

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต  
ใน บริษัท ฟาบริเน็ต จำกัด

MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING PARTICIPATION IN  
COST REDUCTION AT FABRINET CO., LTD.



T129900



พ.ศ.  
๑๘๘๒๒  
๒๕๕๖

เลขหมู่.....

เลขทะเบียน 129900

วัน,เดือน,ปี... ๓... ๕... ๒๕๕๖

b. ๑๒ ๕๘ ๐๔๑๑  
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. ๒๕๕๖

KMITL-2013-AMC-M-017-015

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING PARTICIPATION IN  
COST REDUCTION AT FABRINET CO., LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2013**

**KMITL-2013-AMC-M-017-015**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2013**

**ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

เอกสารนี้ **KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG** ใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตใน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด
นักศึกษา	นายเอกสิทธิ์ จามากุล
รหัสประจำตัว	54671444
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2556
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 2) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 366 คน โดยเครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุป ได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และระดับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน

นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด

<b>Thesis Title</b>	Motivational Factors Affecting Participation In Cost Reduction at Fabrinet Co., Ltd.
<b>Student</b>	Mr. Ekkalak Jamakul
<b>Student ID</b>	54671444
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Industrial Business Administration
<b>Year</b>	2013
<b>Thesis Advisor</b>	Dr. Chayasit Thongborisut
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of motivation factors and hygiene factors for employee at Fabrinet Co.,Ltd. 2) to study the level of participation in cost reduction for employee at Fabrinet Co.,Ltd and 3) to study the motivational factors affecting participation in cost reduction at Fabrinet Co., Ltd. The samples were selected from 366 employees at Fabrinet Co., Ltd. The research instrument was questionnaires. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple Linear Regression Analysis was used to test the hypotheses. Research results were as follow.

1. The level of motivation factors was at high level and the level of hygiene factors was at moderate level.
2. The level of participation in cost reduction was at moderate level.
3. Motivational factors of respectfulness, responsibility, work advancement, policy and management and work environment affected the participation in cost reduction at Fabrinet Co., Ltd.

# กิติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และการให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจากบุคคลหลายท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแนะนำตรวจสอบและแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ชุมพล ยวงใย อาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดร.ผณัฐ ว่องพยาบาล ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายควบคุมคุณภาพ บริษัท ฟาบริเนท จำกัด และ ดร.กันยาทิพย์ ตันตคมนัน ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ที่เสียสละเวลาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ทุกคน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ นายทองใบ (บิดา) นางศิริพร (มารดา) จามาทูล ญาติพี่น้อง และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้าสามารถสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้สุดท้ายขอขอบคุณ ยูพาพร โพธิ์บุตร ภรรยา ผู้ซึ่งให้กำลังใจและช่วยเหลือข้าพเจ้าด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2556

เอกลักษณ์ จามาทูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	8
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ.....	8
2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน.....	9
2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ.....	10
2.1.4 ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ.....	12
2.1.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจ.....	12
2.1.6 ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นเนื้อหาของความต้องการ.....	13
2.1.7 ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นกระบวนการ.....	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลดต้นทุนการผลิต.....	24
2.2.1 ความหมายของต้นทุน.....	24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.2.2 การจำแนกประเภทของต้นทุน.....	25
2.2.3 ลักษณะของต้นทุนการผลิต.....	28
2.2.4 เทคนิคการวิเคราะห์ต้นทุนการผลิต.....	29
2.2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการลดต้นทุน.....	31
2.2.6 สรุปตัวแปรการวิจัยที่ใช้ในการลดต้นทุนการผลิต.....	34
2.3 ประวัติบริษัท ฟาบริเนท จำกัด.....	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.1.1 ประชากร.....	42
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ.....	43
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา.....	48
3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน.....	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยหัวใจ.....	58
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุน.....	66
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต.....	74
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ในการลดต้นทุนการผลิต.....	82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.5.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร.....	83
4.5.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์.....	85
4.5.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน.....	86
4.5.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ.....	88
4.5.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน.....	89
4.5.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวม.....	91
4.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต.....	92
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	94
5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	94
5.1.2 ระดับปัจจัยจูงใจ.....	94
5.1.3 ระดับปัจจัยค้ำจุน.....	94
5.1.4 ระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต.....	95
5.1.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต.....	95
5.1.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต.....	97
5.2 อภิปรายผล.....	98
5.2.1 ปัจจัยจูงใจ.....	98
5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน.....	98
5.2.3 การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต.....	98
5.2.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	104

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้.....	104
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต.....	105
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก เอกสารวิทยาลัยการบริหารและจัดการ.....	111
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	113
ประวัติผู้วิจัย.....	124



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต.....	44
3.2 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ .....	45
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	46
3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	53
4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	55
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจ.....	58
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน.....	59
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	60
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	62
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ.....	63
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	64
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจ.....	66
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน.....	67
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	68
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านรายได้และสวัสดิการ.....	70
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	71
4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	73

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตเห็นว่าเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วม ในการลดต้นทุนการผลิต.....	74
4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วม ในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร.....	75
4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วม ในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์.....	77
4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วม ในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน.....	78
4.18 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วม ในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ.....	80
4.19 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วม ในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน.....	81
4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการ มีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร.....	83
4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการ มีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์.....	85
4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการ มีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน.....	86
4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการ มีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ.....	88
4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการ มีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน.....	89
4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการ มีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต โดยรวม.....	91
4.26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการลดต้นทุนการผลิต.....	92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
2.1 แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของคน.....	9
2.2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	14
2.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG.....	16
2.4 ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอรัซเบอร์ก.....	20
2.5 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายในการจูงใจของ Locke.....	24
2.6 ประเภทของต้นทุนการผลิต.....	27
2.7 โครงสร้างของต้นทุนภายในองค์การ.....	27



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารต้นทุนคือหัวใจสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยประคับประคองให้องค์การก้าวไป  
ถึงเป้าหมายธุรกิจตามที่ตั้งไว้ได้ ท่ามกลางเศรษฐกิจยุคปัจจุบันแม้บางครั้งดูเหมือนว่าธุรกิจโดยรวม  
อาจจะมีตัวเลขยอดขายเพิ่มสูงขึ้น แต่เบื้องหลังตัวเลขต้นทุนและค่าใช้จ่ายอื่นๆ รอบข้างไม่ได้ลด  
ต่ำลง และในขณะเดียวกันก็ถูกดึงให้สูงขึ้นตามผลกระทบของราคาน้ำมัน อัตราดอกเบี้ย การแข่งขัน  
จากการเปิดเสรีทางการค้าหรือการหลั่งไหลเข้าของสินค้าราคาถูกกว่าจากต่างประเทศ ผลกระทบ  
ต่างๆ ดังกล่าวไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงต้องทำใจยอมรับและหาหนทางที่จะดำเนินธุรกิจและ  
บริหารตัวแปรและปัจจัยต่างๆ บนสถานการณ์ดังกล่าวให้ได้ ผู้ประกอบการหลายรายเริ่มหัน  
กลับมามองกำไรขั้นต้น (Margin) ของบริษัทแล้วพบว่าตัวเลขลดลงอย่างมากและในบางครั้งก็ลด  
น้อยจนแทบไม่เพียงพอที่จะบริหารองค์การต่อไปได้ ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีการบริหารที่ดีและมี  
ความเหมาะสมกับบริษัทในช่วงสถานการณ์ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้วิธีลดต้นทุนภายใน  
องค์การที่ผู้ประกอบการจะต้องให้ความสำคัญและใช้ควบคู่กับกลยุทธ์การบริหารธุรกิจด้านอื่นๆ  
ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมและความสามารถของธุรกิจเพื่อก้าวต่อไปสู่สนามแข่งขันที่นับวันจะ  
ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น (อิมเมจ เอ็นเตอร์ไพรส์. 2549: 12-13)

จุดเริ่มต้นของวิธีการลดต้นทุนคือการพิจารณาธุรกิจแล้วแยกแยะหาต้นทุนจริงของสินค้า  
แต่ละประเภทที่ต้องใช้วัตถุดิบและกระบวนการผลิตร่วมกัน เพราะผลประกอบการโดยรวมทั้งปีไม่  
สามารถให้ข้อมูลที่แม่นยำเพียงพอ ลำดับต่อมาคือขั้นตอนการหาวิธีบริหารต้นทุนของสินค้าเพื่อให้  
เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด วิธีการที่นำมาใช้มีอยู่หลากหลายวิธี เช่น การปรับส่วน  
การผลิต การหาแหล่งวัตถุดิบราคาถูก การลดการสูญเสียในการผลิต การปรับปรุงประสิทธิภาพของ  
เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต การลดต้นทุนส่วนที่ไม่จำเป็นออก เป็นต้น

ในส่วนของคุณคลากร อาจมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงาน การส่งเสริมให้มีการ  
ฝึกฝนเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนมากขึ้น การลดเวลาการทำงานล่วงเวลาหรือตัด  
งานบางส่วนให้กับหน่วยงานภายนอกที่สามารถทำได้ดีกว่าและเสียค่าใช้จ่ายต่ำกว่าการลงทุนทำเอง

ในส่วนของกระบวนการผลิต อาจออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ให้สั้น กระชับ และ  
มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมหรือนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับปรุงประสิทธิภาพการ  
ผลิต การสื่อสาร ไปยังลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ การจัดส่งสินค้า การจัดเก็บข้อมูลภายในองค์การที่สำคัญ  
ซึ่งเป็นวัตถุดิบที่ต้องนำมาใช้ในการประมวลผลเพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้องยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การลดต้นทุนการผลิตในสถานประกอบการ เปรียบเสมือนศาสตร์อาวุธอันทรงอำนาจที่นำมาใช้ปกป้องผลกำไรของบริษัท และเสริมสร้างการบริหารงานของบริษัทให้แข็งแกร่ง อาจกล่าวได้ว่า อนาคตของบริษัทขึ้นอยู่กับ การลดต้นทุนการผลิตที่เป็นกิจกรรมที่ทุกส่วนในบริษัทต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการ (ธาดา พฤทธิธาดา. 2537: 1)

แต่อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการต้องคิดอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจเลือกวิธีการเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ไม่เช่นนั้นผลลัพธ์ที่ตามมาในระยะยาวอาจส่งผลให้ธุรกิจมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิมก็เป็นไปได้ เช่นการลดต้นทุน โดยการปรับลดเงินเดือนพนักงานหรือการจ้างพนักงานออก นอกจากจะทำให้ลาชวยขวัญและกำลังใจพนักงานแล้วยังอาจจะกระทบต่อธุรกิจภายในภายหลังได้ ซึ่งอาจเกิดจากวิธีการที่เลือกมีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ขณะที่พนักงานบางส่วนที่ยังพอใจกับสภาพเดิมๆ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงใดๆ หรือพอใจกับ โครงสร้างเดิมที่คิดว่าดีอยู่แล้ว ซึ่งจะนำไปสู่การต่อต้านหรือหมดกำลังใจในการทำงาน ประสิทธิภาพงานและการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อลดต้นทุนการผลิตของพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรจะต่ำลง ดังนั้นการตัดสินใจของผู้บริหารต้องเข้าใจในธรรมชาติแห่งการมุ่งใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาโครงสร้าง แสดงออกถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและของพนักงานแต่ละคน

ดังนั้นด้วยข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมซึ่งมีผลต่อการลดต้นทุนการผลิต เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถรู้ถึงธรรมชาติของพนักงานซึ่งจะนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติต่อพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การตระหนักความเข้าใจ การพัฒนาทักษะและการสร้างสรรค์พัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อการมีส่วนร่วมและปรับปรุงพัฒนาองค์กรโดยรวม เพื่อการดำรงอยู่ได้ และสามารถแข่งขันในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านในสังคมธุรกิจปัจจุบัน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1:** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร

**สมมติฐานที่ 2:** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์

**สมมติฐานที่ 3:** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน

**สมมติฐานที่ 4:** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ

**สมมติฐานที่ 5:** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน

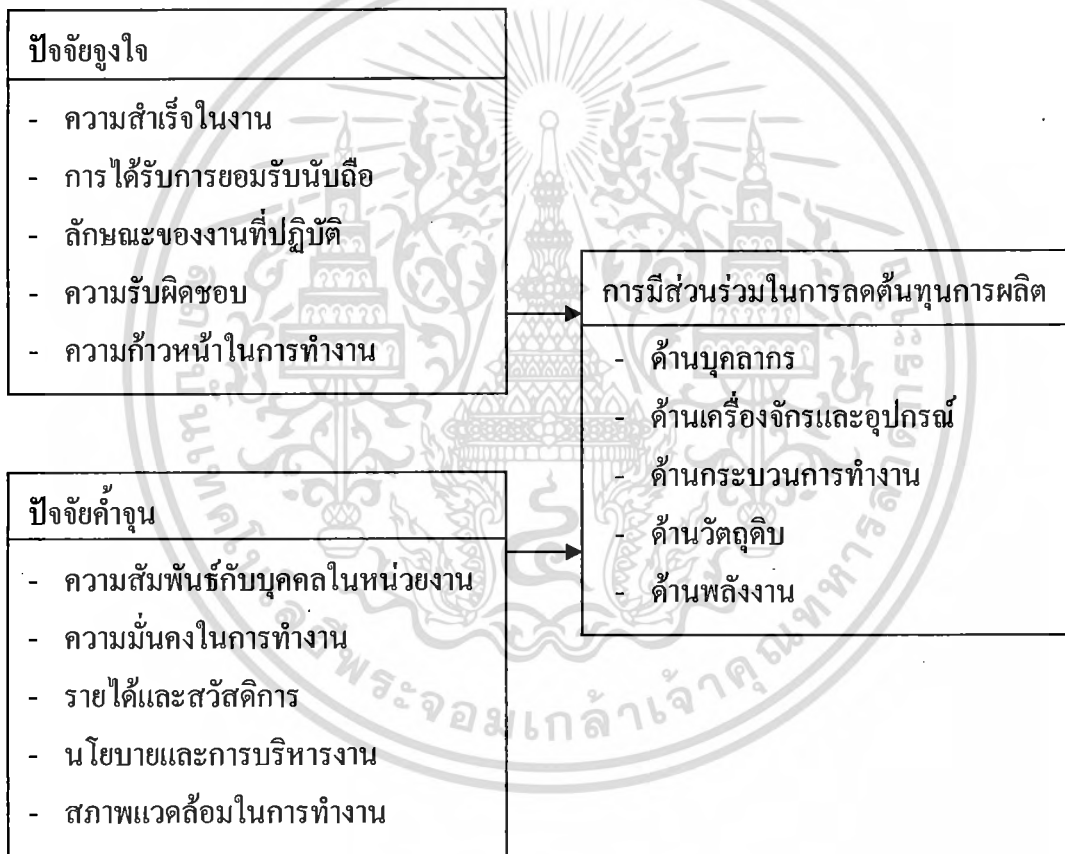
**สมมติฐานที่ 6:** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวม

## 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg กำหนดเป็นตัวแปรอิสระเพื่อทำการศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้สังเกตเห็นแล้วว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลไปถึงการลดต้นทุนการผลิตของบริษัทอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งสามารถเสนอกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 4,224 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2555)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่
  - 1.1 ความสำเร็จในงาน
  - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
  - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
  - 1.4 ความรับผิดชอบ
  - 1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่
  - 2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
  - 2.2 ความมั่นคงในการทำงาน
  - 2.3 รายได้และสวัสดิการ
  - 2.4 นโยบายและการบริหารงาน
  - 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตของพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลากร
2. ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์
3. ด้านกระบวนการทำงาน
4. ด้านวัตถุดิบ
5. ด้านการประหยัดพลังงาน

### 1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้เวลาในการดำเนินงานและเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ถึง มกราคม พ.ศ. 2556 รวมเป็นเวลา 3 เดือน การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. **ต้นทุน** หมายถึง ส่วนของการลงทุน โดยจ่ายเป็นเงินหรือสิ่งของแลกเปลี่ยนอย่างอื่น เพื่อให้ได้ซึ่งทรัพย์สินหรือบริการใดๆ เช่น ค่าก่อสร้าง ค่าแรงงาน ค่าวัสดุอื่นๆ
2. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ทุกระดับ
3. **ปัจจัยด้านแรงจูงใจ** หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง แบ่งตามทฤษฎีของ Herzberg เป็น 2 ประเภท
  - 3.1 **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มักเกี่ยวกับความพึงพอใจ
  - 3.2 **ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยที่หากขาดหายไปจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน มักเกี่ยวกับสภาพการทำงาน
4. **ความสำเร็จในงาน** หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน ความพึงพอใจในผลการทำงาน และการได้ทำงานตามความต้องการและเป้าหมายของตนเอง
5. **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง ในองค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง รวมถึงการแสดงออกอื่นๆ ที่บ่งชี้ถึงการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ซึ่งบุคคลที่ได้รับสิ่งนี้ก็จะเกิดความพึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง
6. **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน
7. **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ขอบเขตหรือความเหมาะสมของอำนาจหรือคำสั่งที่พนักงานได้รับในการทำงาน
8. **ความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง ความพึงพอใจจากการได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หรือหน้าที่งานให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม
9. **ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน** หมายถึง การติดต่อทั้งกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
10. **ความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
11. **รายได้และสวัสดิการ** หมายถึง ค่าตอบแทนทุกอย่าง เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินสวัสดิการอื่นๆ ที่องค์กรให้กับบุคลากรเป็นที่พอใจที่จะทำงานด้วยอย่างเต็มใจ
12. **นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13.สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เป็นต้น

