สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S WORKING EFFICIENCY IN LADKRABANG INDUSTRIAL ESTATE

T110261

นุชจรี เอี่ยมมะ

NOOTJARI IAMMA

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 110261
วัน,เดือน,ปี 28 ก.ย. 2553

b.....
i.....

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจ

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S WORKING EFFICIENCY IN LADKRABANG INDUSTRIAL ESTATE

NOOTJARI IAMMA

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATOR

IN BUSINESS MANAGEMENT

FACULTY OF AGRICULTURAL TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2009

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

COPYRIGHT 2009

FACULTY OF AGRICULTURAL TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ใบรับรองการศึกษาอิสระ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการศึกษาอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S WORKING EFFICIENCY IN LADKRABANG INDUSTRIAL ESTATE
ชื่อนักศึกษา	นางสาวนุชจรี เอี่ยมมะ
รหัสประจำตัว	51066117
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์

คณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อภิสิทธิ์ แก้วฉา	
รองศาสตราจารย์ ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 20 กันยายน 2552 เวลา 10.30 -11.20 น.

สถานที่สอบ ณ ตึกบุนนาค ชั้น 1 ห้องฝ้ายคำ

สาขาวิชารับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ แก้วฉา)

ประธานสาขาวิชาบริหารธุรกิจและพัฒนาการเกษตร

วันที่ 12 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

เรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
นักศึกษา	นางสาวนุชจรี เอี่ยมมะ
รหัสประจำตัว	51066117
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2552
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ แก้วฉา

บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาและดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคง หากองค์กรสามารถทราบถึงความต้องการของบุคลากร และนำไปปรับปรุงเพื่อให้ตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ในการศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิโดยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 367 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. เป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นเวลานานมากกว่า 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 8,001-13,000 บาทต่อเดือน โดยมีระดับความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความเหมาะสมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องความพึงพอใจด้านการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย สำหรับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ของพนักงานอยู่ในระดับมากทั้งด้านปริมาณและคุณภาพงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน และ ขวัญและกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และความพึงพอใจของพนักงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน และ การประเมินผลปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ

สำหรับข้อเสนอแนะ ควรมีการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับจำนวนงานที่มีเพื่อแบ่งเบาภาระการรับผิดชอบงานที่มากเกินกำลังของพนักงาน ควรมีการปรับปรุงการกำหนดการเลื่อนขั้น สนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงาน พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมชัดเจน และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานมีแรงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

Title	Factors Affecting Employee's Working Efficiency in Ladkrabang Industrial Estate
Student	Miss Nootjari Iamma
Student ID	51066117
Deegree	Master of Business Administration
Major	Business Administration
Year	2009
Advisor	Associate Professor Amornsri Tanpipat
Co-Advisor	Assistant Professor Apisit Kaewcha

ABSTRACT

The human resource is a more important factor to developed efficiency of an organisation and sustained the business. Understanding their needs and wants will improve the methods that meet their need and wants to developed employee performance. The primary aim of this research is to modify the factors that affect employee performance in an industry located at the Ladkrabang Industrial Estate.

The data was collected by using questionnaires to 367 industrial workers in electronic manufacturing in the Ladkrabang Industrial area. The survey data was analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results showed that most of the respondents are married males who aged between 31- 40 years old and a worker in the electronic manufacturing in Ladkrabang Industrial area for 10 years with a high school/diploma degree and earn a monthly income of between 8,000 – 13,000 baht. The environment is appropriate and the relationship between supervisor and subordinated is fair. The relationship between colleagues is good. The satisfaction level towards the human resource department in selecting, recruiting, scheduling, training and orientation, and motivation is fair. They have less satisfaction toward salary income. The employee performance both of quality and quantity is good. The work environment and the management of human resource department are related an employee performance and employee satisfaction toward the management methods. The management of human resources consists of planning and scheduling, selecting and recruiting applicants, improving employee performance, evaluating employee effort, and motivating methods.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

From this study, it is suggested that human resources should be plan the suitable manpower to reduce the overload of employees. The organisation should improve the motivating methods to motivate the employee willingness to do their job by the way of firstly promoting methods that the employees have chances to gain higher positions, secondly they give more training to existing employees to gain more knowledge, then motivation based on a proper salary and income that is suitable for their performance. Lastly, is generating benefit to employees such as a reward system to motivate them to do their job.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ แก้วฉา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาพร้อมทั้งให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษา และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องโดยตลอด ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่งในความกรุณาดังกล่าว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และคณาจารย์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางวิชาการอันเป็นสิ่งที่มีค่ายิ่ง รวมถึงเจ้าหน้าที่สาขาวิชาบริหารธุรกิจและพัฒนาการเกษตร ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานอย่างดีมาโดยตลอด และพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณครอบครัวที่ได้ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจที่ดีแก่ผู้ศึกษามาโดยตลอด และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท MBA13 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือซึ่งทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นุชจรี เอี่ยมมะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....I

ABSTRACT.....III

กิตติกรรมประกาศ.....V

สารบัญ.....VI

สารบัญตาราง.....VIII

บทที่ 1 บทนำ.....1

1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา.....1

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....2

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....3

1.4 ขอบเขตการศึกษา.....3

1.5 นิยามศัพท์.....3

1.6 สมมติฐานของการศึกษา.....3

บทที่ 2 แนวความคิดและทฤษฎี.....4

2.1 แนวคิดและทฤษฎี.....4

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....11

2.3 ระเบียบวิธีการศึกษา.....13

บทที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและเล็กทรอนิกส์.....18

3.1 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย.....18

3.2 สภาพเศรษฐกิจและการจ้างงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า
และอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย.....20

3.3 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....34

บทที่ 4 ผลการศึกษา.....37

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....37

4.2 ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....40

4.3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน....47
4.5 การทดสอบสมมติฐาน.... 49

บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ....53
5.1 สรุป....53
5.2 ข้อเสนอแนะ.... 54

บรรณานุกรม....56

ภาคผนวก....59
แบบสอบถาม....60

ประวัติผู้เขียน....65

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2.1 การแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในโรงงาน....14

3.1 ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าของประเทศไทยไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551....22

3.2 ดัชนีการส่งสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าของประเทศไทย ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551....23

3.3 ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551....24

3.4 ดัชนีการส่งสินค้าอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย
ในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551....25

3.5 ผู้มีงานทำจำแนกตามเพศ พ.ศ. 2551....28

3.6 ผู้มีงานทำจำแนกรายภาค พ.ศ. 2550....28

3.7 ผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มอายุ พ.ศ. 2551....29

3.8 ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอาชีพ พ.ศ. 2551....30

3.9 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา พ.ศ. 2551....32

3.10 ผู้มีงานทำจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ พ.ศ. 2551....33

3.11 ค่าจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2551....34

3.12 ประมาณการความต้องการแรงงานและความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม
พ.ศ. 2547 – 2552....35

3.13 โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เขตนิคมอุตสาหกรรม
ลาดกระบัง....36

4.1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ....37

4.2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ....38

4.3 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ....38

4.4 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา....39

4.5 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน....39

4.6 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน....39

4.7 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน....40

4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม
ในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน....41

4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม
ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา....42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน....43

4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง....43

4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร....44

4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาพนักงาน....45

4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน....45

4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน....46

4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจ....47

4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน....48

4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน....48

4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน....50

4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ....52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา

ในสภาวการณ์ปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งการแข่งขันทางธุรกิจสูงประกอบกับที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็วนั้น การดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและอยู่ได้อย่างยั่งยืนจะต้องได้รับการยอมรับและได้รับความเชื่อถือจากลูกค้าและกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งการบริหารองค์กรเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร ทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารงานนั้นได้แก่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน และการบริหารจัดการ ดังจะเห็นได้ว่าทรัพยากรที่จำเป็นทั้งหมดนั้นล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนและดำเนินการทั้งสิ้น ทรัพยากรมนุษย์นั้นจึงเป็นที่ตระหนักและยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจโน้มน้าวให้ผลิตหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมมากน้อยลดหลั่นกันไปตามระดับชั้นการบังคับบัญชา ขึ้นอยู่กับการบริหารที่เป็นส่วนสำคัญในการจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงไปได้ด้วยดี (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545 : 83) ในการบริหารที่ดีจะต้องจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวดเร็ว ถูกต้อง ทันเวลา (ไพโรจน์ ทิพมาตร์. 2548 : 12-13) ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิตและคุณภาพมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ มีผลต่อต้นทุนในการทำงานที่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง ในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องศึกษาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบกับวางแผนพัฒนาสนับสนุนทางด้านปัจจัยพื้นฐาน การพัฒนาด้านทักษะที่จำเป็นและเพิ่มความชำนาญให้แก่พนักงานปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่จำเป็นต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตนเอง การที่คนเราต้องรับผิดชอบในการทำงานที่มาก ทำงานที่จำเจ ซ้ำซาก อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ (ประเวศ วะสี. 2535 : 3) ดังนั้นการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น อาคาร เครื่องจักร โรงงาน อุปกรณ์สำนักงาน ที่ดินให้เกิดความคุ้มค่าและบำรุงดูแลรักษาให้พร้อมใช้งานได้อยู่เสมอ บรรยากาศในการทำงานที่ดี ความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน รวมถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จัดเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ทั้งผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศรวมถึงส่งออกซึ่งสามารถทำรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่เมื่อเกิดปัญหาสภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนตั้งแต่ช่วงปลายปี 2551 จนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ต้องปรับตัวอย่างมากเนื่องด้วยกำลังการสั่งซื้อจากต่างประเทศและความต้องการใช้สินค้าสิ้นเปลืองของประชากรนั้นลดลงตามภาวะเศรษฐกิจ การที่ธุรกิจจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้นั้น ส่วนหนึ่งต้องมาจากบุคลากรขององค์กรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ มีความร่วมมือร่วมใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันได้มีผลกระทบทั้งภายในและภายนอกองค์กรมากมาย ไม่ว่าจะเป็นภาวะเศรษฐกิจ แรงกดดันในการทำงานของพนักงาน หรือความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบงานของพนักงานที่ชัดเจน จึงทำให้ต้องมีการทำการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทางด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน

ฉะนั้นทางผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เพื่อให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตลอดจนศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา มาเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากร ให้เหมาะสมและส่งเสริมการทำงานให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและวางนโยบายเพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน ปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมถึงเป็นแนวทางในการวางแผนมาตรการด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเลคทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 โรงงาน โดยจะเริ่มทำการศึกษาระหว่างเดือน เมษายน-กันยายน พ.ศ. 2552

1.5 นิยามศัพท์

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้ขอบเขตและวิธีการซึ่งองค์กรกำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

3. พนักงานระดับปฏิบัติการ คือ หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

1.6 สมมติฐานของการศึกษา

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บทที่ 2
แนวความคิดและทฤษฎี

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การตรวจเอกสาร และการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตุลา มหาสุธานนท์ (2545 : 42 - 43) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อ

1. ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงาน เวลา เงิน วัสดุ หรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ต่ำสุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (In Put) และผลลัพธ์ที่ออก (Out Put) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนต่ำสุด

กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย คือ มีประสิทธิผล หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด เป้าหมายด้านประสิทธิภาพ (Efficiency Goal) คือ จุดมุ่งหมายขององค์การที่มุ่งที่ความเหมาะสม ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์

ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปของต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน สะท้อนถึงคำนิยาม ของปีเตอร์ ดรัคเกอร์ ที่ว่าการทำงานด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ซึ่งทำให้เกิดการประหยัดต้นทุนได้มากกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2548 : 39) ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

รอบบินส์ และ โคเตอร์ (Robin and Coulter. 1999 : 5) ประสิทธิภาพหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์ที่ได้ โดยค้นหาวิธีการที่ทำให้ต้นทุนต่ำสุด ถ้าต้องการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากกว่าปัจจัยนำข้า ต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

