนาสายอาชีพ

3.1.8 ด้านปริมาณงานที่ทำ ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น ผลการปฏิบัติงานของที่มีปริมาณงานที่ทำตามที่ได้รับมอบหมาย เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น ควรมีมาตรวัดระยะเวลาในการทำงานที่แม่นยำและเที่ยงตรง สามารถยืดหยุ่นได้

3.1.9 ด้านคุณภาพงานที่ทำ ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่มาก ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น ทำดี ทำเร็ว มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการเพิ่มขึ้น

3.1.10 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่มาก ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น มีอะไรเป็นแรงจูงใจให้รักษาผลงานให้คงที่

3.1.11 ด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น ผลการปฏิบัติงานปราศจากข้อผิดพลาด เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น มีรางวัลให้เมื่อจบงาน

3.1.12 ด้านอื่น ๆ ควรแก้ไขและปรับปรุงในประเด็นผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของลูกค้าเพราะจะส่งผลให้นโยบายกับแนวทางปฏิบัติสามารถบรรลุผลสำเร็จ

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาในเชิงลึกในประเด็นจะอย่างไรให้พนักงานรักและผูกพันกับองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน อย่งไรให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัยเป็นต้น



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- ชนะจิต โมพิยสุวรรณ .(2543). ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ  
หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. (ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
(การศึกษาผู้ใหญ่) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,  
กรุงเทพมหานคร.
- ธงชัย สันติวงษ์ .(2540). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช .(2546). การจัดการสำนักงาน. กรุงเทพฯ : มณฑลการพิมพ์.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ .(2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- มัจฉริ โอสถานนท์ .(2539). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียน  
สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. (ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาพิเศษ)  
ไม่ได้ตีพิมพ์).
- วิทยา ด้านธำรงกุล .(2546). หัวใจบริหารสู่ความสำเร็จ. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา. (ถ่ายเอกสาร).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ .(2545). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- สมโภช จัตุพร .(2543). ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
การไฟฟ้านครหลวง. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สมชาย เรืองวงษ์ .(2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.
- สมพงษ์ เกษมสิน .(2514). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ.
- สมยศ นาวิการ .(2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- \_\_\_\_\_ .(2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร.
- สุกัญญา เอ็มอิมธรรม .(2546). การจัดการและการพัฒนาองค์การ. ขอนแก่น :คณะมนุษยศาสตร์  
และสังคมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี เพชรผุด .(2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.
- Dessler, Gary .(1983). Applied Human Relations' Reston, Virginia : Reston Publishing. Ebel,  
Robert L. and David A. Frisbie. (1991). Essentials of Educational.

Gilmer .(1971). V.H.B. Industrila and organizational psychology. Newyork : McGraw-Hill.Good.

Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, ; & Snyderman, Block. (1959). The Motivation to work. Newyork : John Wiley & Son.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

ชื่อ นายฉรินทร์ มุกดาพิทักษ์  
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิตโยธา  
ตำแหน่ง ผู้จัดการโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม

ชื่อ นายนำชัย หล้าบุตร  
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิตโยธา  
ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายก่อสร้าง โครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม

ชื่อ นายพาไท มวยดี  
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิตโยธา  
ตำแหน่ง วิศวกรโครงการ โครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม จ.นครศรีธรรมราช

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการเก็บข้อมูลของท่าน ใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด และไม่ต้องระบุชื่อของท่าน แต่เป็นเพียงการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกเท่านั้น ดังนั้น จึงขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงที่ตรงหรือใกล้เคียงกับท่านมากที่สุด แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน

### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดระบุคำตอบหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าคำตอบ หรือเติมคำในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

#### 1. เพศ

- 1)  ชาย
- 2)  หญิง

2. ท่านทำงานในบริษัทซิโน-ไทยฯ มาเป็นเวลากี่ปี.....ปี

#### 3. สถานภาพสมรส

- 1)  โสด
- 2)  สมรสแล้ว
- 3)  หม้าย/หย่าร้าง

#### 4. การศึกษา

- 1)  มัธยมศึกษาตอนต้น
- 2)  มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
- 3)  อนุปริญญา / ปวส.
- 4)  ปริญญาตรี

#### 5. ตำแหน่งงานหรือสายงาน

- 1)  Project planning and cost control
- 2)  Construction
- 3)  QA QC OE EIA



- 4)  Safety  
 5)  Store  
 6)  CSR  
 7)  Warehouse  
 8)  Admin

#### 6. ประเภทของพนักงาน

- 1)  พนักงานประจำ Type P  
 2)  พนักงาน โครงการ Type T

#### 7. ทักษะในการทำงาน

- 1)  ความล้มเหลวเป็นพื้นฐานของความสำเร็จ  
 2)  ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น  
 3)  มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำ

#### ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

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

ปัจจัยส่วนองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร					
8. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและไว้ใจพนักงาน					
9. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนพนักงานในเรื่องต่าง ๆ					
10. ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
11. ผู้บังคับบัญชาเน้นการสื่อสารในการปฏิบัติงานแบบสองทาง					
12. ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้น จูงใจในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย					
2.วัฒนธรรมองค์กร					
13. รับผิดชอบและสำนึกในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
14. คำนึงถึงการส่งมอบงานคุณภาพเป็นหลัก					
15. การประสานงานกันภายในองค์กร					

ปัจจัยส่วนองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
16. พิจารณาในเรื่องความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก					
17. ส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร					
<b>3.โอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วม</b>					
18. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ					
19. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง					
20. การร่วมคิดวิเคราะห์และจัดทำข้อสรุปร่วมกัน ฯลฯ					
21. การร่วมดำเนินการในทันทีอย่างกระตือรือร้น หลังได้ข้อสรุปร่วมกัน					
22. การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา					
<b>4.ความผูกพันในองค์กร</b>					
23. เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร					
24. เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี					
25. มีการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร					
26. กระตุ้นให้ตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร					
27. ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม					
<b>5.ด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
28. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของพนักงานในองค์กร					
29. กำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กรและความต้องการของพนักงาน					
30. กำหนดนโยบายต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงขององค์กรและสังคม					
31. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง					
32. ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการบริษัทมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
<b>6.ด้านสภาพการทำงาน</b>					
33. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
34. ความสะดวกในการเดินทางไปยังที่ทำงาน					

ปัจจัยส่วนองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
35. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
36. การจัดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน					
37. สภาพที่ทำงานและเครื่องใช้สำนักงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
<b>7.ด้านความมั่นคง</b>					
38. ท่านมีหลักประกันในการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอ					
39. บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการทำงาน					
40. ท่านมีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่					
41. ท่านจะไม่ถูกออกจากงานโดยปราศจากความสามารถ					
42. ท่านได้การยอมรับในสังคมในเรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงาน					



**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ทำ**

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1.ปริมาณงานที่ทำ</b>					
43. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีปริมาณงานที่ทำตามที่ได้รับมอบหมาย					
44. ปริมาณงานที่ท่านมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้					
45. ปริมาณงานที่ท่านสอดคล้องกับภารกิจในตำแหน่งหน้าที่งาน					
<b>2.คุณภาพงานที่ทำ</b>					
46. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
47. ท่านมักได้รับคำยกย่องในคุณภาพของงานอยู่เสมอ					
48. คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน					
<b>3.ความสำเร็จในงานที่ทำ</b>					
49. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
50. ท่านปฏิบัติงานภายในเวลากำหนด					
51. ผลงานของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
<b>4.ความผิดพลาดในงานที่ทำ</b>					
52. ผลการปฏิบัติงานของท่านปราศจากข้อผิดพลาด					
53. การทำงานของท่านใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
54. ท่านไม่เคยมีปัญหาในการปฏิบัติงานเลย					

**ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (กรุณาเขียนทุกท่าน)**

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างในความร่วมมืออย่างสูง  
 นาย ภาณุพงศ์ ชุมวงศ์  
 (ผู้ศึกษา)

**ภาคผนวก ค**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค  
(Cronbach's Alpha Coefficient )

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม นครศรีธรรมราช	0.932

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient ) สามารถวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.932 ได้ผลสรุปว่าแบบสอบถามเชื่อถือได้มากกว่า 0.80



## RELIABILITY

```

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 B8 B9 B10 B11 B12 C13 C14 C15
C16 C17 D18 D19 E20 E21 E22 F23 F24 F25 F26 F27 G28 G29 G30 G31
G32 H33 H34 H35 H36 H37 I38 I39 I40 I41 I42 J43 J44 J45 K46 K47 K48
L49 L50 L51 M52 M53 M54

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability**

[DataSet1] E:\MBA\MBA12\_57\_2\IS\Thesis\แบบสอบถาม.sav

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	N of Items
Alpha	

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายภาณุพงศ์ ชุมวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	19 พฤศจิกายน 2530
สถานที่เกิด	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนอม พ.ศ. 2554
สถานที่ทำงาน	บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม นครศรีธรรมราช อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่ง	วิศวกรโยธา