14.การลดต้นทุน หมายถึง วิธีการใดๆ เมื่อนำมาใช้แล้วสามารถลดต้นทุนได้ไม่ว่าจะเป็น มาตรการลดค่าใช้จ่าย การลดการจ่าย หรือการตัดค่าใช้จ่ายต่างๆ ลง โดยมีเป้าหมายให้ธุรกิจดำเนิน กิจการต่อไปได้เพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรให้น้อยลง มีผลมาจากการใช้มาตรการต่างๆ เข้า ควบคุมหรือดำเนินการทั้งที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ เครื่องจักร หรือวิธีการจัดการอื่นๆ ด้วย

15.การลดต้นทุนด้านบุคลากร หมายถึง วิธีการจัดสรรให้พนักงานสามารถใช้ทักษะการ ทำงานของแต่ละคนออกมาให้มากที่สุด รวมทั้งการพัฒนาจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมการลด ต้นทุนและการทำงานอย่างชาญฉลาดในองค์กร

16.การลดต้นทุนด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ หมายถึง วิธีการใดๆ ที่ใช้ในการจัดการ เครื่องจักรและการจัดหาวัสดุและเครื่องมือต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบในการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อ การทำงานที่มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำ

17.การลดต้นทุนด้านกระบวนการทำงาน หมายถึง การลดความสูญเสียจากวิธีการทำงาน ที่ขาดประสิทธิภาพ การทำงานที่ซ้ำ และการสร้างสิ่งบกพร่อง

18.การลดต้นทุนด้านวัตถุดิบ หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการจัดหา จัดเก็บ การนำไปใช้ เพื่อการผลิต และการกระจายวัสดุในระบบ

19.การลดต้นทุนด้านพลังงาน หมายถึง การจัดการและบริหารเพื่อให้เกิดการลดความ สูญเสียทางด้านการใช้พลังงาน

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารต่างๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลดต้นทุนการผลิต
- 2.3 ประวัติบริษัท ฟาบริเนท จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า แรงจูงใจ (Motive) หรือการจูงใจ (Motivation) ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้คือ ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541: 8) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะใดๆ ก็ตามที่ กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

สมพร สุทัศนีย์ (2542: 29) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้ บุคคลมีความกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ พฤติกรรมทางสังคม และ พฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การ ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งาน ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิด แรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะ เกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นหรือสร้างสิ่งเร้าเพื่อ ช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ด้วยความขยัน มี ความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึก ในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานภายในของคนปฏิบัติงาน จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

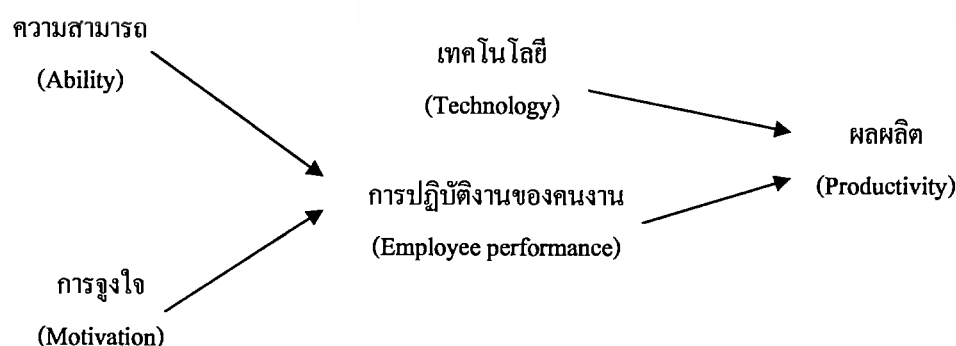
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 138) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้ก้าวหน้า แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

กุญชรี้ คำชาย (2540: 215) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงขับซึ่งพุ่งตรงไปเป้าหมายทั้งในลักษณะของการเข้ามาหาหรือยกย่อง

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมานี้ จึงอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีการแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีความต้องการ (Wants) ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการให้ปัจจัยต่างๆ อาจเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งเป็นทำให้เกิดการตื่นตัว อีกทั้งการทำให้เกิดการคาดหวัง ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงานการบริหารคนในองค์การ การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ผลของความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและองค์การ แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือนำองค์การสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์การนั้นๆ

### 2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2517: 422) กล่าวว่า แรงจูงใจมีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคนงาน ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณสูงต่ำเพียงไร แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมาก มีการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์แผนภาพการผลิต (Productivity diagram) และเป็นที่ยอมรับว่า ผลผลิตขึ้นอยู่กับทั้งผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างและเทคโนโลยี (Technology) และยังยอมรับอีกว่า ผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถของลูกจ้าง (Ability) ซึ่งแสดงเป็นแผนภูมิรูปได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ที่มา: สมพงษ์ เกษมสิน (2517: 422)  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ ปราณี รามสูต และจาร์ส ค้วงสุวรรณ (2545: 226-227) ยังได้กล่าวถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้อื่นดังนี้

1. ทำความเข้าใจความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำความต้องการนั้นมาเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นบุคคลให้ทำงาน ให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการและให้ผลตอบแทนตามผลงานของผู้ปฏิบัติ
2. สร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานตื่นตัวในระดับพอดี ไม่ให้เฉื่อยชา ก้าวร้าว เครียดจัด หรือเกร็งจนเกินไปจนทำงานไม่ได้ดี
3. ให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างความคาดหวังที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้มีความเป็นไปได้ที่เมื่อพยายามแล้วจะบรรลุผลตามต้องการ และให้ตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกับค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มุ่งมั่นทำงานด้วยความพอใจ
4. สร้างผู้ปฏิบัติงานให้เกิดแรงจูงใจภายใน โดยให้มองเห็นคุณค่าของงาน ศรัทธาสิ่งที่ทำและให้ได้ตระหนักว่าเมื่องานนั้นสำเร็จจะส่งผลดีต่อใคร อย่างไร
5. เลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงานแต่ละรายที่อาจจะดีมากหรือน้อย แต่วิธีที่เหมาะสมคือการมองผู้ปฏิบัติงานในแง่ดีไว้ก่อน แล้วแสดงการยอมรับ ให้แรงเสริม ให้เกียรติ ไม่ใช้วิธีข่มขู่บังคับหรือกดดันมากเกินไป ซึ่งเป็นลักษณะของการมองมนุษย์ในแง่ลบ และทำให้ลดแรงจูงใจในการทำงานของบางคนลงไป
6. พยายามส่งเสริมปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านการบำรุงรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพอใจ
7. ให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ข้อมูลย้อนกลับในผลงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ทำงานบางคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง บางทีเรื่องเงินก็ไม่ใช่ว่าสิ่งจูงใจสูงสุด หากแต่ต้องการให้ผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ปรากฏแก่ผู้อื่นและพอใจถ้าได้รับทราบว่าเป็นผลงานดี
8. ให้แรงเสริมกับพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะเป็นรางวัล คำชม เกียรติ ตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ
9. ยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นที่ปรากฏแก่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เพื่อให้เป็นต้นแบบแก่ผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ และเสริมสร้างกำลังใจแก่คนเหล่านั้นว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีได้

### 2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยา แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้ 2 ประเภท (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537: 10)

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่เกิด บางทีเรียกว่าแรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำรง
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นต้นการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกาย ซึ่งก่อให้เกิดแรงขับก็จะลดลงกลับเข้าสู่สภาวะความสมดุล

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ต้องการตำแหน่ง และฐานะทางสังคม เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนี้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนา และการเมือง เป็นต้น

นอกจากแรงจูงใจทางสังคม นักจิตวิทยายังแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคเอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีแผนการและความพยายามมากกว่า เป็นต้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพาทอาศัยได้ และรู้จักฟังผู้อื่น เป็นต้น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อมหรือชอบดกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ขี้มเข้มแจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้คนอื่นอยู่ในอำนาจตน ไม่พอใจกับการอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้ 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลเอง ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์และทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จ ในการทำกิจกรรมจะมีรางวัลภายในที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากก้าวหน้า อยากเด่น อยากดังหรือทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการเรียนการสอนมากที่สุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ควรคำนึงถึงมากที่สุดถึงแม้จะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายในตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชยหรือสิ่งล่อใจอื่นๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดย

กระบวนการใดๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่นการสอบที่คาดหวัง คะแนนเกรด หรือตำแหน่ง การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัลหรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

#### 2.1.4 ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการของแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537: 10) คือ

1. ขั้นตอนความต้องการ (Need stage) เป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะกระทำในส่วนต่างๆ ภายในร่างกาย ดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความทุกข์ของจิตใจ เช่นความรัก หรืออาจเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้น กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่มีความสุข ภาวะที่บุคคลเกิดกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้นี้เรียกว่าเกิดแรงขับซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็จะกระวนกระวายมาก เช่นเมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความกระวนกระวายไม่มีความสุข

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมรุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่นคนที่กระหายน้ำมากกับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรมที่หาเครื่องดื่มต่างกัน

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือแรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองพฤติกรรมแล้ว

#### 2.1.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญประการหนึ่งของนักบริหารและผู้บังคับบัญชาที่ต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรเพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเคียดแค้นของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจในการบริหารงานได้ดังนี้ (สุพิศรา สุภาพ. 2536: 125)

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กรและหมู่คณะเป็นการสร้างพลังงานร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สร้างขวัญและกำลังใจและทำที่ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างแรงให้เกิดความจงรักภักดี
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุ และอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงานเพราะร่างกายแข็งแรงจะอยู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 2.1.6 ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นเนื้อหาของความต้องการ (Content Theories)

นักทฤษฎีกลุ่มนี้จะเน้นที่พื้นฐานความต้องการของมนุษย์ อาจเรียกรูปแบบความพึงพอใจในความต้องการ (The need satisfaction models) ทฤษฎีการจูงใจเหล่านี้คือ

#### 2.1.6.1 ทฤษฎีระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ซูซีย์ สมิททิกอร์ (2554:275-276) ได้กล่าวว่า Abraham Maslow ได้เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น โดยมีความเชื่อเบื้องต้นดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความสำคัญของความต้องการนั้นก็จะลดน้อยลง และเปลี่ยนไปให้ความสำคัญแก่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น
2. ความต้องการของมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อน และความต้องการเหล่านั้นจะมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น เมื่อเกิดความหิว การระงับความหิวจะเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการกระทำมากที่สุด และความต้องการนี้จะลดลงเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว
3. ความต้องการระดับต่ำต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น
4. วิธีการตอบสนองความต้องการในระดับสูง มีความหลากหลายมากกว่าการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ

Maslow ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการด้านสรีระ (Physiological needs) เป็นความต้องการทางร่างกายของมนุษย์ซึ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรค ที่อยู่อาศัย มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับถัดไปเมื่อความต้องการด้านสรีระได้รับการตอบสนองแล้ว

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัยเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านสรีระได้รับการตอบสนองแล้ว ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี ส่วนความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานมั่นคง

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม เช่น มิตรภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้อื่น

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความยอมรับนับถือจากผู้อื่น การมีตำแหน่งและเกียรติยศ และการมีสถานภาพทางสังคม

5. ความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization needs) หมายถึง ความต้องการที่พัฒนาศักยภาพของตนไปสู่จุดสูงสุด การได้ทำงานที่ท้าทาย และการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้บรรลุถึงจุดสูงสุดของชีวิต

Maslow ได้จำแนกความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์เป็น 2 ระดับใหญ่ๆ คือ ระดับต่ำ (Lower-order needs) ได้แก่ ความต้องการด้านสรีระและความต้องการความปลอดภัย สำหรับความต้องการในระดับสูง (Higher-order needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการความยอมรับนับถือ และความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จแห่งตน แสดงเป็นแผนภูมิรูปได้ดังภาพที่ 2.2

ความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization needs)
ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem needs)
ความต้องการทางสังคม (Social needs)
ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
ความต้องการด้านสรีระ (Physiological needs)

ภาพที่ 2.2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

เอกสารที่มา: ชูชัย สมितिไกร (2554: 275) ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.6.2 ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Motivation Theory)

สมยศ นาวิการ (2540: 307-308) ได้กล่าวว่า Clayton Alderfer เห็นด้วยกับ Maslow ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล ตัวอย่างเช่น Alderfer เชื่อว่าคนงานที่มีความต้องการความสัมพันธ์ที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะถูกจูงใจให้ผลิต ถ้าเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าคนงาน ยินยอมและกระตุ้นให้เห็นผลผลิต ยิ่งกว่านั้น Alderfer เห็นด้วยว่าโดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตาม ลำดับความต้องการภายในเพื่อการตอบสนองความต้องการของตนเอง นั่นคือจะมีตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าความต้องการระดับสูงของ Maslow ดังนั้น Alderfer เชื่อว่าเมื่อความต้องการระดับต่ำถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามภายใต้ สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่คับข้องใจ ในการตอบสนองความต้องการเจริญเติบโตอาจถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ ต่ำลงมา

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs) คือความต้องการทางร่างกายและ ความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เปรียบเทียบกับความต้องการระดับต่ำที่ได้ถูกกล่าวถึง ภายในทฤษฎีของ Maslow ความต้องการรายได้ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็น ความต้องการประเภทนี้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) คือความต้องการทุกอย่างที่ เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน ความต้องการความสัมพันธ์จะ เหมือนกับความต้องการทางสังคมของ Maslow

3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth needs) คือความต้องการภายในเพื่อการ พัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ด้านการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนอง ด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการการเจริญเติบโตจะตรง กับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความต้องการความสมหวังของชีวิตของ Maslow

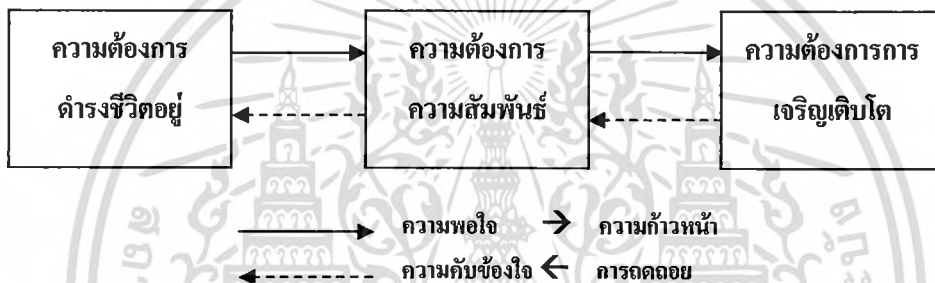
ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ คือ ลำดับขั้นความต้องการจะอยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจ – ความก้าวหน้า (Satisfaction – progression principle) นั่นคือบุคคลจะเดินหน้าไปยังระดับความต้องการที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการ ระดับต่ำกว่า ได้ถูกตอบสนองแล้ว อีกด้านหนึ่งทฤษฎี ERG ไม่เพียงแต่อยู่บนพื้นฐานของหลักความ พพอใจ – ก้าวหน้าเท่านั้น แต่จะอยู่บนพื้นฐานของหลักความคับข้องใจ – การถดถอย (Frustration – regression principle) อีกด้วย แล้วความคับข้องใจ – การถดถอยจะอธิบายถึงสถานการณ์ที่ความ ต้องการระดับสูงยังไม่ถูกตอบสนองหรือคับข้องใจ และความต้องการจะมุ่งไปที่ความต้องการ ระดับต่ำลงมามากขึ้น แม้ว่าทฤษฎี ERG จะสันนิษฐานว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจจะดำเนินไป

เอกสาร  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามลำดับขั้นความต้องการเหมือนกับ Maslow แต่ก็มี ความแตกต่างที่สำคัญอยู่สองอย่างดังแสดง เป็นแผนภูมิรูปได้ดังภาพที่ 2.3 คือ

ประการแรก ทฤษฎี ERG จะรวมเอาหลักความคับข้องใจการถดถอยที่ขาดไปจาก ทฤษฎีของ Maslow เข้าไว้ด้วย Maslow ยืนยันว่าบุคคลจะยังคงอยู่ ณ ความต้องการระดับหนึ่ง จนกว่าความต้องการนั้นจะถูกตอบสนอง ในทางกลับกันทฤษฎี ERG เสนอแนะว่าถ้าความต้องการ นั้นยังไม่ถูกตอบสนอง บุคคลจะคับข้องใจ ถดถอยลงมายังความต้องการระดับที่ต่ำลงมาและเริ่มต้น มุ่งเน้นความต้องการระดับต่ำลงมาอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG ซึ่งให้เห็นว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจจะเกิดขึ้น ในขณะที่เดียวกันพบว่าบุคคลสามารถถูกจูงใจพร้อมกัน ไปด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับและ Alderfer ยังพบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG

ที่มา: [http://www.envisionsoftware.com/articles/ERG\\_Theory.html](http://www.envisionsoftware.com/articles/ERG_Theory.html)

### 2.1.6.3 ทฤษฎีการต้องการประสพผลสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (The need to achieve Theory)

ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ (2553: 28-29) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า ทฤษฎีต้องการประสพผลสำเร็จทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ อำนาจ และสายสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดโดย David C. McClelland

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติความต้องการที่มีอยู่ของคนมี 2 ชนิด คือ ต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้น จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวนขวายหาสิ่งต่างๆ มาคล้ายกัน จึงมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาคล้ายกัน หรือเหมือนกัน จะต่างกันตรงขนาดของความต้องการจะมากน้อยต่างกัน จึงสรุปได้ว่ามนุษย์มีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดมีดังนี้

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่มีความต้องการประสพผลสำเร็จสูง โดยมากจะนิยมตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำผลงานให้สำเร็จด้วยตนเอง คนเหล่านี้จะคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามที่ตั้งใจไว้เป็นสำคัญมากกว่าการได้รางวัลหรือผลประโยชน์ คนพวกนี้มีลักษณะเด่น 3 ประการคือ

- จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย
- ต้องการทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพียงใด ไม่ชอบการทำงานที่ยาวนานไม่รู้จักจบ เห็นไม่ชัดถึงความสำเร็จของงานที่ทำได้
- ต้องการควบคุมผลงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามลงไป ไม่ชอบอยู่ภายใต้ความควบคุมของผู้อื่น ชอบการทำงานที่มีขอบเขตชัดเจนและควบคุมด้วยตนเอง

2. ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คือความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น ทั้งด้านทรัพย์สิน สิ่งของ และฐานะทางสังคม คนพวกนี้จะนิยมต่ออำนาจ จะพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ชอบการเป็นผู้นำ พวกนี้จะมีแรงจูงใจสูงถ้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือแสดงออก ลักษณะของคนกลุ่มนี้คือ

- นิยมและเชื่อในระบบของอำนาจที่มีอยู่ในองค์การ
- เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
- พร้อมทั้งจะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์การ
- เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่ลำเอียง

3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) คือการให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากผู้อื่น คนกลุ่มนี้จึงแสดงออกโดยหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นให้มากที่สุด โดยทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้อื่น พยายามทำตนเป็นคนจริงใจ พยายามเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น พยายามแสวงหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุด

#### 2.1.6.4 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory)

สร้อยตระกูล ธรรมานะ (2553:100-103) กล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีการจูงใจภายนอก (External motivation) เพราะสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่จะทำให้คนมีความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานได้ ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน (Motivators) กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงาน (Hygiene) นั้นแยกออกจากกัน และไม่เหมือนกันเป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่ม จึงเรียกทฤษฎีนี้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Two-factor theory of motivation) โดย Herzberg ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดต่อเอกสารนี้และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Pittsburg รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน" จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า

1. มีเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ หากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ

- ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่สำคัญก็คืองานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ เป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

- ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. มีเงื่อนไขบางอย่างที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในการทำงาน แต่ว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors หรือ Hygiene factors) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration policies) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย

- การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็ นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขต หรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

- เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้างเงินเดือนหรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superior) หมายถึง การติดต่อ สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกายหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
- ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความ ยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
- สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มี เกียรติ และมีศักดิ์ศรี
- สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพในการทำงาน ปริมาณ งานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกเหมาะสมทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงมการทำงาน รวมทั้งความสบายในการทำงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์และ เครื่องมือ
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) หมายถึง การ ติดต่อกัน สัมพันธ์กัน การแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน ได้มีความเข้าใจซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีที่ได้รับจาก งานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่ มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่
- โอกาสเจริญเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคล สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) หมายถึง การติดต่อ การ แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

จากผลการวิจัยของ Herzberg ทำให้เข้าใจได้ว่า ปัจจัยค่าจูนจะมีผลกระทบต่อความไม่ พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ นั่นคือถ้าไม่มีปัจจัยค่าจูน ย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ หรือถึงแม้จะมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจใน งานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยจูงใจอย่างเหมาะสมเพียงพอ รวมทั้งต้องจัดให้มีปัจจัยค่าจูนขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานอันจะเป็นส่วน ช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยปัจจัยค่า จูนและปัจจัยจูงใจแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังภาพที่ 2.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยค้ำจุน	ปัจจัยจูงใจ
ลักษณะนอกเนื้องานตัวจูงใจภายนอก	ลักษณะในเนื้องานตัวจูงใจภายใน
สถานภาพ	ความสำเร็จ
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	การได้รับการยอมรับ
คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา	ความก้าวหน้า
สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา	ตัวเอง
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต
สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา	ความรับผิดชอบ
ความมั่นคงในงาน	
สภาพการทำงาน	
ค่าจ้าง	

#### ภาพที่ 2.4 ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจของเฟรเดอริก เฮอริซเบอร์ก

ที่มา: สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2553: 102)

#### 2.1.6.5 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor Theory X and theory Y)

McGregor (1960: 33-48) ศาสตราจารย์ด้านการบริหารของ MIT (Massachusetts Institute of Technology) สหรัฐอเมริกา ได้ให้แนวความคิดการบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่า การที่ผู้บริหารจะใช้พฤติกรรมการบริหารลักษณะใด หรือใช้การจูงใจประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารมีความเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นคนที่อยู่ในทฤษฎี X หรือ Y ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X จะใช้การจูงใจแบบนิเสธ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะใช้วิธีการจูงใจแบบนิมาน

ทฤษฎี X เชื่อว่าคนมีลักษณะดังนี้

- คนทั่วไปไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสจะหลีกเลี่ยงงาน
- ต้องใช้การบังคับ ควบคุม ชูเชิญและลงโทษเพื่อให้ทำงานตามต้องการ
- ชอบเป็นผู้ตาม ต้องคอยชี้แนะแนวทางการทำงาน มีความทะเยอทะยานน้อย ขอ

เพียงแต่ให้มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานก็พอใจแล้ว

- พฤติกรรมการบริหารของผู้นำจะเป็นไปตามความเชื่อ คือ ใช้วิธีควบคุมงานใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด และไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส

ทฤษฎี Y เชื่อว่าคนมีลักษณะดังนี้

- มีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

- ชอบเป็นตัวของตัวเอง ชอบควบคุมตนเองในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถและเฉลียวฉลาด

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำจะเป็นการให้เสรีภาพแก่ผู้ทำงาน ให้โอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง ควบคุมอยู่ห่างๆ McGregor ให้ข้อเสนอแนะว่าในการจูงใจคนให้ทำงาน ผู้บริหารต้องยอมรับทฤษฎี Y ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นได้ โดยการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ และมีอิสระเสรีมากขึ้น สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่ และมีการควบคุมทางอ้อม การใช้ทฤษฎีนี้จะเปิดโอกาสให้มีการจูงใจคนได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า ซึ่งผลที่ตามมาคือการให้บริการแก่ผู้รับบริการดีขึ้น มากขึ้น ทำให้สังคมมีการตอบสนองที่ดีต่อองค์การ

### 2.1.7 ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นกระบวนการ (Process Theories)

เป็นการเน้นที่กระบวนการจูงใจ ว่ามีกระบวนการอย่างไรที่จะชี้้นำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงาน เป็นแง่คิดอีกด้านที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจที่จะจูงใจ และทำนายพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ทฤษฎีกระบวนการมี 4 ทฤษฎี ดังนี้

#### 2.1.7.1 ทฤษฎีแรงเสริมของสกินเนอร์ (Reinforcement Theory or Behavior Modification)

ฉันทนา งามบุญฤทธิ์ (2548: 14-15) กล่าวว่าทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดย สกินเนอร์ (Skinner) โดยพื้นฐานแล้วทฤษฎีเสริมแรงพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคลโดยรวม เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ไม่ใช่ความต้องการภายใน รวมทั้งพฤติกรรมที่แสดงออก หากได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่น่ายินดีสำหรับผู้แสดงออกก็มีแนวโน้มจะเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการปฏิบัติซ้ำแล้วซ้ำอีกในอนาคต

ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์เน้นย้ำแรงจูงใจซึ่งเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเป็นเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงจูงใจนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น ทฤษฎีการเสริมแรงทำได้ 4 วิธีคือ

1. การเสริมแรงด้านบวก (Position reinforcement) หมายถึง การบริหารรางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นด้วยการให้รางวัลพิเศษ สำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสรรเสริญพนักงานเมื่อทำงานเสร็จตามกำหนด เมื่อพนักงานได้รับการชมเชยถือว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จของการทำงานในอนาคต

2. การเรียนรู้การหลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance learning) หมายถึง การจัดลำดับเหตุการณ์ (ปัญหา) ที่ไม่น่าพอใจต่อพฤติกรรมที่พึงพอใจ การเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างอื่นได้ เนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ เช่น เจ้านายสั่งลูกน้องว่า คุณอย่า

ทำงานล่าช้า การเรียนรู้การหลีกเลี่ยงปัญหา เกิดจากบุคคลต้องการเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจจึงมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์นั้น

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อจูงใจในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการลดพฤติกรรมซึ่งมีผลด้านบวกซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เป็นการปราบพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรงเกี่ยวกับการแสดงออก ตัวอย่าง ผู้บริหารซึ่งต้องการให้พนักงานทำงานล่วงเวลาน้อยลง โดยการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะเลิกขอบonusพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันสุดสัปดาห์เขาจะไม่ได้รับการกระตุ้นให้มีพฤติกรรมต่อเนื่อง

4. การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ผลที่ตามมาด้านลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรม เป็นการลดพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ แม้ว่าผู้บริหารเคยให้อำนาจไว้ ผู้บริหารจะพิจารณาจากพฤติกรรมส่วนตัว เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลดอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

#### 2.1.7.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Expectancy Theory)

Victor H. Vroom (1964: 17) นักจิตวิทยาเชื่อว่า การจูงใจที่มีประสิทธิผลจะต้องทำให้นุคคลรับรู้ถึงโอกาสของความสำเร็จ แนวคิดเน้นที่บทบาทของการให้รางวัล และสัมพันธภาพระหว่างการกระทำกับพฤติกรรมที่ต้องการ ทฤษฎีความคาดหวังมีส่วนประกอบ 3 อย่างคือ

1. ความคาดหวัง (Expected) เป็นการรับรู้โอกาสว่าแรงพยายามจะนำไปสู่พฤติกรรมระดับหนึ่ง ในระดับที่บุคคลคาดหวังว่าทำได้ เป็นการตั้งวัตถุประสงค์ของการทำงาน
2. เครื่องมือ (Instrumentality) เป็นความเชื่อว่าพฤติกรรมที่ปฏิบัติจะนำไปสู่ผลอย่างใดอย่างหนึ่ง (รางวัลหรือลงโทษ)
3. คุณค่าของผลงาน (Valence) เป็นการรับรู้ในคุณค่าของผลที่จะได้รับ (น่าสนใจหรือไม่สนใจ)

ความเชื่อของทฤษฎีนี้คือการจะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ต้องทำให้นุคคลนั้นมีความเชื่อว่าวัตถุประสงค์นั้นเป็นสิ่งที่มีความค่าและการกระทำนั้นจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

การนำทฤษฎีไปใช้ในการจูงใจ

1. ผู้บริหารต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานต้องการผลลัพธ์แบบใด
2. ตั้งเป้าหมายให้สามารถปฏิบัติได้
3. กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่ยอมรับและมีความชัดเจน
4. กำหนดผลตอบแทนหรือรางวัลในการปฏิบัติงาน อาจเป็นผลตอบแทนรายบุคคลหรือกลุ่ม การให้ผลตอบแทนต้องมีความยุติธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. มีสัมพันธภาพอย่างยืดหยุ่นกับผู้ปฏิบัติงาน และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

### 2.1.7.3 ทฤษฎีความชอบธรรม (Equity Theory)

ธีร์ศักดิ์ แสงดิษฐ์ (2553: 35-36) ได้กล่าวว่า Adam มีความเชื่อว่าแรงพยายามและความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับระดับของความยุติธรรม หรือการรับรู้ถึงความชอบธรรมในสถานการณ์การทำงานนั้นๆ ความชอบธรรมหมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าการกระทำที่ให้กับงานต้องได้รับรางวัลในสัดส่วนเดียวกับที่ผู้อื่นกระทำในขนาดเท่ากัน ทั้งนี้การกระทำหมายรวมถึงการใช้ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ และแรงพยายาม ส่วนรางวัลหมายรวมถึง ความพึงพอใจในงาน ค่าจ้าง เกียรติ และอื่นๆ ที่แสดงถึงการมีคุณค่า

ตัวอย่าง เมื่อบุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในรางวัลที่ได้รับ ก็จะพยายามทำงานให้สำเร็จ แต่ถ้าการรับรู้ว่าไม่ยุติธรรมจะเกิดความเครียดทางจิตใจ ลดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของงานแย่งลง

### 2.1.7.4 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

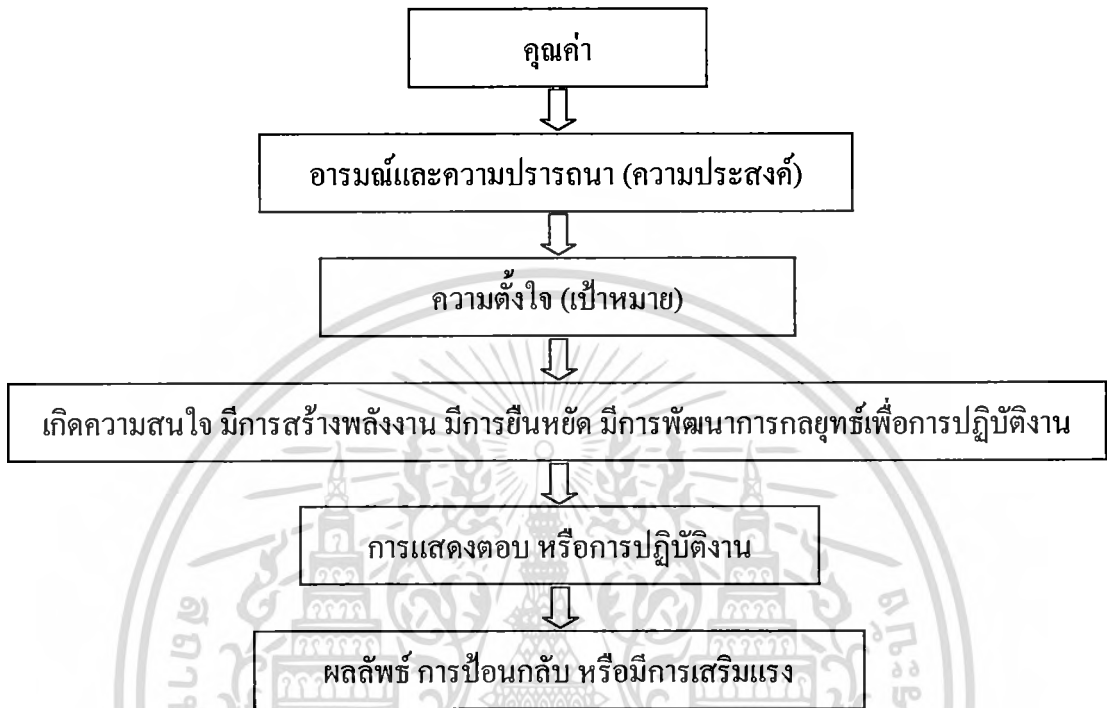
สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2553: 111-112) กล่าวว่า Edwin A. Locke เชื่อว่าการตั้งเป้าหมายเป็นกระบวนการปรับปรุงการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ระยะเวลาการทำงาน มาตรฐานคุณภาพงาน การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management By Objectives; MBO) เป็นการนำการตั้งเป้าหมายมาใช้ เน้นการมีส่วนร่วม และเป้าหมายที่วัดได้ หลักการตั้งเป้าหมายหรือลักษณะของเป้าหมายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีคือ

1. การตั้งเป้าหมายในลักษณะเฉพาะเจาะจงเพื่อการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจะนำไปสู่ผลผลิตที่ดีกว่า เมื่อเทียบกับการตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะทั่วไปซึ่งไม่ชัดเจน อาทิ “ทำให้ดีที่สุด” และแน่นอนการมีเป้าหมายย่อมดีกว่าการที่ไม่มีเป้าหมายเสียเลย การบริหารตามวัตถุประสงค์ก็เป็นระบบของการจัดตั้งและทบทวนเป้าหมายซึ่งตั้งอยู่บนแนวคิดดังกล่าว เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงจะช่วยให้การปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเป้าหมายจะบ่งชี้ถึงการปฏิบัติที่จะต้องกระทำ อาทิ บ่งชี้ถึงจำนวนขายที่แน่นอนให้แก่พนักงานขาย

2. เป้าหมายที่ยากและมีลักษณะท้าทายจะดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย เมื่อเป้าหมายเป็นที่ยอมรับโดยผู้ปฏิบัติงาน และแม้เป้าหมายนั้นจะยาก ผู้ปฏิบัติงานก็จะพยายามทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่หากเป้าหมายนั้นยากเกินกว่าที่จะทำได้ก็จะยังผลให้เกิดความคับข้องใจมากกว่า การที่จะบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น ความมั่นใจในตัวเองจะเกี่ยวข้องกับการจูงใจที่มีต่อเป้าหมายที่ยาก บุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองสูงจะไม่รู้สึกเครียดในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากนั้น

การมีส่วนร่วม (Participation) นั้นก็นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ในทฤษฎีการตั้งเป้าหมายจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีส่วนในการจัดตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะทำงานหนักขึ้นเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งขึ้น การที่บุคคลมี

ส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีกว่าได้นั้น ก็เพราะการมีส่วนร่วมด้วยตนเองก็เท่ากับเป็นการเพิ่มการยอมรับในเป้าหมายหรือการเป็นเจ้าของ (Ownership) ในเป้าหมายนั้นนั่นเอง โดยทฤษฎีของ Locke สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายในการจูงใจของ Locke

ที่มา: สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2553: 111)

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลดต้นทุนการผลิต

### 2.2.1 ความหมายของต้นทุน

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2542: 13) ให้ทัศนะของต้นทุน ซึ่งสรุปได้ว่าต้นทุน (Cost) หมายถึง จำนวนเงินที่จ่ายออกไปเพื่อให้ได้รับสินค้าหรือบริการต่างๆ ต้นทุนที่เกิดขึ้นในอดีตและใช้ประโยชน์ไปแล้วถือเป็นค่าใช้จ่าย (Expenses) ส่วนต้นทุนที่สูญเสียบแต่ให้ประโยชน์ในอนาคตถือเป็นสินทรัพย์ (Assets)