เมเจอร์และเบรจ (Mager and Beach. 1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสำคัญระหว่างอาการและสาเหตุที่เกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

อลงกรณ์ มีสุธา และสมิต สัชฌุกร (2539 : 71) ได้กล่าวถึง มาตรฐาน ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 138) กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resource Management : HRM) ว่าเป็นกิจกรรมการออกแบบ เพื่อจัดหาและร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โดยแสดงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (Training and Development) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (Health and Safety) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

วทินา จันทร์นวล (2552) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้หันมาให้ความสำคัญกับกระบวนงาน (Process) มากขึ้น โดยการมองภาพรวม และปรับปรุงทั้งกระบวนงานให้ดีขึ้น รวมทั้งมีการพยายามรักษาคุณภาพการทำงานที่ดีอยู่แล้วให้คงอยู่และดียิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยการนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการทำงานและแนวคิดที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ทำงานก็คือ จะเน้นที่กระบวนการ และตัวองค์กร ซึ่งหมายถึงทุก ๆ คนในองค์กร โดยการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนงาน และการพัฒนาบุคลากร และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการสร้างความเป็นผู้นำ และผู้พัฒนาในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น องค์กรจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน หรือไม่เพียงไร ปัจจัยหนึ่งซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งก็คือ บุคลากร หากมีการพัฒนาความรู้ ความคิด รวมทั้งการกระตุ้นให้เกิดความคิดในการพัฒนา สร้างสรรค์พัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ตลอดจนสามารถปรับ เปลี่ยนให้เข้ากับสภาพการทำงานในยุคปัจจุบันได้ ถือว่าเป็นข้อได้เปรียบขององค์กร เพราะการดำเนินงานขององค์กร จะบรรลุวัตถุประสงค์และเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของสังคมได้นั้น บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่จะช่วยผลักดันและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้นได้ บุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยทางการบริหารและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร ทั้งนี้เพราะบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดัน ให้องค์การสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทักษะและศักยภาพ ในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

บรรยงค์ โตจิตดา (2537 : 188) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาให้องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสำเร็จได้นั้นจะต้องทำเป็นกระบวนการที่มีระบบ และทำการต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ความเข้าใจมีทัศนคติที่ต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกันจึงทำให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กรได้ ดังนั้นแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การต้องมีการเคารพในสิทธิของบุคคล การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์กร มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา และดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างมีระบบ

ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจ ให้มีความเท่าเทียมและเกิดความเป็นธรรมให้สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารจัดการขององค์กรเป็นสำคัญ

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.1.3.1 ความหมายความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

วิเชียร ใจผาสุก (2541 : 30) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือความรู้สึกในทางที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และความเชื่อที่เหมาะสม

ธีรศักดิ์ กลิ่นดี (2540 : 18) กล่าวถึงความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่ชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม โดยการพอใจสิ่งใด แล้วอยากเข้าร่วมทั้งกายและจิตใจ

แคมบริดจ์ (Cambridge University. 1995 : 1256) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าหมายถึง ความรู้สึกพอใจเมื่อได้รับในสิ่งที่ต้องการหรือเมื่อรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ

กู๊ด (Good. 1973 : 13) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของสิ่งนั้น

เพาเวลล์ (บุษกร พงษ์ชวลิต. 2541 : 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สนุกสนาน ปราศจากความรู้สึกที่เป็นทุกข์ ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า บุคคลจะได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ในทุก ๆ สิ่งที่ต้องการ แต่ความพึงพอใจนั้นจะหมายถึง ความสุขที่เกิดจากการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี และเกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและการได้รับการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

วิเชียร ใจผาสุก (2541 : 29) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง สิ่งใดก็ตามที่สามารถลดความตึงเครียดของมนุษย์ให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องเมื่อใดที่ความต้องการได้รับการตอบสนองความตึงเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ

จากทรรศนะต่าง ๆ ของนักวิชาการ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน

2.1.3.2 ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการศึกษาได้แก่ ทฤษฎีจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (นฤมล มีชัย. 2538 : 21 - 22) เฮิร์ซเบิร์กได้ทำการวิจัยเรื่อง การจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยได้เสนอทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ โดยเชื่อว่าคนมีความสัมพันธ์กับงาน และทัศนคติของคนที่มีต่องานจะมีผลโดยตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน และพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และการมีโอกาสก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชาค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานหลักการของทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กสรุปได้ 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

2.1 การปรับปรุงปัจจัยจูงใจสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ แต่จะไม่ป้องกันหรือกำจัดความไม่พึงพอใจในงาน

2.2 การปรับปรุงปัจจัยค้ำจุนสามารถป้องกันหรือกำจัดความไม่พึงพอใจในงานได้แต่จะไม่เพิ่มความพึงพอใจในงาน ปัจจัยทั้ง 2 นี้ไม่สามารถทดแทนกันได้ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงปัจจัยทั้งสองไปพร้อม ๆ กัน จึงจะทำให้การบริหารงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ เพราะถ้าปัจจัยค้ำจุนบกพร่องก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำลง ถ้าหากมีปัจจัยค้ำจุนเพียงพอ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ผลในระดับหนึ่งเท่านั้น จะต้องมีปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งนำและปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งเสริมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need) ได้เสนอแนวคิดว่า มนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงลำดับความต้องการนี้สามารถใช้จูงใจได้ แต่เมื่อใช้สนองความต้องการในขั้นหนึ่งแล้วจะนำไปใช้อีกไม่ได้ จำเป็นต้องใช้ลำดับขั้นแรงจูงใจที่สูงกว่ามาแทนมาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่าการจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ลำดับขั้นดังนี้ (หลุย จำปาเทศ. 2535 : 31)

1. ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นในการดำรงชีพ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่ อากาศ น้ำ เสื้อผ้า ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต รวมถึงความมั่นคงหรือปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็น แรงจูงใจต่อพฤติกรรมมนุษย์ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม ความต้องการความห่วงใย ความรักจากผู้อื่น ซึ่งองค์การจะตอบสนองความต้องการนี้ให้แก่บุคคลได้โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ ทำให้รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. ความต้องการมีศักดิ์ศรีจากตนเองและผู้อื่น (Esteem Needs from Oneself and Others) เป็นความต้องการระดับสูง ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง อิสระ เสรีภาพ ในความคิดความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดที่ต้องการจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของตน

พรรณี ชูทัย (2538 : 461) ได้กล่าวถึงสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ตามธรรมชาติแล้ว ความดีที่อยู่ในตัวมนุษย์เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด การเรียนรู้หรือการแสดงพฤติกรรมของคนเกิดจากแรงผลักดันภายในตัวบุคคลและมนุษย์พร้อมที่จะทำในสิ่งที่ดีถ้าความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งได้นำเสนอแนวทางในการนำทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. พยายามทุกวิถีทางที่จะตอบสนองความต้องการขั้นต่ำ เช่น การทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกสบายและปลอดภัยทั้งในด้านร่างกายและสภาพแวดล้อมของการเรียน

2. กระตุ้นให้มีการเลือกที่จะนำไปสู่การพัฒนา โดยการจัดสภาพการณ์ที่กระตุ้นให้เด็กใช้ความพยายาม ลดความตึงเครียดและความวิตกกังวลต่าง ๆ

3. จัดประสบการณ์การเรียนเพื่อช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จ เพื่อจะกระตุ้นให้เด็กรู้จักการตั้งความคาดหวังที่ตรงตามความเป็นจริง ตลอดจนมีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในทางบวก

4. คำนึงถึงผลเสียของการแข่งขันกับผู้อื่น แต่เน้นการแข่งขันกับตนเอง

5. การให้ความช่วยเหลือกับเด็กบางคนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

6. กระตุ้นให้เด็กเรียนรู้เพราะความรู้สึกอยากเรียน โดยตัวของตัวเองกระตุ้นให้เกิดความสนใจโดยใช้เครื่องล่อใจและจูงใจในด้านต่าง ๆ

2.1.3.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

บุญรัตน์ อินทรสมพันธ์ (2542 : 13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลในการเรียนว่าประกอบด้วยองค์ปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ คือ

1. ความสมหวังในชีวิต ความสมหวังเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ปรารถนาให้ตนเองประสบผลสำเร็จในชีวิตการเรียนในแนวทางที่ตนเองพอใจ ก็จะทำให้เกิดการทุ่มเทความพยายาม กำลังกาย กำลังใจในการเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์และการเปลี่ยนแปลงแก่ตนเองทั้งในด้านความคิดความสามารถ ทักษะ และการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

2. ความพอใจในการเรียน ถ้ามนุษย์เราได้เรียนในสิ่งที่เราพอใจ ก็จะมีความสุขและทำให้ประสบผลสำเร็จ ความพอใจในการเรียนนั้นเกิดผลของการเรียนเป็นที่พอใจ การได้รับรางวัล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

จากการเรียน การได้รับการเสริมแรงในทางบวกจากอาจารย์ผู้สอนหรือครูฝึก เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในการเรียน

3. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่ต้องการพึ่งพาอาศัยกัน ถ้ามนุษย์ หรือสมาชิกที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง โดดเดี่ยว เขาก็จะเกิดความวิตกกังวลเครียด ไม่สามารถเรียนหรือปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ แต่ทางตรงข้ามถ้าสมาชิกนั้นเป็นบุคคลที่สังคมยอมรับนับถือ และให้ความไว้วางใจ บุคคลผู้นั้นก็ย่อมมีความสุขใจ มีความพึงพอใจต่อการเรียนหรือการทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุผลที่ตั้งใจไว้ได้

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ความหมายของคำว่า "ประสิทธิผล" นี้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งพอจะประมวลมาโดยสังเขปดังนี้

รอบบินส์ และ โคเตอร์ (ดุลา มหาพสุธานนท์. 2545 : 42 ; อ้างอิงจาก Robbin and Coulter. 1999 : 9) ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จในแง่การจัดการ คือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ประสิทธิผลขององค์กรต้องวิเคราะห์ต่อไปถึงความสำเร็จของเป้าหมายว่าเป็นเป้าหมายระยะสั้นหรือระยะยาวและเป็นเป้าหมายที่แท้จริง หรือเป็นเพียงเป้าหมายทางการที่ระบุไว้ให้บุคคลภายนอกทราบเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดและทำให้บรรลุผลลงได้นั้นได้ตกเป็นของกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มใดอีกด้วย เช่น เป็นของผู้ถือหุ้น พนักงานฝ่ายจัดการ หรือกับคู่ค้าลูกค้า และบุคคลภายนอกรวมทั้งสังคมโดยรวม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2548 : 39) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถตอบสนองผู้บริโภคด้วยสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และ สามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด ความหมาย ของ ปีเตอร์ ดรัคเกอร์ นักคิดทางด้านการบริหารที่นิยามประสิทธิผลว่าเป็นเรื่องของการ "ทำในสิ่งที่ถูกต้อง" เกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่ง คือ การอยู่รอด ซึ่งเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรต้องสามารถปรับตัวต่อภาวะการณ์ และสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถมีประสิทธิภาพการปฏิบัติการภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอ โดยมีเงื่อนไขว่า องค์กรต้องมีประสิทธิภาพการทำงานของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอ

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 : 15) เป้าหมายเป็นตัวชี้วัดในสิ่งที่เราต้องการให้สำเร็จและเป็น แนวทางที่องค์กร และสมาชิกในองค์กรมีความคิดที่สอดคล้อง และปฏิบัติตาม ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อุษณา ภัทรมนตรี (2547: 13) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถที่จะบริหารงานให้ได้ผลผลิต (Ouiput) มากที่สุดเมื่อเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ศึกษา สรุปได้ดังนี้