ต้นทุนการผลิต (Cost of production) เป็นส่วนที่สำคัญในการวิเคราะห์การลงทุนทางอุตสาหกรรม ซึ่งในการวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตมักแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถประเมินเป็นค่าตัวเลขได้ เช่น ค่าวัสดุ ค่าแรงงาน ค่าดำเนินการต่างๆ และอีกส่วนหนึ่งเป็น部分ที่ไม่สามารถประเมินเป็นตัวเลขได้ เช่น การสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ การเกิดมลพิษ ปฏิกริยาของชุมชน เป็นต้น ซึ่งผู้วิเคราะห์การลงทุนจำเป็นต้องพยายามประเมินเป็นตัวเลขออกมาให้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2.2 การจำแนกประเภทของต้นทุน

ต้นทุนที่ใช้ในการตัดสินใจนั้นมียู่หลายประเภทด้วยกัน ในที่นี้กล่าวถึงต้นทุนที่ผู้ประกอบการควรนำมาพิจารณาในการตัดสินใจลงทุน ดังนี้

### 2.2.2.1 ต้นทุนค่าเสียโอกาส

ต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity cost) หมายถึง สิ่งมีมูลค่าสูงสุดที่ต้องสละไป (The best alternative foregone) เมื่อมีการตัดสินใจเลือกใช้ปัจจัยการผลิตเพื่อการหนึ่งการใด (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. 2552: 138) ปัญหาพื้นฐานสำคัญที่สุดก็คือ การขาดแคลนทรัพยากรทางเศรษฐกิจ การใช้ทรัพยากรที่ขาดแคลนในการผลิตสินค้าชนิดหนึ่ง เช่น สินค้า A ย่อมหมายถึงจำนวนสินค้าอื่นๆ เช่น สินค้า B C หรือ D ที่สามารถผลิตได้ด้วยทรัพยากรชนิดเดียวกัน มีจำนวนลดน้อยลงหรือหายไปจากระบบเศรษฐกิจ หรือการใช้เวลาในการอ่านหนังสือทำให้เกิดการเสียโอกาสที่จะใช้เวลาที่มีอยู่ในการนอนพักผ่อนหรือออกไปหาความบันเทิงด้านอื่น ตลอดจนถึงการตัดสินใจเลือกใช้ทรัพยากรในทางใดทางหนึ่งจึงมีผลให้เกิดต้นทุนในการเลือกขึ้น ดังนั้นต้นทุนดังกล่าวก็คือผลประโยชน์ที่ไม่ได้รับจากทางเลือกทางอื่นๆ ที่ไม่ได้เลือก และเนื่องจากว่าทรัพยากรจำนวนหนึ่งๆ นั้นใช้ประโยชน์ได้แค่ทางใดทางหนึ่งเท่านั้น ผลประโยชน์ที่ไม่ได้รับในที่นี้จึงหมายถึงเฉพาะถึงประโยชน์ที่สูงสุดที่ไม่ได้รับในระหว่างทางเลือกต่างๆ ทางที่ไม่ได้เลือก ผลประโยชน์ดังกล่าวประเมินออกมาในรูปมูลค่าเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบกันได้ ดังนั้นอาจให้นิยามของคำว่าต้นทุนค่าเสียโอกาสหรือต้นทุนในการเลือกได้ว่าเป็นมูลค่าที่สูงที่สุดของผลประโยชน์จากทางเลือกทางอื่นๆ ที่ไม่ได้รับ เนื่องจากได้นำทรัพยากรไปใช้ในทางใดทางหนึ่งเสียแล้ว

### 2.2.2.2 ต้นทุนชัดเจนและต้นทุนไม่ชัดเจน

ต้นทุนที่ชัดเจน (Explicit cost) หมายถึง ต้นทุนที่เกิดขึ้นจริงและมีการจ่ายจริงเป็นตัวเงินหรือสิ่งของ

ต้นทุนไม่ชัดเจน (Implicit cost) เป็นต้นทุนที่เกิดขึ้นจริงแต่ไม่มีการจ่ายจริงเป็นตัวเงินหรือสิ่งของ ทำให้ผู้ผลิตมองข้ามต้นทุนส่วนนี้ไป ส่วนมากเกิดจากผู้ผลิตเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตเอง และนำมาใช้ในการผลิตของตน ตัวอย่างเช่น ในการเปิดกิจการรับตัดเย็บเสื้อผ้า เจ้าของกิจการมักใช้สถานที่และแรงงานคือตัวเองในการตัดเย็บเสื้อผ้า จึงไม่มีการจ่ายค่าเช่าและค่าแรงงานกันจริงๆ ถ้าเป็นการคิดต้นทุนแบบบัญชีก็จะไม่มีรายการค่าใช้จ่ายสองรายการนี้รวมอยู่ด้วย แต่ในการคำนวณหาต้นทุนตามหลักเศรษฐศาสตร์จะต้องรวม 2 รายการนี้เข้าเป็นต้นทุนการผลิตด้วย โดยการประเมินขึ้นมาตามหลักต้นทุนค่าเสียโอกาส เนื่องจากว่าถ้าผู้ผลิตไม่ใช้สถานที่ของตนเองรับจ้างตัดเย็บเสื้อแล้ว ย่อมจะได้รับการค่าเช่าหากให้ผู้อื่นเช่าไปทำกิจการอย่างอื่น หรือถ้ามีรับจ้างทำงานอย่างอื่น ก็ควรจะต้องได้รับการค่าแรงงานเป็นการตอบแทนด้วย (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. 2552: 140)

### 2.2.2.3 ต้นทุนเอกชน ต้นทุนภายใน ต้นทุนภายนอก และต้นทุนสังคม

ต้นทุนเอกชน (Private cost) หรือต้นทุนภายใน (Internal cost) หมายถึง ต้นทุนทั้งหมดที่หน่วยธุรกิจนับเป็นต้นทุนในการผลิตของตนหรือต้นทุนที่เจ้าของหน่วยผลิตต้องจ่ายโดยตรง ต้นทุนดังกล่าวประกอบด้วยค่าใช้จ่ายทุกชนิดที่จำเป็นต้องใช้ในการผลิตสินค้า ซึ่งรวมทั้งต้นทุนขัดแย้งและต้นทุนไม่ขัดแย้ง ในการประเมินผลการดำเนินงานของกิจการเพื่อดูงบกำไรหรือขาดทุนจากการผลิตของตน เจ้าของกิจการหรือผู้ผลิตจะเปรียบเทียบระหว่างรายรับที่ได้รับจากสินค้าที่ผลิตได้และต้นทุนการผลิตสินค้านั้นๆ โดยใช้ต้นทุนเอกชนหรือต้นทุนภายใน

ต้นทุนภายนอก (External cost) หมายถึง ต้นทุนที่มีได้เกิดขึ้นกับหน่วยธุรกิจแต่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม กล่าวคือ ในการผลิตสินค้าจำนวนหนึ่งๆ นั้น ผู้ผลิตย่อมพยายามทำให้ต้นทุนเอกชนของตนมีค่าต่ำที่สุด จากความพยายามดังกล่าวในบางครั้งอาจเป็นผลทำให้เกิดต้นทุนบางอย่างขึ้นกับบุคคลอื่นๆ ในสังคมได้

ต้นทุนของสังคม (Social cost) เป็นการพิจารณาในแง่ของสังคมส่วนรวมว่าในการผลิตสินค้านั้นๆ มีต้นทุนรวมทุกชนิดเท่าใด โดยไม่สนใจว่าใครเป็นผู้รับภาระ ตัวอย่างเช่น ต้นทุนของสังคมจากการตั้งโรงงานปุ๋ยดังกล่าวประกอบด้วยต้นทุนที่เกิดขึ้นกับโรงงานเอง รวมกับต้นทุนที่เกิดกับบุคคลอื่นๆ ในสังคมด้วย นั่นคือ

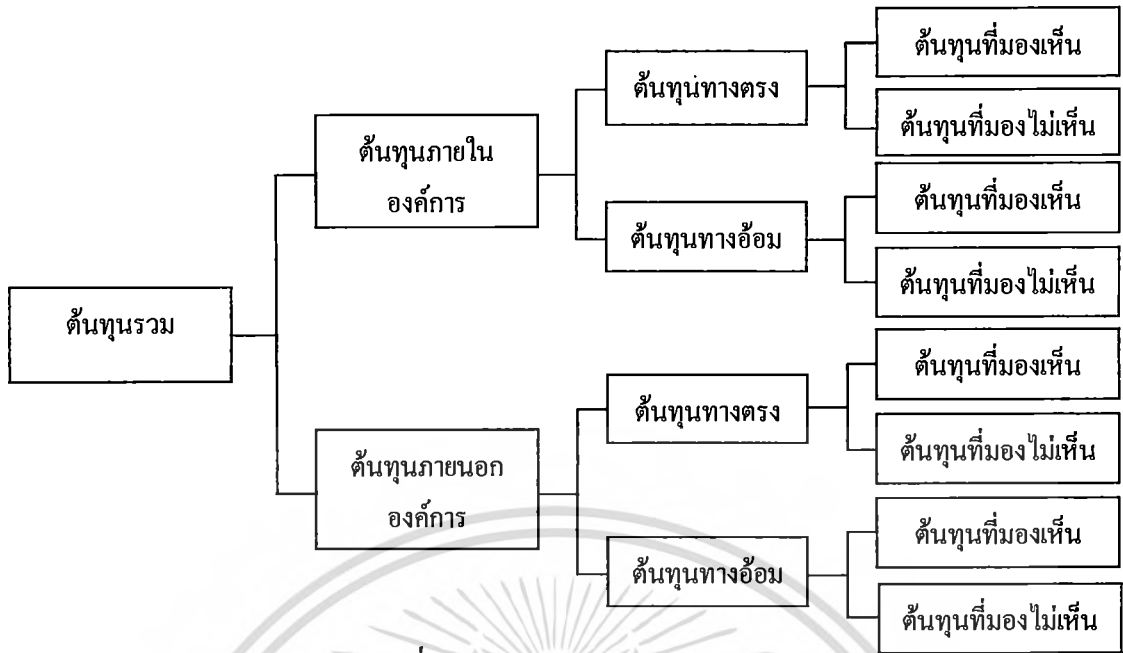
$$\text{ต้นทุนของสังคม} = \text{ต้นทุนเอกชน} + \text{ต้นทุนภายนอก}$$

### 2.2.2.4 ต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อม

ต้นทุนทางตรง (Direct cost) หมายถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการดำเนินกิจกรรมนั้น โดยตรง ต้นทุนทางตรงประกอบด้วยต้นทุนส่วนที่เกิดขึ้นจริงและมองเห็น (Explicit direct cost) เช่น วัตถุดิบ ค่าแรงงาน ฯลฯ ที่ใช้สำหรับผลิตสินค้านั้น และต้นทุนส่วนที่มองไม่เห็นเพราะไม่ได้จ่ายแต่ต้องประเมินขึ้นและถือเป็นต้นทุนด้วย ซึ่งได้แก่ ค่าเสื่อมราคาเครื่องจักรและค่าเสียโอกาสของปัจจัยการผลิต

ต้นทุนทางอ้อม (Indirect cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการดำเนินกิจกรรมอื่นอันมีส่วนสนับสนุนกิจกรรมโดยตรง แต่ไม่ใช่ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมโดยตรง ซึ่งต้องการวัดต้นทุน เช่น หากผู้ประกอบการต้องการวัดต้นทุนของการผลิตชิ้นส่วนของผลิตภัณฑ์แต่ละประเภท ต้นทุนโดยตรงก็คือ ค่าวัตถุดิบ ค่าแรง ค่าสาธารณูปโภค ที่ใช้ในการผลิตชิ้นส่วนแต่ละประเภท ส่วนต้นทุนทางอ้อมของการผลิตชิ้นส่วนแต่ละประเภทคือ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการบริหารและงานธุรการต่างๆ ต้นทุนทางอ้อมมีทั้งต้นทุนที่จ่ายจริงมองเห็นและต้นทุนที่มองไม่เห็น (Implicit indirect cost) เช่น เงินเดือนพนักงานบัญชีและพนักงานพิมพ์ดีด ถือเป็นต้นทุนที่มองเห็น ค่าเสียโอกาสของผู้ประกอบการ กรณีที่ผู้ประกอบการไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากหน่วยธุรกิจถือเป็นต้นทุนที่มองไม่เห็น ดังภาพที่ 2.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.6 ประเภทของต้นทุนการผลิต

ที่มา: อติสุข กาญจนพิบูลย์ (2545: 57)

				ค่าเสียโอกาส ของ ผู้ประกอบการ	
ต้นทุนทางอ้อม (Indirect cost)		ค่าใช้จ่ายใน การบริหาร		ต้นทุนรวม (Total cost)	ต้นทุนเพื่อ การกำหนด ราคาขาย
ต้นทุน ทางตรง (Direct cost)	ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าประกัน ค่าพลังงาน ค่า ซ่อมบำรุง ค่า เสื่อมราคา เครื่องจักร ค่าแรงโดยตรง ค่าวัตถุดิบและ	ต้นทุนการ ผลิตระดับ โรงงาน (Factory cost)	ค่าใช้จ่ายใน การโฆษณา/ จำหน่าย		
			ต้นทุน การผลิต (Production cost)		

ภาพที่ 2.7 โครงสร้างของต้นทุนภายในองค์กร

เอกสารที่ 1: อติสุข กาญจนพิบูลย์ (2545: 61) งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2.7 เห็นได้ว่าการแบ่งระหว่างต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อมนั้น คำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ตรงกับกิจกรรมหรือไม่ตรงกับกิจกรรมเป็นหลัก เช่น ค่าใช้จ่ายพลังงานและสาธารณูปโภคที่เป็นค่าใช้จ่ายโดยตรงเพื่อการเดินเครื่องจักรในการผลิตถือว่าเป็นต้นทุนโดยตรง แต่ถ้าเป็นค่าใช้จ่ายพลังงานเพื่อแสงสว่างโดยทั่วไปถือว่าเป็นต้นทุนทางอ้อม ต้นทุน ณ ระดับโรงงาน เป็นต้นทุนทางตรงเป็นส่วนใหญ่ ต้นทุนทางอ้อมเป็นส่วนน้อย แต่เมื่อพิจารณาต้นทุนในระดับสูงขึ้น ต้นทุนทางอ้อมมากขึ้น เพราะค่าใช้จ่ายในการบริหาร ค่าใช้จ่ายในการโฆษณาและการจัดจำหน่าย ค่าเสียโอกาสของผู้ประกอบการล้วนแต่เป็นต้นทุนทางอ้อมทั้งสิ้น ข้อที่น่าสังเกตก็คือ ในการประเมินมูลค่าต้นทุนนั้น ในทางเศรษฐศาสตร์ประเมินมูลค่าของกำไรขั้นต้นไว้ด้วย (Normal profit) คือ กำไรที่ต่ำที่สุดที่ผู้ประกอบการต้องได้รับ เพื่อจูงใจให้อยู่ในการผลิตต่อไป เพื่อถือว่ากำไรจำนวนนี้ผู้ประกอบการต้องได้รับเสมือนหนึ่งการได้รับทุนคืนมิฉะนั้นก็ไม่ทำการผลิตต่อไป

### 2.2.3 ลักษณะของต้นทุนการผลิต

การวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตในอีกรูปแบบหนึ่งอาจวิเคราะห์ได้ในด้านความสัมพันธ์ของต้นทุนกับจำนวนผลิตผลที่ผลิต ทั้งนี้เพื่อสังเกตและศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงของต้นทุนเมื่อจำนวนผลิตผลเปลี่ยนไป การวิเคราะห์ลักษณะของต้นทุน ณ ระดับของผลิตผลจำนวนต่างๆ นี้เป็นแนวทางในการกำหนดขนาด หรือจำนวนที่เหมาะสมต่อไป ถ้าจำแนกต้นทุนตามความสัมพันธ์กับจำนวนที่ผลิต อาจจำแนกได้เป็นสองประเภทคือ

#### 2.2.3.1 ต้นทุนคงที่ (Fixed cost)

ต้นทุนคงที่หมายถึงต้นทุนที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนผลิตผล แม้ผลิตหรือไม่ผลิตต้นทุนส่วนนี้ก็ยังคงจำเป็นต้องจ่ายจนกว่าจะได้รับการปิดหรือล้มเลิกกิจการ อาจจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ

1. ค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาโครงการ (Research and development cost) ในการที่เริ่มดำเนินกิจการใดๆ มักมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นก่อนการเริ่มดำเนินงาน โดยเฉพาะสำหรับกิจกรรมที่ต้องการวิจัยขั้นต้นก่อนเริ่มดำเนินการ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับการตลาด การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลิตผลของกลุ่มแข่งขันที่มีอยู่ก่อน การจดทะเบียนจัดตั้งกิจการ ฯลฯ ซึ่งกิจการต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายและค่าใช้จ่ายในลักษณะนี้เป็นค่าใช้จ่ายในอดีตที่จม (Sunk cost) โดยไม่มีผลต่อการดำเนินกิจการ ไม่มีผลต่อการผลิตจำนวนมากหรือจำนวนน้อย

2. ค่าใช้จ่ายในการลงทุน (Investment cost) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่ดินและการก่อสร้างอาคาร รวมทั้งสินทรัพย์ถาวรอื่นๆ ตลอดจนค่าซื้อเครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต ค่าใช้จ่ายในการติดตั้งน้ำประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ จัดทำท่อระบายน้ำหรือระบบการกำจัดน้ำเสีย เป็นต้น ค่าใช้จ่ายในระยะเริ่มต้นเพื่อทำให้อยู่ในภาวะที่ดำเนินการผลิตได้เรียกว่าเป็นค่าใช้จ่ายลงทุน ซึ่งค่าใช้จ่ายนี้ เมื่อเกิดขึ้นแล้วอยู่ไปได้นานไม่ต้องจ่ายอีก ถ้าเป็นกิจการขนาดใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การก่อสร้างดำเนินไปที่ละขั้นตอนใช้เวลานาน การผลิตมักเริ่มดำเนินการหลังจากการก่อสร้างนั้นแล้วเสร็จ ดังนั้นค่าใช้จ่ายลงทุนก็ยังคงเกิดขึ้นในระยะ 2-3 ปีแรกของการผลิตจนกว่าการก่อสร้างและจัดหาสินทรัพย์ประเภททุนสมบูรณ์เต็มรูปแบบ

3. ค่าใช้จ่ายดำเนินการบางส่วน (Operating cost) เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าโฆษณาประชาสัมพันธ์ เงินเดือนผู้จัดการหรือเงินเดือนพนักงานประจำ ค่าซ่อมแซมบำรุงรักษา เป็นต้น เป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนที่ผลิต แม้ว่าขณะใดขณะหนึ่งหน่วยธุรกิจจะทำการผลิตมากขึ้นหรือน้อยลง ค่าใช้จ่ายส่วนนี้ก็ยังคงเท่าเดิม และถือเป็นต้นทุนการผลิตสินค้าที่ผลิตในงวดเวลาที่เกิดค่าใช้จ่ายนั้น

### 2.2.3.2 ต้นทุนผันแปร (Variable cost)

ต้นทุนผันแปรหมายถึงต้นทุนที่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนผลิตผล อาจเปลี่ยนแปลงเป็นสัดส่วนโดยตรง (Direct variable cost) หรือไม่เป็นสัดส่วนโดยตรง (Semi-variable cost) ก็ได้ แต่ต้นทุนชนิดนี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อผลิตสินค้าเพิ่มขึ้น และจะลดลงเมื่อผลิตสินค้าน้อยลง เช่น ค่าวัตถุดิบ ค่าแรงงาน เป็นต้น ต้นทุนผันแปรเป็นต้นทุนการผลิตของสินค้าที่ผลิตในงวดเวลาที่เกิดค่าใช้จ่ายนั้นโดยตรง

## 2.2.4 เทคนิคการวิเคราะห์ต้นทุนการผลิต

การผลิตดำเนินไปได้ต้องประกอบไปด้วยการจัดการเกี่ยวกับวัตถุดิบ ค่าแรงงาน และค่าใช้จ่ายในการผลิต ดังนั้นในลำดับต่อไปนี้เป็นกรลำดับเครือข่ายของต้นทุนการผลิต

### 2.2.4.1 วัตถุดิบ (Materials)

วัตถุดิบหมายถึงสิ่งของที่กิจการอุตสาหกรรมนำเข้าสู่กระบวนการผลิต (Process) เพื่อให้เกิดการแปรสภาพเป็นผลิตภัณฑ์หรือสินค้าสำเร็จรูป เช่น ฝ้ายเป็นวัตถุดิบของโรงงานทอผ้า ส่วนผ้าเป็นวัตถุดิบของโรงงานผลิตเสื้อ วัตถุดิบที่นำมาคำนวณหาต้นทุนการผลิตต้องเป็นวัตถุดิบที่ถูกนำไปใช้ในการผลิตจริงๆ วัตถุดิบที่นำมาใช้ในการผลิต อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. วัตถุดิบทางตรง (Direct materials) เป็นต้นทุนผันแปร (Variable cost) หมายถึงวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตโดยตรงเป็นวัตถุดิบหลักใหญ่และเป็นส่วนสำคัญยิ่งของผลิตภัณฑ์ เช่น ผ้าเป็นวัตถุดิบทางตรงในการผลิตเสื้อ

2. วัตถุดิบทางอ้อม (Indirect materials) เป็นต้นทุนผันแปร (Variable cost) หมายถึงวัตถุดิบที่ใช้สนับสนุนผลิตภัณฑ์ให้เป็นรูปร่างหรือเป็นส่วนประกอบย่อย ซึ่งไม่ปรากฏเป็นส่วนสำคัญของตัวผลิตภัณฑ์ วัตถุดิบทางอ้อมเป็นต้นทุนการผลิตเช่นเดียวกัน แต่จัดไปอยู่ในหมวดของค่าใช้จ่ายในการผลิต (Manufacturing expenses) เช่น ในการผลิตเสื้อ วัตถุดิบทางตรง ได้แก่ ผ้า ส่วนวัตถุดิบทางอ้อม ได้แก่ ด้าย กระดุม และชอล์กสี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.2.4.2 ค่าแรงงาน (Labor)

ค่าแรงงานเป็นค่าตอบแทนเกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานเกี่ยวข้องกับการผลิตหรือสนับสนุนให้การผลิตดำเนินการไปได้โดยสะดวก การคิดค่าแรงงานอาจคิดเป็นรายชั่วโมงการทำงาน เป็นชิ้นงาน เป็นรายวัน หรือคิดตามชั่วโมงเครื่องจักร ฯลฯ การคำนวณหาค่าแรงงานในโครงการระยะยาวต้องคำนึงถึงการปรับค่าแรงงานที่อาจเกิดขึ้นด้วย ค่าแรงงานที่เกี่ยวข้องในการผลิต สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ค่าแรงงานทางตรง (Direct labor) เป็นต้นทุนผันแปร หมายถึง ค่าแรงงานของแรงงานผลิตโดยตรง คนงานนั้นทำหน้าที่แปรสภาพวัตถุดิบให้กลายเป็นสินค้าสำเร็จรูป เช่น ในโรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ ค่าแรงงาน ช่างออกแบบ ช่างไม้ ฯลฯ จัดได้ว่าเป็นค่าแรงงานทางตรง ค่าแรงงานทางตรงจัดเป็นส่วนหนึ่งของการคิดต้นทุนการผลิต

2. ค่าแรงงานทางอ้อม (Indirect labor) หมายถึง ค่าแรงงานคนงานที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการผลิต คนงานเหล่านั้นไม่ได้มีหน้าที่ผลิตโดยตรง เช่น ค่าแรงงานทำความสะอาดโรงงาน ค่ายามรักษาการณ์ในโรงงาน ฯลฯ จัดได้ว่าเป็นค่าแรงงานทางอ้อม ค่าแรงงานทางอ้อมเป็นต้นทุนการผลิต แต่จะจัดอยู่ในหมวดของค่าใช้จ่ายในการผลิต การจัดทำงบประมาณค่าแรงงานสามารถทำได้ 2 แบบ คือ แบบแรกคิดแยกชั่วโมงแรงงานและค่าแรงงานออกเป็น 2 งบ แบบที่สองคิดรวมทั้งชั่วโมงแรงงานและค่าแรงงานเป็นงบเดียวกัน

สูตรการคิดค่าแรงงานทางตรง

ค่าแรงงาน = ปริมาณการผลิต × ชั่วโมงแรงงานมาตรฐาน × อัตราค่าแรงงานต่อชั่วโมง  
ที่มา: กิติชัย เตมียกุล (2543: 78)

### 2.2.4.3 ค่าใช้จ่ายในการผลิต (Manufacturing expenses)

ค่าใช้จ่ายในการผลิตหมายถึงค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่กิจการได้จ่ายไปเพื่อการผลิตสินค้าที่นอกเหนือจากวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตและค่าแรงงานทางตรง ค่าใช้จ่ายในการผลิตเป็นได้ทั้งต้นทุนผันแปร (Variable cost) และต้นทุนคงที่ (Fixed cost) เช่น กาว สี ตะปู ด้ายเย็บผ้า ฯลฯ เป็นวัสดุการผลิตที่ผันแปรไปตามปริมาณการผลิต จึงจัดได้ว่าเป็นต้นทุนผันแปร ส่วนค่าเช่าโรงงาน ค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร เงินเดือนผู้ควบคุม ฯลฯ ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามปริมาณการผลิต จึงจัดเป็นต้นทุนคงที่

ต้นทุนทางการเงิน (Financial cost) หมายถึง ต้นทุนที่เกิดจากการจัดหาเงินมาลงทุนหรือการบริหารเงินทุนของกิจการ เช่น ดอกเบี้ย ค่าธรรมเนียม เป็นต้น จากการจำแนกต้นทุนตามหน้าที่ Jae K. Shim and Joel G. Siegel (1984: 13)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการลดต้นทุน

### 2.2.5.1 การศึกษาการทำงาน

การศึกษาการทำงานเป็นวิธีการที่ลดเวลาการทำงานแต่ละขั้นตอนเป็นผลทำให้ต้นทุนการผลิตในส่วนต้นทุนค่าแรงงานทางตรงและต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่นๆ ลดลง โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน (เพียงจันทร์ จริงจิตร. 2536: 43-44) คือ

1. การศึกษาวิธีการทำงาน (Method study) เป็นการศึกษาขั้นตอนและวิธีการผลิตโดยจัดการเคลื่อนไหวหรือการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป แล้วทำการเปลี่ยนขั้นตอนและวิธีการทำงานใหม่ การลดต้นทุนการผลิตด้วยวิธีการศึกษาการทำงานนี้เป็นการลดต้นทุนทางด้านแรงงานทางตรง โดยศึกษาถึงการทำงานของคนและองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น โครงร่างของมนุษย์ การจัดตำแหน่งสิ่งของในสถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งการนั่ง-ยืนของพนักงาน เป็นต้น เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ในการศึกษาการทำงานนี้ทำได้โดยใช้แผนภูมิกระบวนการผลิต

2. การวัดผลงาน (Work measurement) เป็นการหาเวลาการทำงานของงานแต่ละขั้นตอน คำนวณหาเวลามาตรฐานในการทำงานของพนักงานในเวลาที่สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่เมื่อยล้า

### 2.2.5.2 การลดต้นทุนการผลิต

หลักการบริหารที่ใช้ในการดูแลและจัดการด้านการลดต้นทุนการผลิตประกอบด้วย

1. การตั้งงานคือ การแบ่งงานและตั้งงานที่จำเป็นสำหรับการผลิตให้กับผู้ปฏิบัติงาน และเครื่องจักร การตั้งงานมักใช้ใบสั่งงาน ซึ่งแสดงไว้ที่แผงควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ประกอบด้วยรายละเอียดลักษณะงาน คน เครื่องจักรที่ปฏิบัติงาน การเตรียมวัสดุ ชิ้นส่วน เครื่องมือในการผลิต และการตรวจสอบ

2. การควบคุมความก้าวหน้าของงานคือ การควบคุมดูแลงานที่ได้มีการวางแผนไว้ให้มีความก้าวหน้าตามแผนงาน เครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมได้แก่ ตารางหรือกราฟแสดงความก้าวหน้าของงาน

3. การควบคุมการผลิต ผู้ควบคุมการผลิตต้องรู้สภาพผลผลิตและคุณภาพของผลผลิตอย่างต่อเนื่อง

4. การจัดทำรายงานการควบคุมการผลิต ต้องมีระบบป้อนกลับจากหน่วยปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการทำรายงานในแต่ละขั้นตอนการผลิต เช่น ผลงานในแง่ของผลผลิตที่ได้คุณภาพ ต้นทุนผลิต อัตราการทำงานของคนและเครื่องจักร เป็นต้น

### 2.2.5.3 การลดต้นทุนวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิตที่ใช้ในการผลิต

แนวความคิดด้านการลดต้นทุน โดยใช้การวิเคราะห์วัสดุหรือวิศวกรรมคุณค่า (Value engineering) มี 3 ขั้นตอนดังนี้ การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การกำหนดค่าจำกัดความของประโยชน์การใช้งาน วางแผนเพื่อกำหนดความต้องการการใช้ โดยการนำแผนการผลิตผลิตภัณฑ์มาแยกออกเป็นส่วนประกอบหลักและหาว่าส่วนประกอบต่างๆ แต่ละชนิดนั้นต้องนำไปใช้ในการผลิตเป็นปริมาณเท่าใดต่อการผลิตหนึ่งหน่วย เพื่อคำนวณหาความต้องการในการใช้วัตถุดิบในช่วงระยะเวลาการผลิตหนึ่งๆ จากนั้นก็สามารถออกไปสั่งซื้อวัตถุดิบนั้นๆ ในปริมาณที่เหมาะสมกับระยะเวลาแต่ละช่วงซึ่งเป็นการลดการสูญเสียของวัตถุดิบได้โดยตรง

2. การประเมินประโยชน์การใช้งาน เป็นการวิเคราะห์การใช้วัตถุดิบว่ามีความเหมาะสมที่นำมาใช้ในการผลิตหรือมีคุณสมบัติเหมาะสมกับผลผลิตในการนำไปใช้งานหรือไม่ หรือสามารถที่จะเลือกใช้วัตถุดิบชนิดอื่นที่มีคุณสมบัติเทียบหรือดีกว่า แต่มีราคาต้นทุนถูกกว่า วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตในปัจจุบันหรือไม่หรือมีวัตถุดิบชนิดใดบ้างที่นำมาใช้ในการผลิตและเกิดการสูญเสียในกระบวนการผลิตน้อยลงและทำให้กระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพดีขึ้นหรือไม่

3. การจัดทำข้อเสนอใช้ทดแทนการสูญเสียของวัตถุดิบ เป็นการเปลี่ยนวิธีการผลิตเพื่อให้ของเสียจากกระบวนการผลิตลดลง จัดระบบของการจัดเก็บและควบคุมวัสดุคงคลังให้มีประสิทธิภาพเพื่อการลดการค้างของวัสดุที่เก็บอยู่ในคลัง ซึ่งนอกจากจะทำให้ง่ายต่อการทำงานของพนักงานแล้ว ยังช่วยลดเวลาในการตรวจสอบหรือลดปริมาณวัสดุที่เสื่อมคุณภาพอันเนื่องมาจากถูกทิ้งไว้ค้างอยู่ในคลังเป็นเวลานานเกินไปอีกด้วย

#### 2.2.5.4 การลดต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่นๆ

ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตด้านทรัพยากรพลังงาน โดยใช้การศึกษาระยะเวลากับพลังงาน Sohea hibi (อ้างในพลชัย ลิ้มวิภูวัฒน์ และคณะ. 2530: 223-225) พลังงานจัดเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งของกระบวนการผลิต เพราะฉะนั้นการบริหารการใช้พลังงานเพื่อให้เกิดการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าที่สุดหรือการลดความสูญเสียพลังงาน โดยไม่จำเป็นจึงเป็นการประหยัดพลังงานและทำให้เพิ่มผลผลิตในองค์การได้ การบริหารการใช้พลังงานเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการประหยัดพลังงานต่างๆ เช่น การใช้พลังงานไฟฟ้าในสำนักงาน โรงงาน กระบวนการผลิต การใช้เชื้อเพลิงในการเดินเครื่องจักร หรือการลดพลังงานความร้อนที่สูญเสียไป วิธีในการประหยัดพลังงานโดยการเพิ่มผลผลิตจากเทคนิคการประหยัดพลังงานนั้นขึ้นอยู่กับอัตราส่วนที่สามารถประหยัดได้ต่อค่าของการลงทุน ถ้าอัตราส่วนนี้มีค่าสูงมากเท่าใดก็หมายความว่าสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นเท่านั้น

#### 2.2.5.5 การควบคุมกระบวนการผลิต

ธีรวุฒิ บุญโสภณ และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2540: 60-61) กล่าวถึงการควบคุมกระบวนการผลิตเพื่อให้เหมาะสมกับการผลิตและองค์ประกอบต่างๆ ของกระบวนการผลิตมีความสอดคล้องกับการประเมินเรื่องความเหมาะสมของกระบวนการผลิตไว้ว่า จุดประสงค์ของการควบคุมกระบวนการผลิต คือ เพื่อรักษาความสม่ำเสมอของการไหลของวัตถุดิบให้ผ่านกระบวนการ

เอกสารไปอย่างราบรื่นจนกระทั่งเป็นผลสำเร็จด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุดและเวลาการผลิตน้อยที่สุด ผลผลิตที่ได้ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามนี้จำเป็นต้องมีการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างปัจจัยในการผลิตทั้งหมด 4 ประเด็นคือ

1. วัตถุดิบ
2. อุปกรณ์การผลิต
3. แรงงาน
4. กรรมวิธีการผลิต

#### 2.2.5.6 แนวทางการลดต้นทุนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินธุรกิจจำเป็นต้องแสวงหากำไรสูงสุด เพื่อเป็นผลตอบแทนต่อการทำงาน และกำไรของธุรกิจที่สมเหตุสมผลนั้นก็เป็นรางวัลที่สังคมมอบให้กับองค์การธุรกิจเพื่อเป็นการตอบแทนที่องค์การธุรกิจได้ปฏิบัติตามพันธกิจและให้สิ่งที่ดีกับสังคม ซึ่งกลยุทธ์การลดต้นทุนการผลิตก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการเพิ่มผลกำไรขององค์การธุรกิจและเป็นกลยุทธ์ที่เน้นที่การสำรวจและแก้ไขจุดบกพร่องภายในองค์การธุรกิจ ซึ่งกลยุทธ์นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อความอยู่รอดขององค์การธุรกิจในยุคที่เศรษฐกิจตกต่ำ และเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของการแข่งขันในยุคที่เศรษฐกิจรุ่งเรือง

โดยปกติแล้วต้นทุนรวมประกอบด้วย ต้นทุนคงที่ประมาณ 20% ต้นทุนผันแปรประมาณ 80% ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วการลดต้นทุนที่ต้นทุนผันแปรลดได้ง่ายกว่าต้นทุนคงที่ ยกตัวอย่างเช่น