สุรพงษ์ ภิยโยภาพ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสภาวะการณ์ปัจจุบัน (2) ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันธ์องค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ (3) สมการสำหรับใช้การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิต การทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนา ศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านภาวะอิสระจากงาน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ความผูกพันธ์ต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันธ์ ต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การอยู่ระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันธ์กับองค์การด้านความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงาน และด้านความปรารถนาที่จะทำงานในองค์การต่อไปมีระดับความผูกพันธ์สูง และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัยเป็นด้านที่แสดงออกถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด รองลงมาจะเป็นด้านการคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของบริษัท การมาทำงานและการตรงต่อเวลาและในด้านของการประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น สำหรับด้านความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้มีค่าคะแนนประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุด สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนมุมมองว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อการพัฒนางานขององค์การ ผู้ประกอบการสามารถเปลี่ยนวิธีการบริหารจากการควบคุม การสั่งการ การรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางที่ผู้จัดการมาเป็นการจัดการที่เรียกว่า ยอมรับการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน โดยการมอบอำนาจและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนั้น การสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานก็เป็นอีกทางหนึ่งในการจูงใจพนักงานให้มีความผูกพันธ์กับองค์การมากขึ้น เช่น การกำหนดเงินเดือนค่าจ้างที่สมเหตุสมผล การจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบรวมทั้งการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุให้เพียงพอกับการใช้งาน การให้ความมั่นคงในหน้าที่ การงาน หรือว่าจะเป็นการขยายขอบเขตงานให้พนักงานได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ

เสวก ศรีไพโรจน (2547) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัท โอซาก้าไดมอนด์อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สุขลักษณะและปลอดภัยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ในงานให้แก่พนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวมและด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน บริษัท โอซาก้าไดมอนส์อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 4 ลักษณะ คือ เพศ อายุงาน สถานภาพสมรส และสังกัด เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน และโรงงาน บริษัท โอซาก้าไดมอนส์อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 100 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติในการคำนวณได้แก่ การหา ค่าร้อยละ ค่ามัชชิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (t-test) และค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Corelation Coefficient) การดำเนินตามระบบประเมินประสบความสำเร็จ

สมยศ แย้มเผื่อน (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง มาจากพนักงานปฏิบัติการ 250 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกพนักงานปฏิบัติการ 8 แผนก แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น สามารถสรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะทำการพัฒนางานขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีส่วนประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้พนักงานมีความพร้อม ความสะดวกและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การกำหนดค่าจ้างที่มีความเหมาะสม การจัดหาสถานที่ในการทำงานให้เป็นระเบียบ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย รวมทั้งการจัดหาอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการทำงานให้เพียงพอกับการใช้งาน การจัดหาและมอบผลประโยชน์ด้านสวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน ประกอบกับการขยายขอบเขตของงานให้พนักงานได้มองเห็นถึงความก้าวหน้าในสายงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

2.3 ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย

2.3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ข้อมูลทุติยภูมิ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือพิมพ์ทางธุรกิจ สิ่งพิมพ์วารสาร วิทยานิพนธ์ และเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลจำนวนพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ข้อมูลสภาพเศรษฐกิจ และการจ้างงาน แนวโน้มอุตสาหกรรมและความต้องการแรงงาน

2.3.2 ประชากรเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเลคทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน15 โรงงาน รวมทั้งสิ้น 4,402 คน (ตารางที่ 2.1) การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ใช้การคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ซึ่งสูตรที่ใช้ในการคำนวณ ดังนี้

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (0.05)

แทนค่า $n = \frac{4402}{1+(4402)(0.05)^2}$

$= 367$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 2.1 การแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในโรงงาน

บริษัท	จำนวนพนักงาน	จำนวนตัวอย่าง
บริษัท เค.ยู.โนมูระ ไทย จำกัด	170	14
ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอเรอร์ จำกัด	273	23
วอสโล-ชวาเบ้ (ประเทศไทย)จำกัด	76	6
อุตสาหกรรม อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)	285	24
กุลธรเคอร์บี้ จำกัด (มหาชน)	981	82
ทริโอเท็ค (บางกอก) จำกัด	76	6
พินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด	55	5
วิจิแลนท์ เทคโนโลยี จำกัด	259	22
เอเวสท์ จำกัด	100	8
กุลธรอิเลคทริค จำกัด	262	22
ไทโก้ อิเลคทรอนิคส์ คัลไมสัน (ประเทศไทย) จำกัด	291	24
มิตซูบิชิ เฮฟวี่ อินดัสตรีส-มหาจักร แอร์ คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด	692	58
วีนิค จำกัด	67	6
ฮอลโลแกธ โอดแลมป์ จำกัด	15	1
เคซีอี อิเลคโทรนิกส์ จำกัด (มหาชน)	800	67
รวม	**4,402**	**367**

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. 2552

2.3.3 การสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 367 คน และเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนอย่างมีระบบโดยคำนวณตามสัดส่วนของพนักงานแต่ละโรงงานเทียบจำนวน ประชากรทั้งหมด

2.3.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำการกำหนดให้ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ และตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

2.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน มีการวิเคราะห์โดยแบ่งรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) รายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไป ของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยจะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เป็นค่าสถิติในการวิเคราะห์และอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามของข้อมูลส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกันในการทดสอบสมมติฐาน

3. ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังและส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความสำคัญ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คะแนน	5	4	3	2	1

ซึ่งสามารถแปลความหมายโดย ผู้วิจัยจะคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนในแต่ละด้านแล้วทำการแบ่งอันตรภาคชั้นของคะแนน โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น (พิสัย/จำนวนชั้น) โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

กำหนดเป็น 5 อันตรภาคชั้น เพื่อให้การแปลความหมายสามารถทำได้อย่างละเอียดขึ้น โดยแปลความหมาย ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00
ระดับมาก	มีคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20
ระดับปานกลาง	มีคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40
ระดับน้อย	มีคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60
ระดับน้อยที่สุด	มีคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
110261
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บทที่ 3
อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

3.1 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่

1. กลุ่มผลิตภัณฑ์โทรคมนาคม
2. กลุ่มผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์
3. กลุ่มชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
4. กลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน
5. กลุ่มอุตสาหกรรมซอฟแวร์
6. กลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุน

โดยทั้ง 6 กลุ่มอุตสาหกรรมมีความเชื่อมโยงกัน และมีกลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุนเป็นพื้นฐานในการเติบโตในระยะยาว อุตสาหกรรมในแต่ละสาขาย่อยแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน คือ

1. กลุ่มผลิตภัณฑ์โทรคมนาคม

เป็นอุตสาหกรรมค่อนข้างใหม่สำหรับประเทศไทย ส่วนใหญ่ต้องใช้เทคโนโลยีในการผลิตสูง ที่ผ่านมาการผลิตในประเทศมักจะผลิตอุปกรณ์สื่อสารที่ใช้เทคโนโลยีไม่ซับซ้อน หรือเป็นการนำเข้าชิ้นส่วนจากต่างประเทศเพื่อประกอบในโรงงานที่เป็นฐานการผลิตในประเทศไทย ได้แก่ เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องโทรสาร จานดาวเทียม และชิ้นส่วนเครื่องรับโทรศัพท์

2. กลุ่มผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ

เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เงินลงทุนสูงใช้เทคโนโลยีการผลิตสูงและทันสมัย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก การผลิตในประเทศไทยส่วนใหญ่จะผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์และส่วนประกอบ หรือนำเข้าชิ้นส่วนเพื่อประกอบเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปแล้วส่งออก โดยต้องพึ่งพาวัตถุดิบและชิ้นส่วนจากต่างประเทศกว่าร้อยละ 70 – 80 และใช้เทคโนโลยีจากบริษัทแม่ที่เข้ามาร่วมทุน ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่ อุปกรณ์และชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ Hard Disk Drive และ Magnetic Tape

3. กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นการผลิตที่เน้นใช้แรงงาน (Labour Intensive) เป็นสำคัญ และจะเป็นลักษณะร่วมทุนกับต่างประเทศ (Joint Venture) ในรูปของบริษัทข้ามชาติ (Muti – National) บริษัทในเครือ (Subsidiary) และผู้รับช่วงการผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

(Subcontracting) ทั้งนี้ลูกค้าส่วนใหญ่ คือ ลูกค้าต่างชาติและปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ต้องพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศถึงร้อยละ 80 และใช้วัตถุดิบในประเทศร้อยละ 20 ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มฯ ได้แก่ IC PCB Resistor Capacitor Batter และ Coil ซึ่งผลิตเพื่อการส่งออกเป็นส่วนใหญ่

4. กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน

เป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลิตมานานกว่า 30 ปี ผู้ผลิตมีการพัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยีการออกแบบ และมีความสามารถในการผลิตชิ้นส่วน ส่วนประกอบและผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปทำให้เครื่องใช้ภายในบ้านที่ผลิตในประเทศไทยมีรูปแบบสวยงาม คุณภาพดี การผลิตเครื่องใช้ภายในบ้าน มีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมในประเทศสูงโดยปัจจุบันมีการใช้ชิ้นส่วนในประเทศเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และนำเข้าวัสดุและวัตถุดิบพื้นฐาน เช่น เหล็ก อลูมิเนียม ทองแดง พลาสติก เคมีภัณฑ์ เพื่อผลิตชิ้นส่วนและส่วนประกอบ แล้วนำมาประกอบเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่ เครื่องปรับอากาศ เครื่องรับโทรทัศน์ Hi – Fi Audio เป็นต้น

5. กลุ่มอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์เข้ามามีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านฮาร์ดแวร์เทคโนโลยีเนื้อหาสาระที่เป็นสื่อผสม (Multimedia) เทคโนโลยีโทรคมนาคมรวมถึงเทคโนโลยีซอฟต์แวร์ด้วย อีกทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการลงทุนพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่มีมูลค่าสูงมาก ทำให้ตลาดซอฟต์แวร์ภายในประเทศมีขนาดใหญ่เพียงพอ และมีการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นพื้นฐานในการพัฒนาอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ในระยะสั้น ๆ ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญของอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ได้แก่ Application CAI และ Programmable Logic

6. กลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุน

อุตสาหกรรมสนับสนุนเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานในการผลิตของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้แก่ อุตสาหกรรมแม่พิมพ์ ชิ้นส่วนโลหะ ชิ้นส่วนพลาสติก ฯลฯ โดยมีกระบวนการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ การปั๊มขึ้นรูป การชุบเคลือบผิวโลหะ งานเครื่องมือกล การหล่อ การเชื่อม การฉีดพลาสติก และการขึ้นรูปยาง ซึ่งการผลิตชิ้นส่วนแต่ละชนิดจะมีการใช้เทคโนโลยีการออกแบบ และเทคโนโลยีการผลิตที่แตกต่างกัน โดยเทคโนโลยีด้าน DIE / MOLD เป็นหัวใจสำคัญของการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสามารถทำรายได้จากการส่งออกให้กับประเทศจำนวนมาก อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทำให้เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญในการรองรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานจำนวนมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

โดยอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีวิวัฒนาการมาจากผลของการใช้นโยบายของภาครัฐในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าสำหรับอุตสาหกรรมในประเทศ ซึ่งในช่วงแรกมีการผลิตแบตเตอรี่แห้ง และหลอดไฟฟ้าแบบมีขั้ว เริ่มประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้าและเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ในบ้าน โดยเป็นการนำชิ้นส่วนสำเร็จรูปเข้ามาประกอบ ต่อมาทางภาครัฐก็ได้มีมาตรการส่งเสริมการผลิตเพื่อส่งออกสำหรับนักลงทุนต่างชาติ โดยเป็นการย้ายฐานการผลิตเข้ามาผลิตในประเทศไทยของบริษัทข้ามชาติมากกว่าที่จะเป็นผู้ประกอบการคนไทย การลงทุนขนาดใหญ่เป็นของบริษัทต่างชาติและบริษัทร่วมทุนระหว่างไทยกับต่างชาติ (Joint Venture)

แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันมีการจัดตั้งหน่วยงาน หรือสถาบันที่มีบทบาทในการสนับสนุนอุตสาหกรรมนี้ในด้านการพัฒนาเทคโนโลยี ดังนี้

1. หน่วยงานภาครัฐซึ่งได้แก่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้ให้การส่งเสริมทางด้านวิจัยและพัฒนาในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

2. สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (สฟอ.) ของกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นสถาบันหลักในการพัฒนาศักยภาพ การผลิต การส่งออก การวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยสู่มาตรฐานสากล

3. ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC)

3.2 สภาพเศรษฐกิจและการจ้างงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

3.2.1 สภาพเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

3.2.1.1 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

1. การผลิตอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

ภาวะการผลิตสินค้าในกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 มีดัชนีผลผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ที่ 133.06 ปรับตัวเพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อน โดยดัชนีผลผลิตปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ12.53 สินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีการผลิตเพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อน 3 อันดับแรก ได้แก่ พัดลมเครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วนคอนเดนซิ่งยูนิต เครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วนแฟนคอยล์ซิ่งยูนิต ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 69.62, 50.06 และร้อยละ 45.69 ตามลำดับ หากเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน ปรับตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อยร้อยละ 5.63 สินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีการผลิตเพิ่มขึ้น ได้แก่ กระติกน้ำร้อน ตู้เย็น และหม้อหุงข้าวไฟฟ้า ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 16.07, 13.85 และร้อยละ 12.88 ตามลำดับ สินค้าที่ปรับตัวลดลงเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ได้แก่ เครื่องรับโทรทัศน์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สีขนาดจอเล็กกว่า 20 นิ้วที่ปรับตัวลดลง เนื่องมาจากความนิยมในตัวสินค้าแบบเดิมนั้นมีการลดต่ำลงและมีสินค้าทดแทนที่มีคุณภาพสูงกว่าและความคมชัดมากกว่าเข้ามาแทนที่ ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีมาเป็น LCD/Plasma TV และระบบสัญญาณภาพที่เป็นดิจิตอลในตลาดหลักอย่างตลาดสหรัฐอเมริกา และยุโรป ขณะที่เทคโนโลยีเดิมก็ยังคงมีขายในประเทศไทยในราคาที่ถูกลงแต่ปรับปรุงคุณลักษณะผลิตภัณฑ์ให้มีความบางลงจากเดิมสนองตอบความต้องการของระดับกลางถึงล่างได้

สินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ปรับตัวเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ได้แก่ เครื่องปรับอากาศที่ได้รับผลพวงจากการผลิตเพื่อการส่งออก และมีบางบริษัทมีการลงทุนขยายโรงงานเพื่อการผลิตเครื่องปรับอากาศที่ใช้ในบ้าน มีกำลังการผลิตประมาณ 500,000 ยูนิต ขณะที่ตัวแทนจำหน่ายสินค้าเครื่องปรับอากาศจีนมีแผนทำการตลาดเน้นราคาเหมาะสมและสินค้ามีคุณภาพเพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับตราสินค้าก่อนในเบื้องต้นที่นำสินค้าเข้ามาขายในไทย นอกจากนี้ การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ได้กระทำอย่างต่อเนื่องในผู้ผลิตค่ายญี่ปุ่น และเกาหลี โดยเน้นเรื่องการประหยัดพลังงานและการทำงานที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของสถานที่มากยิ่งขึ้น ขณะที่ เครื่องใช้ไฟฟ้าขนาดเล็ก เช่น กระติกน้ำร้อน หม้อหุงข้าว เป็นต้น ปรับตัวสูงขึ้นเช่นกันตั้งแต่ในช่วงปลายปีที่ผ่านมาโดยได้มีการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้หลากหลายหน้าที่การทำงานมากขึ้น เช่น หม้อหุงข้าวพร้อมนึ่ง หลังจากเมื่อ 2-3 ปีที่ผ่านมาได้รับผลกระทบมากจากการโจมตีของสินค้าจีนที่มีราคาถูกแต่ไม่เป็นที่ยอมรับด้านคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันยอดการผลิตปรับตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องพร้อมด้วยราคาเหมาะสมสามารถแข่งขันได้ในตลาด (ตารางที่ 3.1)

2. การตลาดอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

จากรายงานดัชนีการส่งสินค้าของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมพบว่า ในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 20.10 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.68 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน สินค้าปรับตัวเพิ่มขึ้นในไตรมาสที่ 1 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อนซึ่งพบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ เครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วนคอนเดนซิ่งยูนิต เครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วนแฟนคอยล์ซิ่งยูนิต และพัดลมเพิ่มขึ้นร้อยละ 56.68 , 51.64 และร้อยละ 53.93 ตามลำดับ ขณะที่ สินค้าปรับตัวเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน 3 อันดับแรก ได้แก่ กระติกน้ำร้อน สายไฟฟ้า และเครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วนคอนเดนซิ่งยูนิต เพิ่มขึ้นร้อยละ 20.64 , 18.71 และร้อยละ 18.19 ตามลำดับ

ภาวะการตลาดโดยรวมของสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าโดยรวมปรับตัวสูงขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ยกเว้นสินค้าที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ได้แก่ โทรทัศน์สี (ขนาดจอเล็กกว่า 20 นิ้ว) เนื่องจากภาคการส่งออกโดยรวมของเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ปรับตัวเพิ่มขึ้นในช่วง 3 เดือนแรก พ.ศ. 2551 ร้อยละ 15.12 จากช่วงเดียวกันของปีก่อน โดยเฉพาะการส่งออกเครื่องปรับอากาศมีการขยายตัวสูงขึ้น และมีมูลค่าส่งออกสูงสุดถึงแม้จะชะลอตัวเล็กน้อยบ้าง ในตลาดสหรัฐและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ในตลาดสหรัฐและตะวันออกกลาง โดยปรับตัวลดลงร้อยละ 9.65 และ 0.76 ตามลำดับ แต่มีสัดส่วนการส่งออกเครื่องปรับอากาศที่ไทยส่งออกไปตลาดสหรัฐค่อนข้างน้อย ประมาณร้อยละ 7.59 ผนวกกับการเผชิญกับสภาพอากาศร้อนในหลายประเทศทั่วโลก อย่างไรก็ตามภาวะตลาดในประเทศค่อนข้างทรงตัวปรับตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อยใน เครื่องปรับอากาศซึ่งมีแนวโน้มการขายในประเทศปรับตัวเพิ่มขึ้น จากการวางแผนการตลาดและวางแคมเปญกระตุ้นการซื้อโดยชูจุดขายเรื่องการประหยัดพลังงานและเทคโนโลยีทำความเย็นที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การเพิ่มยอดขายโดยการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย กับงานโครงการคอนโดมิเนียมและที่พักอาศัยอีกทางหนึ่ง

ตารางที่ 3.1 ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าของประเทศไทยไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551

สินค้า	ดัชนีผลผลิต ไตรมาส 1 พ.ศ. 2551	การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)
เครื่องใช้ไฟฟ้า	133.06	12.53	5.63
เครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วน - คอนเดนซิ่งยูนิต	322.78	50.06	10.84
เครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วน - แฟนคอยล์ซิ่งยูนิต	322.50	45.69	9.38
คอมเพรสเซอร์	163.70	13.31	10.57
พัดลม	32.23	69.62	0.09
ตู้เย็น	247.35	16.28	13.85
กระติกน้ำร้อน	169.62	-14.06	16.07
หม้อหุงข้าวไฟฟ้า	112.62	-1.40	12.88
สายไฟฟ้า	140.93	-13.87	3.26
โทรทัศน์สี (ขนาดจอเล็กกว่า20 นิ้ว)	26.60	-19.33	-12.18
โทรทัศน์สี (ขนาดจอ 21 นิ้ว หรือมากกว่า)	277.13	7.08	2.59

ที่มา : สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2551

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ส่วนตู้เย็นที่ยังคงปรับตัวสูงขึ้นจากการส่งออกเช่นกัน โดยเฉพาะตลาดอาเซียนที่มีมูลค่าส่งออกสูงสุด 74.63 ล้านเหรียญสหรัฐและมีสัดส่วนสูงสุดถึงร้อยละ 29.69 ในช่วง 3 เดือนแรก ทำให้มูลค่าการส่งออกตู้เย็นรวมในช่วงดังกล่าวปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 26.44 และภาวะตลาดเครื่องรับโทรทัศน์โดยรวม ปรับตัวลดลงจากการส่งออกในช่วงมกราคมถึงมีนาคมปี พ.ศ. 2551 ร้อยละ 17.28 เนื่องจากตลาดส่งออกสหรัฐอเมริกาชะลอลงถึงแม้จะยังคงปรับตัวเพิ่มขึ้นแต่ในอัตราที่ลดลงในตลาดนี้ โดยปรับตัวเพิ่มขึ้นในตลาดสหรัฐอเมริกา ร้อยละ 7.01 นอกจากนี้ การผลิตอยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีทำให้การผลิตเทคโนโลยีเดิมลดลงบ้างนำไปสู่การผลิตเทคโนโลยีใหม่ (ตารางที่ 3.2)

ตารางที่ 3.2 ดัชนีการส่งสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าของประเทศไทย ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551

สินค้า	ดัชนีการส่งสินค้า ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551	การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2550(ร้อยละ)
เครื่องใช้ไฟฟ้า	155.28	20.10	10.68
เครื่องปรับอากาศแยกส่วนคอนเดนซิ่งยูนิต	312.05	56.68	18.19
เครื่องปรับอากาศแยกส่วนแฟนคอยล์ซิ่งยูนิต	315.25	51.64	11.61
คอมเพรสเซอร์	193.83	30.45	12.42
พัดลม	33.86	53.93	1.46
ตู้เย็น	250.34	12.51	11.93
กระติกน้ำร้อน	167.02	19.51	20.64
หม้อหุงข้าวไฟฟ้า	107.18	-13.14	6.32
สายไฟฟ้า	150.89	1.77	18.71
โทรทัศน์สี (ขนาดจอเล็กกว่า 20 นิ้ว)	26.77	-18.97	-9.37
โทรทัศน์สี (ขนาดจอ 21 นิ้ว หรือมากกว่า)	267.49	2.04	0.08

ที่มา: สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2551

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

3.2.1.2 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

1. การผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ภาวะการผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 พบว่าจากรายงานของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมพบว่าดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 1 ลดลงร้อยละ 4.70 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 31.08 โดยสินค้าที่มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นมากเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน คือ Hard Disk Drive และ Other IC เพิ่มขึ้นร้อยละ 34.57 และร้อยละ 39.39 ตามลำดับ

เนื่องจากการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของไทยโดยเฉพาะ HDD มีการขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของการส่งออกไปยังภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกโดยเฉพาะตลาดจีน ส่งออกอุปกรณ์ประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ อัตราการขยายตัวการส่งออกไปยังตลาดจีน ร้อยละ 47.05 ในช่วงไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 มีมูลค่าส่งออกไปยังตลาดนี้ 1,421.01 ล้านเหรียญสหรัฐซึ่งมีมูลค่าการส่งออกสูงสุดของตลาดส่งออกทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของสมาคมอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ พบว่า ในช่วงไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 ยอดขายเซมิคอนดักเตอร์ปรับตัวเพิ่มขึ้นในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีมูลค่าจำหน่าย 30.40 พันล้านเหรียญสหรัฐ ขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 1.51 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน แต่การเติบโตแข่งของมูลค่าอาจไม่มากนักเนื่องจากภาวะการแข่งขันด้านราคาขายโดยเฉลี่ยที่ค่อนข้างต่ำ จึงต้องขายปริมาณมากขึ้นเพื่อรักษาส่วนแบ่งตลาดไว้ ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยี เช่น HDD เป็นสิ่งจำเป็นที่จะเพิ่มมูลค่าราคาให้สูงขึ้น (ตารางที่ 3.3)