- การเพิ่มราคาสินค้า ซึ่งทำให้ได้กำไรมากกว่าการลดต้นทุนการผลิตลงแต่ต้องระวังเรื่องกำลังซื้อของลูกค้าที่อาจลดลงได้
- บริหารค่าล่วงเวลาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนิยมควบคุมค่าล่วงเวลาให้อยู่ในช่วงระหว่าง 7-15% ของฐานเงินเดือน
- ใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพพอดี ไม่เลือกใช้แต่วัตถุดิบที่มีคุณภาพดีเลิศ แต่เพื่อให้ได้ราคาที่ถูกกว่าให้ลดของเสียจากวัตถุดิบที่ใช้ไม่ได้ ทั้งนี้ต้องพิจารณาว่าไม่กระทบต่อคุณภาพสินค้าที่ส่งมอบลูกค้าตามที่ตกลงกัน ซึ่งการใช้วัตถุดิบราคาถูกกว่าต้องศึกษาด้านเทคนิคก่อนในเรื่องของคุณภาพสินค้าและปริมาณที่นำมาทดแทน

#### 2.2.5.7 การบริหารสินค้าคงคลังให้มีประสิทธิภาพ

โดยไม่ให้มีสินค้าคงคลังในปริมาณที่มากหรือใช้ระบบทันเวลาพอดี (Just in time) ซึ่งการบริหารสินค้าคงคลังต้องพิจารณาให้ดี ต้องหาระดับสินค้าคงคลังให้เหมาะสมและต้องพิจารณาผลกระทบด้วย เช่น ถ้ามีวัตถุดิบคงคลังในปริมาณที่น้อยเกินไปอาจทำให้ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรหรือเครื่องจักรหลักอาจต้องหยุดเดินหากวัตถุดิบมีปริมาณไม่เพียงพอ และหากสินค้าคงคลังมีปริมาณน้อยเกินไปอาจมีผลกระทบต่อการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.2.5.8 ลดต้นทุนการขนส่ง

โดยการเลือกเส้นทางการขนส่งที่สั้น ขนส่งได้ตลอดเวลา ลดการขนส่งซ้ำซากหลายครั้ง ทำเส้นทางการขนส่งให้สะดวก ไม่สิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิง ไม่สิ้นเปลืองยางรถยนต์ หรือการเปลี่ยนไปใช้ยานพาหนะที่ถูกกว่าโดยการเปรียบเทียบ เช่น ทางเรือ ทางรถยนต์ ทางรถไฟ ทางเครื่องบิน เป็นต้น

### 2.2.5.9 ลดต้นทุนเชื้อเพลิง

โดยพิจารณาที่ราคาเชื้อเพลิงต่อหน่วยความร้อนหรือต่อตัน ซึ่งควรเลือกที่ราคาต่ำสุด เช่น การใช้ขยะอุตสาหกรรมเป็นวัตถุดิบหรือเชื้อเพลิง การใช้น้ำมันเชื้อเพลิงทดแทน การใช้ถ่านหินแอนทราไซต์ทดแทนถ่านหิน การใช้ถ่านหินแทนน้ำมันเตา การใช้ Petroleum coke แทนถ่านหิน เป็นต้น ซึ่งบางครั้งอาจต้องมีการปรับปรุงเครื่องจักรเพื่อให้สามารถใช้กับเชื้อเพลิงเหล่านั้นได้

### 2.2.5.10 ลดต้นทุนพลังงานไฟฟ้า

โดยการปรับปรุงเครื่องจักรให้ใช้ไฟฟ้าลดลง เช่น ปรับปรุง Separator จาก 110 KWH/t เป็น 101 KWH/t โดยการศึกษาโครงสร้างค่าไฟฟ้าซึ่งมี Demand charge และ Energy charge ซึ่งต้องบริหารค่าไฟฟ้าตอน Peak และบริหารการใช้งานเครื่องจักรตามเวลาที่ค่าใช้ไฟฟ้าถูก ส่วนต้นทุนคงที่ที่มีสัดส่วนประมาณ 20% ของต้นทุนรวมสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายคงที่ได้ การที่องค์การธุรกิจสามารถลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

- ต้องได้รับการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดให้เป็นไปตามแนวทางการลดต้นทุนอย่างเป็นระบบจากผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจตัดสินใจ เช่น กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการส่วน วิศวกรประจำส่วน และผู้จัดการแผนก
- สภาพความเป็นอยู่ลักษณะนิสัยของพนักงานต้องเปลี่ยนไปสู่การประหยัด อดออม
- การตอบสนองต่อสิ่งที่ลูกค้าต้องการอย่างดีและรวดเร็ว ทำให้ยอดขายดีขึ้นและทำให้บริษัทอยู่รอดได้

### 2.2.6 สรุปตัวแปรการวิจัยที่ใช้ในการลดต้นทุนการผลิต

การเพิ่มผลผลิตและการลดต้นทุนเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทุกองค์การ องค์การที่มีกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตและการลดต้นทุนอย่างชัดเจนจะเป็นองค์การที่เข้มแข็งและมีความสามารถในการแข่งขันสูง และการที่องค์การสามารถลดต้นทุนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จได้นั้น จะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ที่ต้องมีความเหมาะสมกับต้นทุน สามารถวางแผนต้นทุน ู้ระบบงานในการจัดการต้นทุนเป็นอย่างดี ทั้งนี้ปัจจัยที่เหมาะสมต่อการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ที่สามารถครอบคลุมทุกด้านขององค์การ มีแนวโน้มที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ และการมีประสิทธิภาพขององค์การได้ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ด้านบุคลากร
- ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์
- ด้านกระบวนการทำงาน
- ด้านวัตถุดิบ
- ด้านพลังงาน

## 2.3 ประวัติบริษัท ฟาบริเนท จำกัด

บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2542 เพื่อรับจ้างผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมให้กับบริษัทชั้นนำในกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าวมีโรงงานผลิตแห่งแรกในประเทศไทยที่จังหวัดปทุมธานีซึ่งได้เริ่มเปิดดำเนินการผลิตเมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2543 โดยบริษัทฯ มุ่งเน้นการเป็นผู้นำในกลุ่มบริษัทผู้รับจ้างผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์โทรคมนาคม โยแก้วนำแสง ชิ้นส่วนยานยนต์ และเครื่องมือแพทย์

ปัจจุบันบริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีทำเลที่ตั้งอยู่ในทวีปอเมริกาและทวีปเอเชีย ดังนี้

- ทวีปอเมริกา ประเทศสหรัฐอเมริกา

VitroCom Headquarters

8 Morris Avenue Mountain Lakes, NJ

- ทวีปเอเชีย ประเทศจีน

CASIX, INC. World Headquarters

P.O. Box 1103 Fuzhou Fujian 350014, China

- ทวีปเอเชีย ประเทศไทย

บริษัท ฟาบริเนท (โรงงานไพน์เฮิร์สท) จำกัด 5/6 ม.6 ซอยคุณพระ ถนนพหลโยธิน

ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เราจะเป็นผู้นำในการให้บริการในด้านการผลิตและเทคโนโลยีขั้นสูงของโลก”

“To be recognized as a world leader in providing complex manufacturing and engineering services”

### พันธกิจ (Mission)

- มุ่งมั่นสรรหาและนำเสนอบริการใหม่ๆ ที่มีความพิเศษและสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับการดำรงชีวิตประจำวันของผู้ใช้บริการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มีเป้าหมายที่จะรักษาความเป็นผู้นำในด้านส่วนแบ่งรายได้และมีผลกำไรที่เติบโตอย่างต่อเนื่องทุกปี
- มุ่งมั่นในการเพิ่มคุณค่าองค์กรและบุคลากรเพื่อให้ผู้ถือหุ้น นักลงทุน ผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้มูลค่าที่สูงขึ้น
- มุ่งมั่นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคมของเราอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตลอดไป

### ค่านิยมหลัก (Core Values)

1. **ความพึงพอใจของลูกค้า (Total Customer Satisfaction)** หมายถึงการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้าทั้งลูกค้าภายนอกและลูกค้าภายในโดยการ
  - ใส่ใจคุณภาพ (Quality)
  - ส่งมอบตรงเวลา (On-time delivery)
  - ราคาเหมาะสม (Cost)
  - ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
2. **ซื่อสัตย์จริงใจ (Integrity)** หมายถึงมีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อลูกค้าเพื่อนร่วมงาน องค์กรและสังคม โดยเป็นคนที่
  - ไว้วางใจได้ (Reliability)
  - รักษาสัญญา (Commitment)
  - มีความรับผิดชอบ (Accountability)
3. **สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างสรรค์ (Positive Work Environment)** หมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างสรรค์ในบริษัทร่วมกัน โดยส่งเสริมให้มี
  - ทำงานเป็นทีม (Teamwork)
  - กระจายอำนาจ (Empowerment)
  - เป็นผู้นำ (Leadership)
  - ชื่นชมยกย่อง (Recognition)

ปัจจุบันบริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีลูกค้ารายใหญ่จากทั่วโลก อาทิ อเมริกา ยุโรป และญี่ปุ่น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองและตรงความต้องการของลูกค้ามากที่สุด ทั้งนี้ยังได้จดทะเบียนเข้าตลาดหุ้น NY USA เมื่อปี พ.ศ. 2553 อีกด้วย (ฟาบริเนท. <http://www.fabrinet.co.th>. 2555)

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยรัตน์ ประจำแถว (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” โดยมีขอบเขตของการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิตอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่บริษัทควร จะให้ความสำคัญได้แก่ ระบบการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชูนัส สมนุรณี (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุนอย่างมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” โดยมีขอบเขตเพื่อศึกษาระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน ที่มีผลต่อความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุน และความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 358 คน โดยใช้แบบทดสอบและแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป จากผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง
2. ระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างดี
3. ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุน เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5

ปัจจัย พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการลดต้นทุนเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีเจตคติต่อการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ต่อการลดต้นทุนและเจตคติต่อการลดต้นทุน พบว่า ระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนไม่มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการลดต้นทุน

ศรัณญา ขจรรัตนกิจ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” โดยมีขอบเขตเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 196 คน จากผลการศึกษาพบว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี” โดยมีขอบเขตเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จากการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี เป็นเพศชาย 11 คน เป็นเพศหญิง 9 คน มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 4 คน มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 15,000 บาท จำนวน 5 คน แต่ไม่พบว่ามีผู้มียาได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ พึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ พึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในผลงานที่ปฏิบัติและความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจ อยู่ในระดับมาก

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า โดยภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หน่วยงานจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ และหน่วยงานให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา และการความยอมรับนับถือในอาชีพและความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัวอยู่ในระดับมาก

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถ งานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และหน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

8. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี

- บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าพบว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีแรงจูงใจด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โอภาส สีทิน (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยท้าทายที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจภูธรในจังหวัดพิจิตร” โดยมีขอบเขตเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยท้าทายที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจภูธรในเขตจังหวัดพิจิตร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 306 คน จากการศึกษาพบว่า

1. ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ข้าราชการตำรวจเห็นว่าอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยท้าทายกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก โดยปัจจัยทั้งสองส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 61.10 ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และกลุ่มของตัวแปรพยากรณ์ทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 97.40 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดคือ การปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. การศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน และลักษณะของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.986 มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 97.10 ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ชนาทิพย์ พลเสน (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด” โดยมีขอบเขตเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยขนาดกลุ่มตัวอย่าง 295 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความต้องการทางกายภาพต้องการความรัก ต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการที่จะรู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธีรวิมล แก้วกัณทา (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “วินัย 5 ประการที่ส่งผลต่อความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการลดต้นทุนด้วยระบบการผลิตแบบ TPS (TOTAL PRODUCTION SYSTEM) ของหัวหน้างานในบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมีขอบเขตเพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนด้วยระบบการผลิตแบบ TPS ของหัวหน้างาน ศึกษาระดับเจตคติเกี่ยวกับการลดต้นทุนด้วยระบบการผลิตแบบ TPS ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความรู้และระดับเจตคติเกี่ยวกับการลดต้นทุนด้วยระบบการผลิตแบบ TPS และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติเกี่ยวกับการลดต้นทุนด้วยระบบการผลิตแบบ TPS กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจำนวน 284 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนด้วยระบบการผลิตแบบ TPS ของหัวหน้างานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง
2. ระดับเจตคติเกี่ยวกับการลดต้นทุนด้วยระบบการผลิตแบบ TPS ของหัวหน้างานในภาพรวมอยู่ในระดับดี
3. วิสัยทัศน์ร่วม ความรอบรู้แห่งตน และการคิดอย่างเป็นระบบเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความรู้ ส่วนวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม และการคิดอย่างเป็นระบบเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับเจตคติ
4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติเกี่ยวกับการลดต้นทุนด้วยระบบการผลิตแบบ TPS ของหัวหน้างาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 4,224 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2555)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการคำนวณของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2546: 9)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ  $n$  คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  คือจำนวนประชากร

$e$  คือความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ปกติกำหนดร้อยละ 5 หรือ 0.05

จากจำนวนประชากรของพนักงาน ฟาบริเนท จำกัด เท่ากับ 4,224 คน แทนค่าในสูตร จะได้

$$n = \frac{4224}{1+[(4224) \times (0.05^2)]}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ที่ต้องการสุ่มตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 366 คน และจะใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ดังภาคผนวก ข และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

#### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ส่วน

##### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัท ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัด

##### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามโดยสร้างคำถามจากทฤษฎีของ Herzberg เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจนำมาเป็นต้นแบบ มีคำถามจำนวน 25 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อความเชิงบวก (Positive item) 24 ข้อ และเชิงลบ (Negative item) 1 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ความสำเร็จในงาน จำนวน 5 ข้อ การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ ความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ และความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ โดยมีคะแนนในแต่ละระดับตามตารางที่ 3.1

##### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยค้ำจุน

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามโดยสร้างคำถามจากทฤษฎีของ Herzberg เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนนำมาเป็นต้นแบบ มีคำถามเชิงบวก (Positive item) จำนวน 25 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ ความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ รายได้และสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ นโยบายและการบริหารงาน จำนวน 5 ข้อ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ โดยมีคะแนนในแต่ละระดับตามตารางที่ 3.1

##### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

ประกอบด้วยคำถามเชิงบวก (Positive item) จำนวน 25 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ด้านบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 5 ข้อ ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ จำนวน 5 ข้อ ด้านกระบวนการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านวัสดุดิบ จำนวน 5 ข้อ และด้านพลังงาน จำนวน 5 ข้อ โดยมีคะแนนในแต่ละระดับตามตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

ที่มา: พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543: 107-108)

**ส่วนที่ 5** ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต แบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจำนวน 1 ข้อ

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาดัดแปลงและปรับปรุงให้เหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากทฤษฎีบทและตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมของเนื้อหา การเลือกกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล และภาษาที่ใช้
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบที่ถูกต้องและขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามในการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร.ชุมพล ยวงโย	อาจารย์ประจำภาควิชา วิศวกรรมอุตสาหการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ดร.พนัสนิธิ ว่องพวยบาล	ผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	บริษัท ฟาบริเนท จำกัด
ดร.กันยาทิพย์ ตันติคมนตรี	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม	บริษัท ฟาบริเนท จำกัด

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด รวมจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

7. นำผลการทดลองหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าโดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ ) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.2)$$

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

$k$  แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.7 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 3.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 3.3** ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	
ความสำเร็จในงาน	0.761
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.746
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.718
ความรับผิดชอบ	0.713
ความก้าวหน้าในงาน	0.863
<b>ปัจจัยจูงใจ โดยรวม</b>	<b>0.905</b>
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	0.867
ความมั่นคงในการทำงาน	0.713
รายได้และสวัสดิการ	0.759
นโยบายและการบริหารงาน	0.836
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.818
<b>ปัจจัยค้ำจุน โดยรวม</b>	<b>0.923</b>
<b>การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต</b>	
ด้านบุคลากร	0.748
ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์	0.855
ด้านกระบวนการทำงาน	0.701
ด้านวัตถุดิบ	0.880
ด้านพลังงาน	0.740
<b>การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต โดยรวม</b>	<b>0.907</b>

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2556 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามด้วยตนเอง ตามวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 ชุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการเรียนการสอนที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัท ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัด นำเสนอข้อมูลในแต่ละข้อโดยใช้ความถี่และร้อยละ

**ส่วนที่ 2** วิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่แบบจัดกลุ่ม เพื่อคำนวณหาอันตรภาคชั้น คือจำนวนคะแนนในแต่ละชั้น โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 107-108)

$$\text{ความกว้างแต่ละอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3.3)$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับของปัจจัยเชิงจิตในระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับของปัจจัยเชิงจิตในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับของปัจจัยเชิงจิตในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับของปัจจัยเชิงจิตในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับของปัจจัยเชิงจิตในระดับมากที่สุด

**ส่วนที่ 3** วิเคราะห์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่แบบจัดกลุ่ม เพื่อคำนวณหาอันตรภาคชั้น คือจำนวนคะแนนในแต่ละชั้น โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 107-108)

$$\text{จากสมการ (3.3) ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับของปัจจัยคำจูนในระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับของปัจจัยคำจูนในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับของปัจจัยคำจูนในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับของปัจจัยคำจูนในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับของปัจจัยคำจูนในระดับมากที่สุด

**ส่วนที่ 4** วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุดิบ และด้านพลังงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่แบบจัดกลุ่ม เพื่อคำนวณหาอันตรภาคชั้น คือจำนวนคะแนนในแต่ละชั้น โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 107-108)

จากสมการ (3.3) ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ  $= \frac{5-1}{5} = 0.8$

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

**ส่วนที่ 5** วิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต โดยใช้การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

**ส่วนที่ 6** นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผลแบบเชิงพรรณนา

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

**3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)** สถิติที่นำมาใช้ในการบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัท ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัด ได้จากสูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

**3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean)** ใช้สำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ  $X$  = คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum X$  = ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  = ขนาดตัวอย่าง

**3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541: 35)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ  $\text{S.D.}$  = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  = คะแนนของแต่ละคนในกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  = จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

**3.5.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis)** (มนัส ไพฑูรย์เจริญกุล 2553: 89-92)

เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent variable) หลายตัวร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.7)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	$Y_i$	=	ค่าสังเกตที่ $i$ ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
	$X_{ji}$	=	ค่าสังเกตที่ $i$ ของตัวแปรอิสระที่ $j$ เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
	$\beta_0$	=	ค่าที่ตัดแกน $Y$ ของสมการเส้นตรง (เมื่อ $X_i$ ทุกค่าเป็น 0)
	$\beta_j$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial regression coefficient)
	$\varepsilon_i$	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ $i$
	$k$	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
	$n$	=	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1.  $\varepsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2.  $\varepsilon_i$  และ  $\varepsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน
3.  $X_{ji}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

**สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ**

ค่าประมาณของ  $Y_i$  ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\widehat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} \quad (3.8)$$

โดยที่  $\widehat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี Least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3.9)$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับใช้ศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \text{อย่างน้อยมี } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

เมื่อ  $\beta_k$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่าสูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 302-303)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.10)$$

เมื่อ  $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด  
 $\bar{Y}$  = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $F$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่า  $X$  ทั้ง  $k$  ตัว ไม่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามี  $X_j$  อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า  $X_j$  ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ  $Y$  โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

**การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient)**

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.11)$$

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถดถอกรากกำลังสองของ  $\text{Var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ (3.12) ค่า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \quad (3.13)$$

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $t$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าค่า  $\beta_j = 0$  นั่นคือ ตัวแปร  $X_j$  ไม่ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่า  $\beta_j \neq 0$  นั่นคือ ตัวแปรตาม  $X_j$  ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

#### การแปลความหมาย

เมื่อ  $\beta_j$  มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $\beta_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่

#### Coefficient of determination, $R^2$

ในการใช้สมการ ไปพยากรณ์ค่า  $Y$  หรือ  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.14)$$

การกำหนดค่าตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดค่าของตัวแปรต่างๆดังนี้

$k$  = 10

$n$  = 366

$Y_i$  = ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร  
ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุดิบ และด้านพลังงาน

$X_1$  = ความสำเร็จในงาน

$X_2$  = การได้รับการยอมรับนับถือ

$X_3$  = ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

$X_4$  = ความรับผิดชอบ

$X_5$  = ความก้าวหน้าในการทำงาน

$X_6$  = ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

$X_7$  = ความมั่นคงในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$X_8$  = รายได้และสวัสดิการ

$X_9$  = นโยบายและการบริหารงาน

$X_{10}$  = สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตใน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1: ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2: ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3: ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4: ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 5: ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 6: ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวม	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 366 คน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจ
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต
- 4.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัดของพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	36	9.8
หญิง	330	90.2
รวม	366	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	8	2.2
มากกว่า 20-30 ปี	167	45.6
มากกว่า 30-40 ปี	147	40.2
มากกว่า 40-50 ปี	42	11.5
มากกว่า 50 ปี	2	0.5
รวม	366	100.0
<b>3. สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	237	64.8
สมรส	111	30.3
หย่าร้าง/ หม้าย	18	4.9
รวม	366	100.0
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้น	50	13.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	210	57.4
อนุปริญญา/ ปวส.	57	15.6
ปริญญาตรี	38	10.4
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.0
รวม	366	100.0
<b>5. ประสบการณ์การทำงาน</b>		
ไม่เกิน 1 ปี	32	8.6
มากกว่า 1-5 ปี	140	38.3
มากกว่า 5-10 ปี	95	26.0
มากกว่า 10-15 ปี	39	10.7
มากกว่า 15 ปี	60	16.4
รวม	366	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	3	0.8
วิศวกร/ Supervisor/ Support	25	6.9
ช่างเทคนิค	22	6.0
พนักงานฝ่ายผลิต	316	86.3
รวม	366	100.0
7. ฝ่ายงานที่สังกัด		
ฝ่ายวิศวกรรม	36	9.8
ฝ่ายผลิต	296	80.9
ฝ่ายสนับสนุน	26	7.1
อื่นๆ	8	2.2
รวม	366	100.0

จากตารางที่ 4.1 สามารถวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฟาร์มริเนท จำกัด ได้ดังต่อไปนี้

**เพศ** พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 90.2 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

**อายุ** พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30-40 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 อายุมากกว่า 40-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และมากกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

**สถานภาพการสมรส** พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่าพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1-5 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ มากกว่า 5-10 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26 มากกว่า 15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 มากกว่า 10-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และไม่เกิน 1 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 86.3 รองลงมาคือ วิศวกร/ Supervisor/ Support จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ช่างเทคนิค จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และผู้บริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ฝ่ายงานที่สังกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายผลิต จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 รองลงมาคือ ฝ่ายวิศวกรรม จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ฝ่ายสนับสนุน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และฝ่ายอื่นๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ได้ผลการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสำเร็จในงาน	3.84	0.52	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	0.57	มาก	4
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.48	0.56	มาก	3
4. ความรับผิดชอบ	3.52	0.68	มาก	2
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.94	0.76	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.44	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.44 และระดับของปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความสำเร็จในงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และมีระดับของปัจจัยเชิงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52

ลำดับที่ 2 ความรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และมีระดับของปัจจัยเชิงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.48 และมีระดับของปัจจัยเชิงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.56

ลำดับที่ 4 การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.44 และมีระดับของปัจจัยเชิงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.57

ลำดับที่ 5 ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 และมีระดับของปัจจัยเชิงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านเห็นว่าการประสบผลสำเร็จในการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตการทำงาน	3.95	0.82	มาก	3
2. เมื่อท่านทำงานไม่สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ท่านจะเกิดความท้อใจ	3.58	0.89	มาก	4
3. ท่านเห็นว่าเมื่อทำงานสำเร็จ ท่านจะรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น	4.18	0.77	มาก	1
4. ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จ อยู่เสมอ	4.13	0.77	มาก	2
5. ท่านมักจะได้รับการมอบหมายงานอื่น นอกเหนือจากงานประจำ	3.35	0.94	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.84	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานเป็นรายข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นว่าเมื่อทำงานสำเร็จ ท่านจะรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.18 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 2 ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.13 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นว่าการประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตการทำงาน พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 4 เมื่อท่านทำงานไม่สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายท่านจะเกิดความท้อใจ พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 5 ท่านมักจะได้รับการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีส่วนกระตุ้นให้ท่านอยากมาทำงานและปรับปรุงการทำงานมากขึ้น	3.81	0.85	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2. การได้รับการยอมรับนับถือในผลงานจากเพื่อนร่วมงานจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ท่าน	3.75	0.83	มาก	2
3. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ	2.76	1.03	ปานกลาง	5
4. ท่านได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.36	0.83	ปานกลาง	4
5. การปฏิบัติงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	3.52	0.74	มาก	3
โดยรวม	3.44	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.44 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีส่วนกระตุ้นให้ท่านอยากมาทำงาน และปรับปรุงการทำงานมากขึ้น พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.81 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

ลำดับที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือในผลงานจากเพื่อนร่วมงานจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ท่าน พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 3 การปฏิบัติงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดย

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.76 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.03

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ	3.42	0.82	มาก	3
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.19	0.82	ปานกลาง	5
3. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.30	0.84	ปานกลาง	4
4. ความสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันเป็นทีม	3.81	0.87	มาก	1
5. ท่านเห็นว่าลักษณะงานที่ท่านทำเพียงใช้เวลาผ่านไปในแต่ละวัน	3.67	1.05	มาก	2
โดยรวม	3.48	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.48 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันเป็นทีม พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.81 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ ท่านทำเพียงให้เวลาผ่านไปในแต่ละวัน พบว่ามีระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และระดับของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.05

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทายนและน่าสนใจ พบว่ามีระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.42 และระดับของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่ามีระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และระดับของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 5 งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ พบว่ามีระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และระดับของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.60	0.81	มาก	2
2. ท่านมีอิสระในการคิดตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.30	0.87	ปานกลาง	5
3. ท่านเห็นว่าปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะทำให้ท่านสนุกกับการทำงาน	3.56	0.87	มาก	3
4. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญจึงทำให้ไม่เบื่อกับการทำงาน	3.37	0.84	ปานกลาง	4
5. ท่านสามารถปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็นว่ามีข้อบกพร่อง	3.77	1.79	มาก	1
โดยรวม	3.52	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และระดับของปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบเป็นรายข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็นว่ามีข้อบกพร่อง พบว่ามีระดับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.77 และระดับของปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.79

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีระดับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 และระดับของปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นว่าปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะทำให้ท่านสนุกกับการทำงาน พบว่ามีระดับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และระดับของปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญจึงทำให้ไม่เบื่อกับการทำงาน พบว่ามีระดับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และระดับของปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 5 ท่านมีอิสระในการคิดตัดสินใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และระดับของปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ	3.02	0.96	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2. ท่านมีโอกาสรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.19	0.93	ปานกลาง	1
3. ท่านรู้สึกพอใจกับความก้าวหน้าทั้งในด้านเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน	2.73	1.02	ปานกลาง	4
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	2.72	1.07	ปานกลาง	5
5. ท่านได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้	3.02	0.95	ปานกลาง	3
โดยรวม	2.94	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 และระดับของปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีโอกาสรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น พบว่ามีระดับปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และระดับของปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ พบว่ามีระดับปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.02 และระดับของปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้ พบว่ามีระดับปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.02 และระดับของปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.95

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกพอใจกับความก้าวหน้าทั้งในด้านเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.73 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.02

ส่วนที่ 5 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น พบว่ามีระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.72 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.07

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ได้ผลการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 4.8 – 4.13

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.54	0.60	มาก	1
2. ความมั่นคงในการทำงาน	2.95	0.72	ปานกลาง	3
3. รายได้และสวัสดิการ	2.73	0.80	ปานกลาง	5
4. นโยบายและการบริหารงาน	2.89	0.70	ปานกลาง	4
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.21	0.72	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.06	0.53	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 และระดับของปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.54 และมีระดับของปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และมีระดับของปัจจัยคำจูนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 3 ความมั่นคงในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 และมีระดับของปัจจัยคำจูนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 4 นโยบายและการบริหาร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.89 และมีระดับของปัจจัยคำจูนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 5 รายได้และสวัสดิการ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.73 และมีระดับของปัจจัยคำจูนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยคำจูน ด้านสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ปัจจัยคำจูนด้านสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.94	0.76	มาก	1
2. เมื่อท่านได้รับความเดือนร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยท่านได้เป็นอย่างดี	3.43	0.88	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.62	0.77	มาก	3
4. เมื่อมีการทำงานเป็นกลุ่มท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้เป็นอย่างดี	3.74	0.81	มาก	2
5. ท่านมักได้รับการเสนอจากเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนกลุ่มในการทำกิจกรรมต่างๆ อยู่เป็นประจำ	2.94	0.88	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.54	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.54 และระดับของปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเป็นรายข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี พบว่ามีระดับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.94 และระดับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 2 เมื่อมีการทำงานเป็นกลุ่ม ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้เป็นอย่างดี พบว่ามีระดับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และระดับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี พบว่ามีระดับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.62 และระดับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 4 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยท่านได้เป็นอย่างดี พบว่ามีระดับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.43 และระดับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 5 ท่านมักได้รับการเสนอจากเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนกลุ่มในการทำกิจกรรมต่างๆ อยู่เป็นประจำ พบว่ามีระดับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 และระดับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.88

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านคิดว่าบริษัทมีกิจการที่มั่นคง	3.46	0.86	มาก	1
2. ท่านไม่เคยคิดหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่	3.12	1.05	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
3. งานที่ท่านทำอยู่ไม่มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกกลั่นแกล้ง	2.87	0.99	ปานกลาง	3
4. ท่านเชื่อว่าบริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับด้วยความเป็นธรรม	2.72	1.12	ปานกลาง	4
5. ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ	2.60	1.11	น้อย	5
โดยรวม	2.95	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.95 และระดับของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าบริษัทมีกิจการที่มั่นคง พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 2 ท่านไม่เคยคิดหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.05

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำอยู่ไม่มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกกลั่นแกล้ง พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 และระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 4 ท่านเชื่อว่าบริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับด้วยความเป็นธรรม พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.72 และระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.12

ลำดับที่ 5 ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ พบว่ามีระดับปัจจัย  
 คำจูนด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.60  
 และระดับปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วน  
 เบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยคำจูน  
 ด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัจจัยคำจูนด้านรายได้และสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.87	0.97	ปานกลาง	1
2. ท่านมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและ ครอบครัว	2.74	0.99	ปานกลาง	3
3. สวัสดิการของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเทียบ กับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน	2.69	1.07	ปานกลาง	4
4. สวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้ เช่นค่ารักษา พยาบาล ค่ารถ สิทธิการลาต่างๆเพียงพอกับความ ต้องการของท่าน	2.59	1.02	น้อย	5
5. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลา แม้ว่าบางครั้งจะ ไม่ได้รับค่าตอบแทนเพราะท่านมีความรับผิดชอบ ชอบและผูกพันกับบริษัท	2.77	0.99	ปานกลาง	2
โดยรวม	2.73	0.8	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับปัจจัยคำจูนด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับ  
 ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.73 และระดับของปัจจัยคำจูนด้านรายได้และ  
 สวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80 เมื่อ  
 พิจารณาปัจจัยคำจูนด้านรายได้และสวัสดิการเป็นรายข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป  
 น้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติ พบว่า  
 มีระดับปัจจัยคำจูนด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า  
 เท่ากับ 2.87 และระดับปัจจัยคำจูนด้านรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่า  
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.97

ลำดับที่ 2 ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้ว่าบางครั้งจะไม่ได้รับค่าตอบแทน เพราะท่านมีความรับผิดชอบและผูกพันกับบริษัท พบว่ามีระดับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.77 และระดับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 3 ท่านมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัว พบว่ามีระดับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.74 และระดับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 4 สวัสดิการของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.69 และระดับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.07

ลำดับที่ 5 สวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้ เช่นค่ารักษาพยาบาล ค่ารถ สิทธิการลาต่างๆ เพียงพอกับความต้องการของท่าน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.59 และระดับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.02

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านคิดว่าคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆที่ทางบริษัทจัดทำให้ ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น	3.13	0.86	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆของบริษัทอย่างเพียงพอ	2.91	0.87	ปานกลาง	4
3. การประสานงานกันภายในแผนกและนอกแผนกเป็นไปอย่างดี	2.97	0.85	ปานกลาง	2
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารจัดการของบริษัท	2.45	1.00	น้อย	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5. ภาวะเทียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว	2.96	0.92	ปานกลาง	3
โดยรวม	2.89	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.89 และระดับของปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณาปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆที่ทางบริษัทจัดทำให้ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น พบว่ามีระดับปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.13 และระดับปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 2 การประสานงานกันภายในแผนกและนอกแผนกเป็นไปอย่างดี พบว่ามีระดับปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.97 และระดับปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

ลำดับที่ 3 ภาวะเทียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว พบว่ามีระดับปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.96 และระดับปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.92

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆของบริษัทอย่างเพียงพอ พบว่ามีระดับปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.91 และระดับปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดคนนโยบายเพื่อการบริหารจัดการของบริษัท พบว่ามีระดับปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเท่ากับ 2.45 และระดับปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยจำแนกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยจำแนกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. สถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่นมีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิเหมาะสม	3.33	0.91	ปานกลาง	2
2. บริษัทมีเวลาการทำงานและเวลาพักเหมาะสม	3.46	0.83	มาก	1
3. บริษัทมีระบบป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.28	0.88	ปานกลาง	3
4. เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอ	3.11	0.93	ปานกลาง	4
5. บริษัทมีการจัดมุมพักผ่อนหลังปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม	2.89	0.99	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.21	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับปัจจัยจำแนกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และระดับของปัจจัยจำแนกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาปัจจัยจำแนกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีเวลาการทำงานและเวลาพักเหมาะสม พบว่ามีระดับปัจจัยจำแนกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และระดับปัจจัยจำแนกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่นมีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิเหมาะสม พบว่ามีระดับปัจจัยจำแนกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.33 และระดับปัจจัยจำแนกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 บริษัทมีระบบป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างเหมาะสม พบว่ามีระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 และระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 4 เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการจัดมุมพักผ่อนหลังปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม พบว่ามีระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.89 และระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.99

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตของพนักงาน บริษัท ฟาร์มรินทร์ จำกัด แสดงดังแสดงในตารางที่ 4.14 – 4.19

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านบุคลากร	3.27	0.67	ปานกลาง	3
2. ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์	2.87	0.83	ปานกลาง	5
3. ด้านกระบวนการทำงาน	3.38	0.66	ปานกลาง	2
4. ด้านวัตถุดิบ	3.11	0.77	ปานกลาง	4
5. ด้านพลังงาน	3.45	0.76	มาก	1
โดยรวม	3.22	0.60	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.22 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำมาใช้เพื่อประโยชน์อื่นใด ไม่สามารถนำออกจากรายงานนี้ได้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณา ระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านพลังงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.45 และมีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 2 ด้านกระบวนการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.38 และมีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.66