ตารางที่ 3.3 ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551

สินค้า	ดัชนีผลผลิต ไตรมาส 1 พ.ศ.2551	การเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	การเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)
ดัชนีผลผลิต อิเล็กทรอนิกส์	462.12	-4.70	31.08
Semiconductor Devices Transisters	138.35	0.29	16.84
Monolithic IC	148.05	-10.55	0.98
Other IC	244.97	4.00	39.39
Hard Disk Drive	831.25	-4.96	34.57
Printer	18.08	-23.51	-9.14

ที่มา : สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2551

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

2. การตลาดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ภาวะตลาดของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 มีการปรับตัวเพิ่มขึ้น โดยจากรายงานดัชนีการส่งสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมพบว่าเมื่อเทียบกับไตรมาสก่อนภาวะตลาดของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ปรับตัวลดลงร้อยละ 5.08 และเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 29.50 โดยเป็นผลมาจากการขยายตัวของ HDD และ Other IC ร้อยละ 33.11 และร้อยละ 32.97 ตามลำดับ (ตารางที่ 3.4)

ตารางที่ 3.4 ดัชนีการส่งสินค้าอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551

สินค้า	ดัชนีส่งสินค้าไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551	การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)
ดัชนีการส่งสินค้าอิเล็กทรอทรอนิกส์	454.56	-5.08	29.50
Semiconductor devices Transisters	137.77	-3.02	14.00
Monolithic IC	141.54	-11.37	-1.16
Other IC	212.55	2.76	32.97
Hard Disk Drive	826.87	-5.19	33.11
Printer	16.94	-29.67	-12.28

ที่มา : สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2551

เมื่อพิจารณามูลค่าการจำหน่าย Semiconductor ของตลาดโลกไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 จากการรายงานของ Semiconductor Industry Association (SIA) พบว่าในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 มีมูลค่าการจำหน่ายประมาณ 63.08 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ปรับตัวลดลงร้อยละ 7.81 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน ปรับตัวลดลงในทุกภูมิภาค และเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนพบว่าขยายตัวร้อยละ 1.78 ซึ่งปรับตัวเพิ่มขึ้นในญี่ปุ่นและเอเชียแปซิฟิก ส่วนสหรัฐอเมริกาและยุโรปปรับตัวลดลงโดยปรับตัวลดลงร้อยละ 2.83 และ 0.32 ตามลำดับ เนื่องมาจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจในประเทศสหรัฐอเมริกานี้เอง จากตัวเลขการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ GDP ของสหรัฐฯ พบว่าในไตรมาสที่ 1 GDP เติบโตจากไตรมาสก่อนเพียงร้อยละ 0.6 เท่านั้น อย่างไรก็ตาม หากพิจารณารายผลิตภัณฑ์ในปีพ.ศ. 2551 นี้ พบว่าเครื่องคอมพิวเตอร์ ปรับตัวเพิ่มขึ้นในตลาดต่าง ๆ ยกเว้นตลาด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สหรัฐที่ยังคงชะลอลงจากเดิม โดยปรับตัวเพิ่มขึ้นโดยรวมในแง่ปริมาณ ร้อยละ 12 ส่วนโทรศัพท์มือถือปรับตัวเพิ่มขึ้นในแง่ของปริมาณ ร้อยละ 14.3 เกิดจากแรงขับเคลื่อนจากยอดขายในตลาด Emerging Markets ทำให้การขยายตัวในของสินค้า Consumer Electronics เพิ่มขึ้นมากในภูมิภาคนี้ค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังส่งผลให้ความต้องการชิ้นส่วนประเภทเซมิคอนดักเตอร์ ปรับตัวสูงขึ้นโดยเฉพาะความต้องการใช้ชิ้นส่วนที่ใช้ในเครื่องคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือ ที่มีสัดส่วนการใช้เซมิคอนดักเตอร์ (Semiconductor Consumption) มากที่สุดถึงร้อยละ 41 ของการใช้เซมิคอนดักเตอร์รวม

3.2.2 โครงสร้างการผลิตอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ลักษณะโครงสร้างอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่เน้นใช้เทคโนโลยีค่อนข้างมาก และยังต้องพึ่งพาวัตถุดิบนำเข้าในอัตราที่ค่อนข้างสูง โดยเน้นการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งมีสัดส่วนของการใช้วัตถุดิบภายในประเทศต่อวัตถุดิบจากต่างประเทศประมาณร้อยละ 50 ส่วนการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์นั้นมีสัดส่วนการใช้วัตถุดิบภายในประเทศต่อวัตถุดิบจากต่างประเทศประมาณร้อยละ 50

ในแง่ของความหลากหลายของสินค้านั้น อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าจะพบว่ามีมากกว่าของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สินค้าที่ไทยส่งออกเป็นจำนวนมากและมีมูลค่าเป็นลำดับต้น ๆ ในส่วนของเครื่องใช้ไฟฟ้านั้น ได้แก่ เครื่องปรับอากาศ โทรทัศน์ ตู้เย็น เครื่องเสียง เตาอบ เป็นต้น ซึ่งมีระดับการใช้เทคโนโลยีไม่สูงมาก ทำให้มีผู้ประกอบการสามารถเข้าสู่ตลาดได้ไม่ยากนัก ส่วนสินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์และแผงวงจรไฟฟ้านั้น เนื่องจากการผลิตต้องใช้เงินลงทุนและใช้เทคโนโลยีในระดับก้าวหน้า ทำให้ผู้ประกอบการเข้าสู่ตลาดได้ลำบากกว่า ปัจจุบันผู้ประกอบการที่ผลิตสินค้าในกลุ่มนี้จึงเป็นบริษัทของชาวต่างชาติแทบทั้งสิ้น

โดยธรรมชาติของการผลิตสินค้าต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมนี้ มักเป็นไปตามคำสั่งซื้อของลูกค้าหรือมิฉะนั้นก็เป็นไปตามคำสั่งของบริษัทแม่ในต่างประเทศ Original Equipment Manufacturing (OEM) เช่น ในประเทศไทยนั้นผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการที่ร่วมทุนกับชาวต่างชาติอย่างเช่น ญี่ปุ่น เป็นต้น ทำให้การผลิตสินค้าต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการออกแบบหรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์จึงไม่เป็นเอกเทศของผู้ประกอบการชาวไทย นอกจากนี้ การสั่งสินค้ายังต้องสั่งล่วงหน้า 2-3 เดือน ซึ่งส่วนหนึ่งนั้น คู่ค้าจะเป็นผู้กำหนดคุณลักษณะสินค้า (Specification) ให้ผู้ประกอบการไทยผลิตตามความต้องการ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ จึงเป็นผู้ผลิตที่ผลิตส่วนประกอบป้อนให้กับบริษัทตัวแทนของบริษัทแม่ในประเทศไทย เพื่อประกอบเป็นผลิตภัณฑ์และดำเนินการส่งออกทำให้เมื่อใดที่มีการเปลี่ยนแปลงเรื่องระเบียบต่าง ๆ แล้วบริษัทที่สั่งส่วนประกอบจะต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และที่ผ่านมาพบว่ามีการร่วมมือกัน และแลกเปลี่ยนข้อมูลอยู่สม่ำเสมอ ลักษณะโครงสร้างสายการผลิตเช่นนี้ ทำให้บริษัทผู้ประกอบการรายเล็ก ๆ ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ผลิตชิ้นส่วนต่าง ๆ ไม่ได้รับผลกระทบโดยตรง หากแต่เป็นการรับผลกระทบทางอ้อม จึงเท่ากับว่าผู้ที่ต้องคอยรับรู้ข่าวสารให้รวดเร็วควรจะเป็นบริษัทผู้ผลิตรายใหญ่ที่ดำเนินการส่งออก

ส่วนในเรื่องของการค้า หากพิจารณาจากลักษณะของประเทศคู่ค้าจะพบว่าการค้าขายในสหภาพยุโรปค่อนข้าง ที่จะมีความเข้มงวดกว่าการค้าขายกับสหรัฐอเมริกา แต่กลับพบว่าการค้าขายกับสหภาพยุโรปมีมากกว่า ด้วยเห็นว่าถ้าผู้ประกอบการรายใดประสบความสำเร็จในการทำให้สินค้าของตนผ่านเข้าประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปแล้วก็จะกลายเป็นจุดแข็ง ซึ่งในภาพรวมนั้นผู้ประกอบการไทยสามารถนำเอาคุณลักษณะสินค้าที่กำหนดโดยสหภาพยุโรปมาเป็นมาตรฐานสำหรับผลิตภัณฑ์ของไทยได้

3.2.3 การจ้างงาน

1. ผู้มีงานทำจำแนกตามเพศ

ผู้ที่มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 มีจำนวนทั้งสิ้น 460,144 คน ลดลงร้อยละ 3.35 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.07 เมื่อเทียบกับไตรมาเดียวกันของปีก่อน แยกเป็นเพศชาย 156,123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 ลดลงร้อยละ 3.95 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.62 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกัน ของปีก่อน และเป็นเพศหญิง 304,021 คน คิดเป็นร้อยละ 66.07 ลดลงร้อยละ 3.04 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และลดลงร้อยละ 0.71 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน ทั้งนี้คิดเป็นสัดส่วนแรงงานชายต่อแรงงานหญิง ประมาณ 1 ต่อ 3 (ตารางที่ 3.5)

2. ผู้มีงานทำจำแนกรายภาค

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 จะอยู่ในภาคกลางมากที่สุด จำนวน 316,094 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 68.69 ลดลงร้อยละ 6.09 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.16 เมื่อเทียบไตรมาสเดียวกันของปีก่อน รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร จำนวน 61,787 คน คิดเป็นร้อยละ 13.43 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 20.58 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 34.50 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นจำนวน 41,094 คน คิดเป็นร้อยละ 8.93 ลดลงร้อยละ 19.72 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และลดลงร้อยละ 38.53 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน (ตารางที่ 3.6)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 3.5 ผู้มีงานทำจำแนกตามเพศ พ.ศ. 2551

เพศ	ผู้มีงานทำ (คน)			ร้อยละของผู้มีงานทำไตรมาส 1 พ.ศ. 2551	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาส 1 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาส 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)
	พ.ศ. 2550		ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551			
	Q1	Q4				
ชาย	153,639	162,545	156,123	33.93	1.62	-3.95
หญิง	306,190	313,553	304,021	66.07	-0.71	-3.04
รวม	459,829	476,098	460,144	100.00	0.07	-3.35

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ก)

ตารางที่ 3.6 ผู้มีงานทำจำแนกรายภาค พ.ศ. 2550

ภาค	ผู้มีงานทำ (คน)			ร้อยละของผู้มีงานทำไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาส 1 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาส 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)
	พ.ศ. 2550		ไตรมาส ที่ 1 พ.ศ. 2551			
	Q1	Q4				
กรุงเทพมหานคร	45,940	51,241	61,787	13.43	34.50	20.58
กลาง	309,413	336,580	16,094	68.69	2.16	-6.09
เหนือ	37,629	35,797	40,137	8.72	6.66	12.12
ตะวันออกเฉียงเหนือ	66,847	51,191	41,094	8.93	-38.53	-19.72
ใต้	-	1,288	1,032	0.22	-	-19.90
รวม	459,829	476,097	460,144	100.00	0.07	-3.35

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ข)

3. ผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มอายุ

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-29 ปี ซึ่งเป็นวัยแรงงาน จำนวน 130,754 คน คิดเป็นร้อยละ 28.42 ลดลงร้อยละ 13.18 เมื่อเทียบกับไตรมาส และลดลงร้อยละ 13.68 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน รองลงมาอยู่ในช่วงอายุอายุ 20-24 ปี จำนวน 105,024 คน คิดเป็นร้อยละ 22.82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.34 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.37 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน และอยู่ในช่วงอายุ 30-34 ปี จำนวน 102,334 คน คิดเป็นร้อยละ 22.24 ลดลงร้อยละ 0.78 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และมีการเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.26 เมื่อเทียบกับในไตรมาสเดียวกันของปีก่อน (ตารางที่ 3.7)

ตารางที่ 3.7 ผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มอายุ พ.ศ. 2551

กลุ่มอายุ	ผู้มีงานทำ (คน)			ร้อยละของผู้มีงานทำไตรมาส 1 พ.ศ. 2551	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาส 1 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาส 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)
	พ.ศ. 2550		ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551			
	Q1	Q4				
15-19 ปี	16,499	15,433	3,652	2.97	-17.26	-11.54
20-24 ปี	102,590	103,634	105,024	22.82	2.37	1.34
25-29 ปี	151,475	150,601	30,754	28.42	-13.68	-13.18
30-34 ปี	95,405	103,141	102,334	22.24	7.26	-0.78
35-39 ปี	55,000	62,405	7,061	12.40	3.75	-8.56
40-49 ปี	29,879	32,787	43,000	9.34	43.91	31.15
50-59 ปี	8,479	6,191	7,873	1.71	-7.15	27.17
≥ 60 ปี	502	1,906	446	0.10	-11.21	-76.61
รวม	459,829	476,098	60,144	100.00	0.07	-3.35

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ค)

4. ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอาชีพ

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 จะอยู่ในประเภทผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานการประกอบ 288,952 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 ลดลงคิดเป็นร้อยละ 5.44 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.14 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน รองลงมาประเภทอาชีพช่างเทคนิคในสาขาต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 72,312 คน คิดเป็นร้อยละ 15.72 ลดลงร้อยละ 0.43 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.19 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน และอาชีพพื้นฐานจำนวน 30,149 คน ร้อยละ 6.55 เพิ่มขึ้นร้อยละ 50.18 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 68.03 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน (ตารางที่ 3.8)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 3.8 ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอาชีพ พ.ศ. 2551

ประเภทอาชีพ	ผู้มีงานทำ (คน)			ร้อยละของผู้มีงานทำ ไตรมาส 1 พ.ศ. 2551	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาส 1 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาส 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)
	พ.ศ. 2550		ไตรมาสที่1 พ.ศ. 2551			
	Q1	Q4				
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ	10,119	8,418	10,615	2.31	4.90	26.10
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	5,832	10,535	8,954	1.95	53.53	-15.01
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	68,275	72,622	72,312	15.72	5.91	-0.43
เสมียนต่างๆ	20,235	23,008	22,343	4.86	10.42	-2.89
พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	1,430	859	2,469	0.54	72.69	187.47
ผู้ปฏิบัติงานฝีมือในด้านการเกษตรและประมง	930	434	1,003	0.22	7.81	131.03
ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจระดับต่างๆ	19,643	33,789	22,993	5.00	17.05	-31.95

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ประเภทอาชีพ	ผู้มีงานทำ (คน)			ผู้มีงานทำไตรมาส 1 พ.ศ. 2551 (ร้อยละ)	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาส 1 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาส 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)
	พ.ศ. 2550		ไตรมาสที่1 พ.ศ. 2551			
	Q1	Q4				
ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานการประกอบ	314,554	305,590	288,952	62.80	-8.14	-5.44
อาชีพงานพื้นฐาน	17,943	20,075	30,149	6.55	68.03	50.18
คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	869	770	354	0.08	-59.26	-54.02
รวม	459,830	476,100	460,144	100.00	0.07	-3.35

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ง)

5. ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 พบว่า อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด จำนวน 151,202 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 ลดลงร้อยละ 21.58 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และลดลงร้อยละ 8.84 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 137,012 คน คิดเป็นร้อยละ 29.78 เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.52 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.30 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน และระดับปริญญาตรี จำนวน 54,178 คน คิดเป็นร้อยละ 11.77 ลดลงร้อยละ 10.19 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และลดลงร้อยละ 8.86 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน (ตารางที่ 3.9)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 3.9 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา พ.ศ. 2551

ระดับการศึกษา	ผู้มีงานทำ (คน)			ร้อยละของผู้มีงานทำไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)
	พ.ศ. 2550		ไตรมาส 1 พ.ศ. 2551			
	Q1	Q4				
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	51,984	41,569	3,620	11.65	3.15	28.99
มัธยมศึกษาต้น	128,893	118,601	37,012	29.78	6.30	15.52
มัธยมศึกษาปลาย	165,220	192,801	151,202	32.86	-8.48	-21.58
- สายสามัญ	131,165	147,679	113,780	24.73	-13.25	-22.95
- สายอาชีวศึกษา (ปวช.)	34,055	45,122	37,423	8.13	9.89	-17.06
- สายวิชาการ	-	-	-	0.00	-	-
อนุปริญญา	51,101	54,588	57,396	12.47	12.32	5.14
- สายวิชาการ	553	1,264	843	0.18	52.38	-33.33
- สายวิชาชีพ (ปวส.)	50,199	53,324	56,554	12.29	12.66	6.06
- สายวิชาการ	349	-	-	0.00	-100.00	-
ปริญญาตรี	59,444	60,327	54,178	11.77	-8.86	-10.19
- สายวิชาการ	53,003	54,137	5,749	9.94	-13.69	-15.49
- สายวิชาชีพ	3,660	3,875	4,818	1.05	31.64	24.34
- สายวิชาการ	2,781	2,315	3,610	0.78	29.82	55.95
การศึกษาอื่นๆ	3,187	8,211	6,735	1.46	111.33	-17.97
รวม	459,829	476,097	60,144	100.00	0.07	-3.35

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551จ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

6. ผู้มีงานทำจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 ส่วนใหญ่จะทำงานระหว่าง 40 – 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 234,400 คน คิดเป็นร้อยละ 50.94 ลดลงร้อยละ 7.00 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.75 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน รองลงมาอยู่ในช่วง 50 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ จำนวน 154,429 คน คิดเป็นร้อยละ 33.56 ลดลงร้อยละ 28.13 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.48 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน หรือกล่าวได้ว่าผู้มีงานทำประมาณร้อยละ 84.50 ทำงานตั้งแต่ 40 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ (ตารางที่ 3.10)

ตารางที่ 3.10 ผู้มีงานทำจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ พ.ศ. 2551

ชั่วโมงทำงาน	ผู้มีงานทำ (คน)			ร้อยละของผู้มีงานทำ ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)
	พ.ศ. 2550		ไตรมาส ที่1 พ.ศ. 2551			
	Q1	Q4				
0 ชั่วโมง	3,609	2,598	5,079	1.10	40.72	95.49
1-9 ชั่วโมง	2,733	-	2,001	0.43	-26.79	-
10-19 ชั่วโมง	14,028	1,048	16,935	3.68	20.73	1515.97
20-29 ชั่วโมง	25,549	2,424	25,034	5.44	-2.01	932.78
30-34 ชั่วโมง	32,566	2,684	17,234	3.75	-47.08	542.10
35-39 ชั่วโมง	4,724	410	5,032	1.09	6.51	1127.24
40-49 ชั่วโมง	225,931	252,054	234,400	50.94	3.75	-7.00
50 ชั่วโมงขึ้นไป	150,689	214,881	154,429	33.56	2.48	-28.13
รวม	459,829	476,099	460,144	100.00	0.07	-3.35

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ฉ)

3.2.4 ค่าจ้างในอุตสาหกรรม

ค่าจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2551 มีอัตราค่าจ้างประมาณเดือนละ 12,193 บาทต่อคน ปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 34.42 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

และปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 53.19 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากรัฐบาลได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ (ตารางที่ 3.11)

ตารางที่ 3.11 ค่าจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2551

ประเภทอุตสาหกรรม	พ.ศ. 2550		ไตรมาสที่1 พ.ศ. 2551	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับ ไตรมาส 1 ปี พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับ ไตรมาส 4 พ.ศ. 2550 (ร้อยละ)
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 4			
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	7,959	9,071	12,193	53.19	34.42

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ช)

3.2.5 ความต้องการแรงงาน

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาท และความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยค่อนข้างมาก โดยมีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับหนึ่งต่อเนื่องกันมาหลายปี ซึ่งจากการประมาณความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้คาดการณ์ความต้องการแรงงาน ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2547-2552) สำหรับกำลังแรงงานทั่วไปมีความต้องการเพิ่มสูงขึ้นถึงประมาณ 500,000 คน ในช่วง พ.ศ. 2552 ส่วนแรงงานสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S&T) มีความต้องการแรงงานโดยเฉลี่ยปีละประมาณ 3,100 คน (ตารางที่ 3.12)

3.3 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

3.3.1 ลักษณะทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อพ.ศ. 2521 สถานที่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 94 หมู่ 4 ถ. ฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520 โครงการมีเนื้อที่ทั้งหมด 2,599 ไร่ ประกอบด้วย เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 1,228 ไร่ เขตประกอบการเสรี 683 ไร่ เขตพาณิชยกรรมและเขตที่พักอาศัย 9.23 ไร่ และมีพื้นที่สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหมด 638.77 ไร่ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ห่างจากสถานที่คมนาคมขนส่งต่าง ๆ ดังนี้ สนามบินสุวรรณภูมิ 10 กิโลเมตร สนามบินดอนเมือง 50 กิโลเมตร ท่าเรือคลองเตย 45 กิโลเมตร ท่าเรือแหลมฉบัง 100 กิโลเมตร นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีประเภทอุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ เครื่องใช้ไฟฟ้าและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ เครื่องจักร พลาสติก เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องหนัง เครื่องประดับ และสินค้าอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ซึ่งมีสัญชาติของผู้ลงทุนคือ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส และไทย รวมจำนวนผู้ประกอบการทั้งหมด 224 โรงงาน

3.3.2 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นจำนวน 15 โรงงาน โดยแบ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า 7 โรงงาน ซึ่งได้แก่ บริษัทฮอลโลแคธโอดแลมป์จำกัด บริษัทวอสโล-ชวาเบ้ (ประเทศไทย)จำกัด บริษัทวีนิค จำกัด บริษัทไทโก้ อิเล็กทรอนิกส์ ดัลไมสัน (ประเทศไทย)จำกัด บริษัทกุลธรอิเล็คทริค จำกัด ประกอบกิจการผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าสำหรับเครื่องปรับอากาศ บริษัท กุลธรเคอร์บี้จำกัด (มหาชน) และบริษัทมิตซูบิชิ เฮฟวี่ อินดัสตรี่ส์มหาจักร แอร์ คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด และบริษัทที่เป็นประเภทโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคโทรนิกส์ จำนวน 8 โรงงาน คือ บริษัทพินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัทฑริโอเท็ค (บางกอก) จำกัด บริษัทเค.ยู โนมูระไทย จำกัด บริษัทเอเวส จำกัด บริษัทไทยลามิเนต เมมูเฟคเจอเรอร์ จำกัด บริษัทวิจิแลนท์ เทคโนโลยี จำกัด บริษัทอุตสาหกรรมอิเล็คโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) และ บริษัทเคซีอี อิเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) (ตารางที่ 3.13)

ตารางที่ 3.12 ประมาณการความต้องการแรงงานและความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม พ.ศ. 2547 - 2552

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	พ.ศ. 2547	พ.ศ. 2548	พ.ศ. 2549	พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2551	พ.ศ. 2552
ความต้องการแรงงานรวม	381,190	410,639	441,827	474,769	510,581	548,205
ความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม	31,768	29,449	31,188	32,942	35,811	37,627
แรงงานสาขา S&T	31,998	34,702	37,584	40,648	44,001	47,547
ความต้องการเพิ่มสาขา S&T ต่อปี	-	2,704	2,882	3,064	3,353	3,546

ที่มา : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2550

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 3.13 โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง (เมษายน พ.ศ. 2552)

บริษัท	ประกอบกิจการ	จำนวนพนักงาน
บริษัท เค.ยู. โนมูระ ไทย จำกัด	ผลิตและส่งออกแม่เหล็กเส้น ยางประตูตู้เย็น ชิ้นส่วนอิเลคโทรนิคส์	170
ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอเรอร์ จำกัด	อิเลคโทรนิกส์	273
วอสโล-ชวาเบ้ (ประเทศไทย)จำกัด	ผลิตและจำหน่ายบัลลาสต์ไฟฟ้า	76
อุตสาหกรรม อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)	ออกแบบผลิตและตรวจสอบคุณภาพอะไหล่ชิ้นส่วนอิเลคโทรนิคส์	285
กุลธรเคอร์บี้ จำกัด (มหาชน)	ผลิตมอเตอร์และคอมเพรสเซอร์	981
ทริโอเท็ค (บางกอก) จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนสำหรับเครื่องอิเลคโทรนิกส์	76
พินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนอิเลคโทรนิกส์	55
วิจิแลนท์ เทคโนโลยี จำกัด	ประกอบและทดสอบแผงวงจรไฟฟ้ารวมและอุปกรณ์อิเลคโทรนิคส์	259
เอเวสท์ จำกัด	ผลิต ซ่อมแซมแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าอิเลคโทรนิคส์	100
กุลธรอิเลคทริค จำกัด	ผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าสำหรับเครื่องปรับอากาศ	262
ไทโก้ อิเลคทรอนิคส์ คัลไมสัน (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตอุปกรณ์ยึดสายไฟฟ้าแรงสูง อุปกรณ์ป้องกันสายไฟฟ้า	291
มิตซูบิชิ เฮฟวี่ อินดัสตรีส-มหาจักร แอร์ คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนและประกอบเครื่องปรับอากาศ	692
วีนิค จำกัด	ผลิต โคมไฟฟ้านอกอาคาร	67
ฮอลโลแคธโอดแลมป์ จำกัด	ผลิตหลอดไฟตรวจสอบคุณภาพแล็ป	15
เคซีอี อิเลคโทรนิกส์ จำกัด (มหาชน)	ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าอิเลคโทรนิคส์	800
รวม		4,402

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บทที่ 4
ผลการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เป็นจำนวน 367 ชุด โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 เพศ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.1 และ ร้อยละ 43.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	206	56.1
หญิง	161	43.9
รวม	367	100.0

4.1.2 อายุ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 และ 44.4 และรองลงมาคือ อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 21 ปีตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	6	1.6
21-30 ปี	163	44.4
31-40 ปี	165	45.0
ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	9	9.0
รวม	367	100.0

4.1.3 สถานภาพ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.9 รองลงมาคือ โสด และ หย่าร้าง/หม้าย (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สมรส	194	52.9
โสด	160	43.6
หย่าร้าง / หม้าย	13	3.5
รวม	367	100.0

4.1.4 ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 42.4 และรองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับประถมศึกษา และ มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

4.1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ได้จากการศึกษา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเวลามากกว่า 10 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมา คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี 6-10 ปี 4-5 ปี และน้อยกว่า 3 ปี ซึ่งถ้ามองในภาพรวมพบว่าพนักงานส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมนี้ได้เป็นเวลานาน โดยถ้ารวมผู้ที่ทำงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปจะมีสัดส่วนมาก (ตารางที่ 4.5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	6	1.6
มัธยมศึกษาตอนต้น	20	5.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	156	42.4
อนุปริญญา / ปวส.	67	18.3
ปริญญาตรี	113	30.8
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.4
รวม	367	100.0

ตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	13	3.5
1-3 ปี	87	23.7
4-5 ปี	63	17.2
6-10 ปี	73	19.9
มากกว่า 10 ปี	131	35.7
รวม	367	100.0

4.1.6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ได้จากการศึกษา มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน ซึ่งมีจำนวน 282 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 76.8 และเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานเพียง 85 คน (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับหัวหน้างาน	85	23.2
พนักงานระดับปฏิบัติการ	282	76.8
รวม	367	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

4.1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยสูงสุดที่ 8,001-13,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมา คือ 13,001-18,000 บาท 18,001-25,000 บาท น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท และ มากกว่า 25,000 บาท ตามลำดับ ถ้ามองจากภาพรวมจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 71.1 มีรายได้อยู่ในระดับ 8,001-18,000 บาท (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท	41	11.2
8,001-13,000 บาท	171	46.6
13,001-18,000 บาท	90	24.5
18,001-25,000 บาท	46	12.5
มากกว่า 25,000 บาท	19	5.2
รวม	367	100.0

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4.2.1 ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน

จากการสอบถามพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เกี่ยวกับความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี ในเรื่องความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน แสงสว่างและบรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม และ เรื่องการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่วนเรื่องที่พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง คือ เรื่องระบบป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่บริษัทจัดให้พนักงานมีความเหมาะสมกับงาน มีความสะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม กับ เรื่องเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานเพียงพอ ซึ่งจากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างส่วนมากพบว่าเป็นผู้ที่มีช่วงอายุระหว่าง 21-40 ปี และปฏิบัติงานมามากกว่า 10 ปี ซึ่งอาจต้องการอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานได้ด้วยตนเอง (ตารางที่ 4.8)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับความเหมาะสม
1. มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.48	0.809	ดี
2. ความเหมาะสมของแสงสว่างและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.48	0.839	ดี
3. ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.44	0.758	ดี
4. ระบบป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่บริษัทจัดให้พนักงานมีความเหมาะสมกับงาน	3.37	0.810	ปานกลาง
5. มีความสะดวก คล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.23	0.786	ปานกลาง
6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติการต่างๆอย่างเหมาะสม	3.04	0.776	ปานกลาง
7. เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานมีเพียงพอ	3.04	0.928	ปานกลาง
รวม	3.30	0.836	ปานกลาง

4.2.2 ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

จากการสอบถามพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เกี่ยวกับความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ คือ หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถคำแนะนำปรึกษาได้อย่างดี การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี การได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 , 3.36 , 3.27 , 3.20 และ 3.15 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	$\overline{X}$	S.D	ระดับความเหมาะสม
1. การได้รับคำแนะนำ ปรึกษาที่ดี จากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา	3.39	0.791	ปานกลาง
2. ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.36	0.763	ปานกลาง
3. ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	3.27	0.839	ปานกลาง
4. หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	3.20	0.882	ปานกลาง
5. ความรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชา	3.15	0.811	ปานกลาง
รวม	3.27	0.822	ปานกลาง

4.2.3 ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

จากการสอบถามพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่าความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 และ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับดีในทุกหัวข้อ คือ พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พนักงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ผลงานที่ได้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่พอใจแก่ทุกคน และ เมื่อพนักงานมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน พนักงานได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 , 3.83 , 3.68 , 3.67 และ 3.60 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับความเหมาะสม
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.705	ดี
2. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.83	0.733	ดี
3. สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้	3.68	0.725	ดี
4. ผลงานที่ได้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่พอใจแก่ทุกคน	3.67	0.696	ดี
5. ได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อนเสมอ	3.60	0.746	ดี
รวม	3.75	0.733	ดี

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.3.1 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	$\overline{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.18	0.744	ปานกลาง
2. มีการวางแผนกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน	3.11	0.741	ปานกลาง
3. มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานเหมาะสม และยุติธรรม	3.07	0.719	ปานกลาง
4. มีการวางแผนการจัดการระบบงาน การมอบอำนาจและการมอบหมายงาน	3.05	0.718	ปานกลาง
รวม	3.10	0.732	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

จากการสอบถามพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เกี่ยวกับความความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.10 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ คือ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานเหมาะสมและยุติธรรม และ มีการวางแผนการจัดการระบบงาน การมอบอำนาจและการมอบหมายงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.18 , 3.11 , 3.07 และ 3.05 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

4.3.2 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

จากการสอบถามพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.96 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในทุกเรื่อง คือ มีการกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่ เรื่องมีการกำหนดแผนการสรรหาพนักงานไว้ชัดเจน และเรื่องการมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.05, 3.03 และ 2.80 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. มีการกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่	3.05	0.769	ปานกลาง
2. มีการกำหนดแผนการสรรหาพนักงานไว้ชัดเจน	3.03	0.693	ปานกลาง
3. มีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่	2.80	0.849	ปานกลาง
รวม	2.96	0.780	ปานกลาง

4.3.3 พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาพนักงาน

จากการสอบถามพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่ามีระดับความความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

พัฒนาพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.10 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ คือ งานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และ มีความสามารถในการสอนแนะนำ และการปรับปรุงงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.12 และ 3.08 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาพนักงาน

ด้านการพัฒนาพนักงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. งานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.12	0.826	ปานกลาง
2. มีความสามารถในการสอน แนะนำ และการปรับปรุงงาน	3.08	0.810	ปานกลาง
รวม	3.10	0.818	ปานกลาง

4.3.4 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

จากการสอบถามพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทน พบว่ามีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.58 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน และ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.71 และ 2.62 ตามลำดับ ส่วนเรื่องมีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสม พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.43 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านด้านการจ่ายค่าตอบแทน

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	$\overline{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน	2.71	0.830	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำ	2.62	0.859	ปานกลาง
3. มีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสม	2.43	0.955	น้อย
รวม	2.58	0.890	น้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

4.3.5 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน

จากการสอบถามพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เกี่ยวกับ ความความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ ดังนี้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยบริษัท มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จตามนโยบายองค์กร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงาน มีการประเมินผลปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพของงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน การมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรอบรู้ในเทคนิคการทำงาน และ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยบริษัท	3.18	0.800	ปานกลาง
2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จตามนโยบายองค์กร	3.07	0.774	ปานกลาง
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงาน	3.02	0.865	ปานกลาง
4. มีการประเมินผลปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพของงาน	3.01	0.913	ปานกลาง
5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน	2.88	0.801	ปานกลาง
6. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรอบรู้ในเทคนิคการทำงาน	2.87	0.801	ปานกลาง
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.81	0.829	ปานกลาง
รวม	2.98	0.835	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

4.3.6 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจ

จากการสอบถามพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ถึงระดับความความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.68 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ เรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้เหมาะสม การมีความยุติธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้าง ส่วนในเรื่องการมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเงินเดือนพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจ

ด้านขวัญและกำลังใจ	$\overline{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. สวัสดิการต่างๆที่ทางบริษัทจัดไว้เหมาะสม	2.83	0.857	ปานกลาง
2. มีความยุติธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้าง	2.64	0.866	ปานกลาง
3. มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเงินเดือน	2.57	0.938	น้อย
รวม	2.68	0.894	ปานกลาง

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4.4.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

จากการสอบถามพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่ามีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และ ในแต่ละวันพนักงานสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนดโดยมีค่าเฉลี่ย ส่วนเรื่องปริมาณงานที่พนักงานทำได้มากกว่าเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด และ จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้าหรือที่หน่วยงานกำหนดไว้อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.17)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับประสิทธิภาพ
1. สามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.61	0.672	มาก
2. สามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนดไว้ในแต่ละวัน	3.57	0.686	มาก
3. ปริมาณงานที่ทำได้มากกว่าเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.40	0.670	ปานกลาง
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้าหรือหน่วยงานกำหนด	3.18	0.768	ปานกลาง
รวม	3.44	0.720	มาก

4..4.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน

จากการสอบถามพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพในระดับมาก คือ พนักงานเข้าใจวิธีปฏิบัติงาน การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว งานที่ได้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานหรือลูกค้ากำหนด และ ความถูกต้องเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ ส่วนเรื่องคุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.24 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับประสิทธิภาพ
1. ความเข้าใจในวิธีปฏิบัติงาน การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	3.80	0.680	มาก
2. งานที่ได้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานหรือลูกค้ากำหนด	3.64	0.695	มาก
3. ความถูกต้องและเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	3.58	0.708	มาก
4. คุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้	3.24	0.811	ปานกลาง
รวม	3.56	0.753	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

H_1 : ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สำหรับสถิติที่จะใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 114)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพด้านปริมาณที่ดีขึ้น สอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษาที่ได้ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

และ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วนระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพและงานความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.015 ซึ่งก็น้อยกว่า 0.05 คือ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษาที่ได้ตั้งไว้ (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p	ความสัมพันธ์
			ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน
1. บรรยากาศในการทำงาน	0.292	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	0.184	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	0.253	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
			ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน
1. บรรยากาศในการทำงาน	0.287	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	0.127	0.015	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	0.339	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน พบว่า การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาพนักงาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และ การประเมินผลปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 และด้านขวัญและกำลังใจ มีค่าเท่ากับ 0.047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยดังกล่าวนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านการจ่ายค่าตอบแทน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน พบว่า การวางแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และ การประเมินผลปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.035 และ 0.001 ตามลำดับ หมายความว่า ปัจจัยข้างต้นนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในทิศทางเดียวกัน ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนและขวัญและกำลังใจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (ตารางที่ 4.20)

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p	ความสัมพันธ์
			ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน
1. การวางแผนอัตรากำลัง	0.335	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	0.230	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. การพัฒนาพนักงาน	0.324	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
4. การจ่ายค่าตอบแทน	0.051	0.330	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. การประเมินผลปฏิบัติงาน	0.265	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
6. ขวัญและกำลังใจ	0.104	0.047	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
			ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน
1. การวางแผนอัตรากำลัง	0.273	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	0.110	0.035	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. การพัฒนาพนักงาน	0.303	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
4. การจ่ายค่าตอบแทน	0.012	0.825	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. การประเมินผลปฏิบัติงาน	0.180	0.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
6. ขวัญและกำลังใจ	0.037	0.479	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บทที่ 5
สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยศึกษาความสัมพันธ์ทางปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของพนักงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยได้ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 15 โรงงาน เป็นจำนวน 367 คน

ผลการศึกษาจากพนักงานกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.1 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 สถานภาพสมรส ร้อยละ 52.9 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 42.2 เป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 76.8 และ พนักงานระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 23.2 และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นเวลานานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาคือ 1-3 ปี และ 6-10 ปี ตามลำดับ โดยพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 8,001-13,000 บาท

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี

ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 , 2.96 , 3.10 , 2.98 และ 2.68 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพงาน อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.56 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพงาน โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน และ ขวัญและกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วน ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน และ การประเมินผลปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน และ ขวัญและกำลังใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน ซึ่งหมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่สูงขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมด้านปริมาณและคุณภาพของงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษาที่ได้ตั้งไว้

5.2 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มุ่งที่จะนำผลจากการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรที่สนใจเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านต่างๆที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

และรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพผู้ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการทำงานขององค์กร โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า ที่ระดับความเหมาะสมของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมในระดับปานกลางสำหรับด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา แต่เมื่อทดสอบแล้ว พบว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพงานด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น จึงควรมีการพิจารณาปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวเพื่อให้พนักงานมีความสะดวก และสามารถทำงานได้ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ดังนี้

1.1 ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ควรมีการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เรียบร้อยเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกเช่น การจัดการด้าน 5ส ควรมีการกระจายอำนาจให้พนักงานได้ตัดสินในอย่างเหมาะสม รวมถึงจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานรวมถึงอุปกรณ์ความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เช่น ควรมีการให้ความเป็นธรรม และพูดคุยด้วยเหตุและผลเมื่อพนักงานทำผิดพลาด ให้การช่วยเหลือสนับสนุนพนักงานในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เมื่อพนักงานร้องขอ และเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานได้มีเวลาได้พูดคุยอย่างไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและปัญหาที่พนักงานพบมา

2. จากผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน และผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะเพิ่มสูงขึ้นให้กับองค์กรด้วย เช่น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรควรมีการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับจำนวนงานที่มีเพื่อแบ่งเบาภาระการรับผิดชอบงานที่มากเกินกำลังของพนักงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุงการกำหนดการเลื่อนขั้น สนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงาน มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมและชัดเจน และด้านขวัญและกำลังใจ ควรมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อเสริมในด้านขวัญและกำลังใจเพื่อให้พนักงานมีแรงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างไม่ย่อท้อ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549. **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย.** กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.

การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. 2552. **จำนวนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมลาดกระบัง.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.ieat.go.th

เกศินี สุวจันทร์. 2551. **ปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม.** การศึกษาอิสระ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2552. **บทความการวัดความสัมพันธ์ : Pearson's Correlation Coefficient.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.thaiedreseach.org

ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545. **หลักการจัดการหลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.

ธีรศักดิ์ กลิ่นดี. 2540. **ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการของธนาคารกสิกรไทย จำกัด 92 (มหาชน) สาขาทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นฤมล มีชัย. 2538. **การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอยุธยา.** ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2542. **ทฤษฎีองค์กร: แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรยงค์ โตจินดา. 2537. **การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์).** กรุงเทพฯ : บริษัทรวมสาส์น (1977) จำกัด.

บุญรัตน์ อินทรสมพันธ์. 2542. **ความพึงพอใจของนักเรียนต่อพฤติกรรมการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุษกร พงษ์ชวลิต. 2541. **ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบริการทางการแพทย์ของโรงพยาบาลพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเวศ วะสี. 2535. **วิธีคลายเครียด.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

พรรณี ชูทัย. 2538. **จิตวิทยาการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ไพโรจน์ ทิพมาตร์. 2548. **หลักการจัดการ.** กรุงเทพฯ : บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2550. **ประมาณการความต้องการแรงงานและความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มปี 2547 – 2552.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.tdri.go.th

วทินา จันทร์นวล. 2552. **การบริหารยุคใหม่กับการพัฒนาบุคลากร.** นักวิชาการศึกษา กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ.

วิเชียร ใจผาสุก. 2541. **การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการของสำนักงานสรรพากรเขตดุสิตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์,สมชาย หิรัญกิตติ,จิรศักดิ์ จิยะจันทน์,ณดา จันทร์สม,วลัยลักษณ์ อัตธีรวงศ์ และชวลิต ประภวานนท์. 2541. **การวิจัยธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร : A.N.การพิมพ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. 2548. **ทฤษฎีองค์กร.** กรุงเทพฯ ธรรมสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. **การจัดการพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545. **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ แย้มเผื่อน. 2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสวก ศรีไพโรจน. 2547. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัท โอซาก้าไดมอนด์อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรพงษ์ ภิยโยภาพ. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน.** สารนิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ก). **ผู้มีงานทำจำแนกตามเพศ ปี 2551.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http//www.nso.go.th

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ข). **ผู้มีงานทำจำแนกรายภาค ปี 2550.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http//www.nso.go.th

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ค). **ผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มอายุ ปี 2551.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http//www.nso.go.th

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ง). **ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอาชีพ ปี 2551.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http//www.nso.go.th

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551จ). **ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2551.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http//www.nso.go.th

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ฉ). **ผู้มีงานทำจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ปี 2551.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http//www.nso.go.th

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551ช). **ค่าจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ปี 2551.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http//www.nso.go.th

สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2551. **รายงานภาวะอุตสาหกรรมปี 2551 และแนวโน้มปี 2552.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.oie.go.th

หลุย จำปาเทศ. 2535. **จิตวิทยาการจูงใจ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. 2539. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิด หลักการ วิธีการกระบวนการ.** กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด.

อุษณา ภัทรมนตรี. 2547. **การตรวจสอบภายในสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Cambridge University. 1995. **Curriculum and Teachers Attitudes The Impact of The Change Process in Special Educational**. Dissertation Abstracts International.

Good. 1973. **Dictionary of Education.** 3rd ed. New York : McGraw-Hill.

Robbims S.P and M. Coulter. 1999. **Management Organization.** 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

Robert F. Mager and Kenneth M. Beach. 1967. **Developing Vocational Instruction**. Belmont, Calif. : Lake Management and Training

Yamane T.1973. **Statistic : An Introductory Analysis**. 3rd Singapore : Time Printer.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ภาคผนวก

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

<u>คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม</u>

1. แบบทดสอบชุดนี้มีทั้งหมด 5 หน้า โดยจะประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมกับความเป็นจริงมากที่สุด

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หรือเติมข้อความที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

[ ] 1. ชาย [ ] 2. หญิง

2. อายุ

[ ] 1. ต่ำกว่า 21 ปี [ ] 2. 21-30 ปี

[ ] 3. 31-40 ปี [ ] 4. 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

[ ] 1. โสด [ ] 2. สมรส

[ ] 3. หย่าร้าง/หม้าย [ ] 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษา

[ ] 1. ประถมศึกษา [ ] 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

[ ] 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. [ ] 4. อนุปริญญา/ปวส.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

[ ] 5. ปริญญาตรี [ ] 6. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

[ ] 1. น้อยกว่า 1 ปี [ ] 2. 1-3 ปี

[ ] 3. 4-5 ปี [ ] 4. 6-10 ปี

[ ] 5. มากกว่า 10 ปี

6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

[ ] 1. พนักงานระดับหัวหน้างาน [ ] 2. พนักงานระดับปฏิบัติการ

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

[ ] 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 [ ] 2. 8,001-13,000

[ ] 3. 13,001- 18,000 [ ] 4. 18,001- 25,000

[ ] 5. มากกว่า 25,000

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่างมาก
	5	4	3	2	1
ด้านบรรยากาศในการทำงาน					
1. ที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ					
2. ที่ทำงานของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆอย่างเหมาะสม					
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
4. เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
6. แสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม					
7. ระบบป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่บริษัทจัดให้พนักงานมีความเหมาะสมกับงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่างมาก
	5	4	3	2	1
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา</u>					
8. ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
9. หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้อย่างดี					
10. หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา					
11. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม					
12. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชา					
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน</u>					
13. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
14. ผลงานที่ได้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่พอใจแก่ทุกคน					
15. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
16. เมื่อท่านมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
17. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้					

<u>ส่วนที่ 3</u> ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<u>ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</u>					
1. มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2. มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานเหมาะสม และยุติธรรม					
3. มีการวางแผนการจัดการระบบงาน การมอบอำนาจและการมอบหมายงาน					
4. มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร 5. มีการกำหนดแผนการสรรหาพนักงานไว้ชัดเจน					
6. มีการกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่					
7. มีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่					
ด้านการพัฒนาพนักงาน 8. งานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
9. มีความสามารถในการสอน แนะนำ และการปรับปรุงงาน					
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน 10. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำ					
11. ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน					
12. มีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสม					
ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน 13. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพของงาน					
14. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงาน					
15. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรอบรู้ในเทคนิคการทำงาน					
16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
17. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
18. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามนโยบายองค์กร					
19. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยบริษัท					
ด้านขวัญและกำลังใจ 20. สวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้เหมาะสม					
21. มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเงินเดือน					
22. มีความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้าง					

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
	5	4	3	2	1
ปริมาณงาน 1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
2. ในแต่ละวันท่านสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด					
3. ปริมาณงานที่ท่านทำได้มากกว่าเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด					
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกต้องหรือหน่วยงานกำหนด					
คุณภาพงาน 5. ความถูกต้อง และเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ					
6. ท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงาน, การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว					
7. งานที่ได้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานหรือลูกค้ากำหนด					
8. คุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวนุชจรี เอี่ยมมะ
วัน เดือน ปีเกิด	28 มิถุนายน 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3/40 ซ. ลาดกระบัง15 แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาชีววิทยา มหาวิทยาลัยนเรศวร
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2549 - ปัจจุบัน หัวหน้าส่วนงานระบบบริหารคุณภาพ บริษัท เคซีอี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.