ลำดับที่ 3 ด้านบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และมีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 4 ด้านวัตถุดิบ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และมีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 5 ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 และมีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับพนักงาน ใหม่ให้มีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องวิธี	3.18	0.93	ปานกลาง	4
2. ท่านเห็นด้วยกับกิจกรรมการส่งเสริมให้ พนักงานสร้างความสัมพันธ์และผูกพันกัน	3.37	0.84	ปานกลาง	2
3. ท่านเห็นด้วยกับการทำงานที่สามารถทดแทน หน้าที่กันได้	3.46	0.87	มาก	1
4. ท่านมีการเสนอแนะคุณสมบัติของพนักงานที่ เหมาะสมกับงาน	3.00	0.93	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5. ท่านเห็นด้วยกับการจัดการอบรมเพื่อทบทวน ความรู้เดิมเป็นประจำทุกปี	3.33	0.91	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.27	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรเป็นรายชื่อสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยกับการทำงานที่สามารถทดแทนหน้าที่กันได้ พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับกิจกรรมการส่งเสริมให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์และผูกพันกัน พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยกับการจัดการอบรมเพื่อทบทวนความรู้เดิมเป็นประจำทุกปี พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.33 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ให้มีการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.18 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 5 ท่านมีการเสนอแนะคุณสมบัติของพนักงานที่เหมาะสมกับงาน พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีส่วนร่วมในการลดเวลาที่เป็นผลมาจากเครื่องจักรเสียหาย (Downtime)	2.89	0.98	ปานกลาง	3
2. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการวัสดุอุปกรณ์สำหรับการซ่อมบำรุง (Spare part)	2.58	1.04	น้อย	5
3. ท่านเสนอแนะให้หัวหน้างานจัดการอบรมการซ่อมบำรุงเครื่องจักรอย่างถูกวิธี	2.61	1.07	ปานกลาง	4
4. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือการใช้งานเครื่องจักรอย่างเคร่งครัด	3.33	1.06	ปานกลาง	1
5. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อจัดการกับเครื่องจักรที่ถูกเปิดไว้โดยไม่จำเป็น	2.94	1.08	ปานกลาง	2
โดยรวม	2.87	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์เป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือการใช้งานเครื่องจักรอย่างเคร่งครัด พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.33 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.06

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อจัดการกับเครื่องจักรที่ถูกเปิดไว้โดยไม่จำเป็น พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์อยู่ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.08

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการลดเวลาที่เป็นผลมาจากเครื่องจักรเสียหาย (Downtime) พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.89 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.98

ลำดับที่ 4 ท่านเสนอแนะให้หัวหน้างานจัดการอบรมการซ่อมบำรุงเครื่องจักรอย่างถูกวิธี พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.61 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.07

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการวัสดุอุปกรณ์สำหรับการซ่อมบำรุง (Spare part) พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์อยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.58 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.04

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดวางสายการผลิตให้เหมาะสมตามขั้นตอนการผลิต	2.89	1.04	ปานกลาง	5
2. ท่านเห็นว่าการลดเวลาการผลิตในบางขั้นตอนมีความสำคัญ	3.60	0.77	มาก	2
3. ท่านเห็นด้วยกับการลดงานที่ไม่จำเป็นและเสียเวลาออกไปจากกระบวนการผลิต	3.61	0.80	มาก	1
4. ท่านมีส่วนร่วมในการลดของเสียจากการผลิต	3.52	0.94	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5. ท่านมีส่วนร่วมในการลดเวลาการรอคอยที่เกิด จากการล่าช้าของกระบวนการผลิต	3.30	0.95	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.38	0.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.38 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงานเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยกับการลดงานที่ไม่จำเป็นและเสียเวลาออกไปจากกระบวนการผลิต พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นว่าการลดเวลาการผลิตในบางขั้นตอนมีความสำคัญ พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการลดของเสียจากการผลิต พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการลดเวลาการรอคอยที่เกิดจากการล่าช้าของกระบวนการผลิต พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.95

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดวางสายการผลิตให้เหมาะสมตามขั้นตอนการผลิต พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.89 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการผลิตแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.04

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการลดต้นทุนวัตถุดิบ	2.91	0.92	ปานกลาง	5
2. ท่านเห็นด้วยกับการประยุกต์ใช้ระบบจัดการคลังสินค้าเพื่อช่วยลดต้นทุนด้านการจัดเก็บวัตถุดิบ	3.16	1.00	ปานกลาง	2
3. ท่านเห็นด้วยกับการจัดการด้านขนส่งเพื่อป้องกันความเสียหายของวัตถุดิบ	3.31	1.02	ปานกลาง	1
4. ท่านมีส่วนร่วมในการลดปริมาณการใช้วัตถุดิบในการผลิต	3.13	0.93	ปานกลาง	3
5. ท่านมีส่วนร่วมในการลดปัญหาวัตถุดิบที่ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน	3.03	0.94	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.11	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยกับการจัดการด้านขนส่งเพื่อป้องกันความเสียหายของวัตถุดิบ พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.02

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการประยุกต์ใช้ระบบจัดการคลังสินค้าเพื่อช่วยลดต้นทุนด้านการจัดเก็บวัตถุดิบ พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16 และระดับการมีส่วนร่วมในการลด

ต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการลดปริมาณการใช้วัตถุดิบในการผลิต พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.13 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการลดปัญหาวัตถุดิบที่ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.03 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการลดต้นทุนวัตถุดิบ พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.91 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.92

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการประหยัดพลังงาน	3.17	0.98	ปานกลาง	5
2. ท่านเห็นด้วยกับการเลือกใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีการใช้พลังงานต่ำ	3.26	0.98	ปานกลาง	4
3. ท่านเห็นความสำคัญของการนำพลังงานที่เหลือใช้กลับมาใช้ใหม่	3.57	0.96	มาก	2
4. ท่านเห็นด้วยกับการติดตามประเมินผลการจัดการพลังงานอย่างต่อเนื่อง	3.51	0.94	มาก	3
5. ท่านตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในการประหยัดพลังงาน	3.77	0.94	มาก	1
โดยรวม	3.45	0.76	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.45 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในการประหยัดพลังงาน พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.77 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นความสำคัญของการนำพลังงานที่เหลือใช้กลับมาใช้ใหม่ พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยกับการติดตามประเมินผลการจัดการพลังงานอย่างต่อเนื่อง พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 4 ท่านเห็นด้วยกับการเลือกใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีการใช้พลังงานต่ำ พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.98

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการประหยัดพลังงาน พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.98

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ดังแสดงในตารางที่ 4.20 – 4.25 โดยตัวแปรที่ใช้แทนปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ADC	=	ความสำเร็จในงาน
REC	=	การได้รับการยอมรับนับถือ
TYP	=	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
RES	=	ความรับผิดชอบ
ADV	=	ความก้าวหน้าในการทำงาน
REL	=	ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
STA	=	ความมั่นคงในการทำงาน
WEL	=	รายได้และสวัสดิการ
MAA	=	นโยบายและการบริหารงาน
ENV	=	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
PER	=	การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร
EQU	=	การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์
PRO	=	การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน
MAN	=	การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านนโยบายและการบริหารงาน
ENE	=	การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน
ALL	=	การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต โดยรวม

#### 4.5.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.087	0.372	0.710
ความสำเร็จในงาน	0.010	0.166	0.868
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.154	2.649	0.008**
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.052	0.868	0.386
ความรับผิดชอบ	0.265	5.446	0.000**
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.049	1.029	0.304

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$b_j$	t	p-value
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	0.052	1.005	0.316
ความมั่นคงในการทำงาน	0.024	0.488	0.626
รายได้และสวัสดิการ	0.107	2.210	0.028*
นโยบายและการบริหารงาน	0.167	2.972	0.003**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.102	2.155	0.032*

$R = 0.684$ ,  $R^2 = 0.467$ ,  $SEE = 0.495$ ,  $F = 31.16$ ,  $p\text{-value} = 0.000$  \*\*

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่าค่า  $F = 31.16$  และ  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร และพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.467 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรร้อยละ 46.7 โดยความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.265 0.167 และ 0.154 ตามลำดับ ในขณะที่รายได้และสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.107 และ 0.102 ตามลำดับ ในส่วนของความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรสามารถแสดงเป็นสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{PER} = & 0.087 + 0.010 \text{ ADC} + 0.154^{\text{**}} \text{ REC} + 0.052 \text{ TYP} + 0.265^{\text{**}} \text{ RES} + 0.049 \text{ ADV} + 0.052 \\ & \text{REL} + 0.024^{\text{*}} \text{ STA} + 0.107^{\text{*}} \text{ WEL} + 0.167^{\text{**}} \text{ MAA} + 0.102^{\text{*}} \text{ ENV} \end{aligned}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.5.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.402	1.261	0.208
ความสำเร็จในงาน	-0.120	-1.418	0.157
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.178	2.232	0.026*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-0.077	-0.949	0.343
ความรับผิดชอบ	0.219	3.286	0.001**
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.325	4.961	0.000**
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	-0.004	-0.055	0.956
ความมั่นคงในการทำงาน	0.037	0.546	0.585
รายได้และสวัสดิการ	0.045	0.679	0.497
นโยบายและการบริหารงาน	0.209	2.719	0.007**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.012	0.193	0.847
$R = 0.597, R^2 = 0.357, SEE = 0.677, F = 19.681, p\text{-value} = 0.000$ **			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่าค่า  $F = 19.681$  และ  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ และพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.357 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ร้อยละ 35.7 โดยความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ และนโยบายและการบริหารงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.325 0.219 และ 0.209 ตามลำดับ ในขณะที่การได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.178 ในส่วนของความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์สามารถแสดงเป็นสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ได้ดังนี้

$$EQV = 0.402 - 0.120 ADC + 0.178 REC - 0.077 TYP + 0.219 RES + 0.325 ADV - 0.004 REL + 0.037 STA + 0.045 WEL + 0.209 MAA + 0.012 ENV$$

#### 4.5.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.800	3.010	0.003 <sup>**</sup>
ความสำเร็จในงาน	0.044	0.620	0.535
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.080	1.198	0.232
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.095	1.405	0.161
ความรับผิดชอบ	0.202	3.648	0.000 <sup>**</sup>
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.024	0.432	0.666
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	0.076	1.305	0.193
ความมั่นคงในการทำงาน	-0.003	-0.062	0.951
รายได้และสวัสดิการ	0.086	1.549	0.122

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$b_j$	t	p-value
นโยบายและการบริหารงาน	0.079	1.234	0.218
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.096	1.789	0.074

$R = 0.527, R^2 = 0.278, SEE = 0.564, F = 13.682, p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ <sup>\*\*</sup> มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่าค่า  $F = 13.682$  และ  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน และพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.278 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงานร้อยละ 27.8 โดยความรับผิดชอบมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.202 ในส่วนของความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงานสามารถแสดงเป็นสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

$$PRIO = 0.800^{**} + 0.044 ADC + 0.080 REC + 0.095 TYP + 0.202^{**} RES + 0.024 ADV + 0.076 REL - 0.003 STA + 0.086 WEL + 0.079 MAA + 0.096 ENV$$

#### 4.5.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.035	0.119	0.905
ความสำเร็จในงาน	0.093	1.209	0.228
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.236	3.264	0.001**
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-0.024	-0.326	0.744
ความรับผิดชอบ	0.002	0.030	0.976
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.262	4.393	0.000**
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	0.052	0.814	0.416
ความมั่นคงในการทำงาน	0.051	0.837	0.403
รายได้และสวัสดิการ	0.068	1.129	0.260
นโยบายและการบริหารงาน	0.173	2.478	0.014*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.060	1.021	0.308
R = 0.615, R <sup>2</sup> = 0.379, SEE = 0.615, F = 21.634, p-value = 0.000**			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่าค่า F = 21.634 และ p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ และพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.379 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบร้อยละ 37.9 โดยความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านวัตถุดิบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.262 และ 0.236 ตามลำดับ ในขณะที่นโยบายและการบริหารงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.173 ในส่วนของความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบสามารถแสดงเป็นสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

$$MAI = 0.035 + 0.093 ADC + 0.236^{**} REC - 0.024 TYP + 0.002 RES + 0.262^{**} ADV + 0.052 REL + 0.051 STA + 0.068 WEL + 0.173^{*} MAA + 0.060 ENV$$

#### 4.5.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.788	2.534	0.012 <sup>*</sup>
ความสำเร็จในงาน	-0.042	-0.508	0.612
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.264	3.404	0.001 <sup>**</sup>
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-0.054	-0.682	0.496
ความรับผิดชอบ	0.232	3.579	0.000 <sup>**</sup>
ความก้าวหน้าในการทำงาน	-0.066	-1.030	0.304
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	0.092	1.344	0.180
ความมั่นคงในการทำงาน	-0.001	-0.021	0.983
รายได้และสวัสดิการ	0.074	1.150	0.251
นโยบายและการบริหารงาน	0.102	1.355	0.176

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$b_j$	t	p-value
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.205	3.265	0.001**

\*\*

$R = 0.517, R^2 = 0.267, SEE = 0.660, F = 12.928, p\text{-value} = 0.000$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.24 พบว่าค่า  $F = 12.928$  และ  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน และพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.267 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานร้อยละ 26.7 โดยการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.264 0.232 และ 0.205 ตามลำดับ ในส่วนของความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้ และสวัสดิการ และนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานสามารถแสดงเป็นสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ได้ดังนี้

$$ENR = 0.788 - 0.042 \overset{*}{ADC} + 0.264 \overset{**}{REC} - 0.054 \overset{**}{TYP} + 0.232 \overset{**}{RES} - 0.066 \overset{**}{ADV} + 0.092 \overset{**}{REL} - 0.001 \overset{**}{STA} + 0.074 \overset{**}{WEL} + 0.102 \overset{**}{MAA} + 0.205 \overset{**}{ENV}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.5.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวม

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.422	2.044	0.042 <sup>*</sup>
ความสำเร็จในงาน	-0.003	-0.054	0.957
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.182	3.537	0.000 <sup>**</sup>
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-0.002	-0.032	0.974
ความรับผิดชอบ	0.184	4.269	0.000 <sup>**</sup>
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.119	2.797	0.005 <sup>**</sup>
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	0.054	1.179	0.239
ความมั่นคงในการทำงาน	0.021	0.492	0.623
รายได้และสวัสดิการ	0.076	1.770	0.078
นโยบายและการบริหารงาน	0.146	2.932	0.004 <sup>**</sup>
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.095	2.276	0.023 <sup>*</sup>
R = 0.693, R <sup>2</sup> = 0.480, SEE = 0.438, F = 32.817, p-value = 0.000 <sup>**</sup>			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.25 พบว่าค่า  $F = 32.817$  และ  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวม และพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.480 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวมร้อยละ 48.0 โดยความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อการมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.184 0.182 0.146 และ 0.119 ตามลำดับ ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.095 ในส่วนของความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน และรายได้และสวัสดิการ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวม ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวมสามารถแสดงเป็นสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

$$\Delta LL = 0.422 - 0.003 \text{ ADC} + 0.182 \text{ REC} - 0.002 \text{ TYP} + 0.184 \text{ RES} + 0.119 \text{ ADV} + 0.054 \text{ REL} + 0.021 \text{ STA} + 0.076 \text{ WEL} + 0.146 \text{ MAA} + 0.095 \text{ ENV}$$

#### 4.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต แสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต	จำนวน	ร้อยละ
เสนอแนะความคิดเห็น	82	22.40
ไม่เสนอแนะความคิดเห็น	284	77.60
รวม	366	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ควรมีการรณรงค์ให้พนักงานช่วยประหยัดพลังงาน โดยการปิดไฟ ปิดน้ำ ปิดแอร์ และปิดเครื่องจักรที่ไม่จำเป็น

2. ลดการใช้กระดาษโดยการใช้ทั้งสองด้าน นำกระดาษไปรีไซเคิลแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ หรือการประยุกต์ใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บข้อมูลแทนที่การใช้กระดาษ

3. ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น การให้ของรางวัล หรือการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานที่เสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการลดต้นทุนการผลิตและสามารถ

เอกลงนำไปใช้ลดต้นทุนการผลิตได้จริง ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ควรมีการลงทุนด้านเครื่องจักรที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้หลายประเภท เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น
5. ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเพื่อสร้างจิตสำนึกให้พนักงานใส่ใจ รอบคอบ และระมัดระวัง ในทุกกระบวนการผลิต เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ทั้งยังสามารถลดปัญหาการได้รับงาน RMA (Return Material Authorization) จากลูกค้า ซึ่งเป็นผลทำให้สูญเสียเวลาและทรัพยากรที่ต้องทำการซ่อมแซมและแก้ไข
6. ควรพิจารณาจำนวนพนักงานทั้งรายวันและรายเดือนให้มีจำนวนเหมาะสมกับงาน และไม่ทำงานซ้ำซ้อนกันจนเกินความจำเป็น
7. ควรมีการเปลี่ยนเวลาการทำงานใหม่ โดยเฉพาะพนักงานที่เข้ากะ เพื่อให้บริษัทสามารถจัดบริการรถรับส่งให้กับพนักงานให้เหมาะสม และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจ้างรถรับส่งได้อีกด้วย
8. ควรลดขั้นตอนในการทำงานบางอย่างที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นออกไป
9. ควรจัดทำเอกสารในการทำงานให้ถูกต้อง ชัดเจน และมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา เพื่อลดปัญหาความผิดพลาดที่เกิดจากระบวนการผลิต เช่น คำแนะนำการทำงานไม่ครอบคลุมทุกผลิตภัณฑ์หรือไม่เน้นจุดที่ควรระมัดระวังในการทำงาน เป็นต้น
10. ควรมีการประเมินและแจ้งให้กับพนักงานทราบเกี่ยวกับการลดต้นทุนการผลิตที่ได้ในแต่ละไตรมาส เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานช่วยลดต้นทุนการผลิตมากยิ่งขึ้น
11. ควรมีการพิจารณาสั่งซื้อวัตถุดิบที่มีคุณภาพเท่านั้น เพื่อลดปัญหาในการผลิต และลดเวลาในการซ่อมแซม
12. ควรนำวัตถุดิบที่ตรวจสอบแล้วว่ายังคงมีคุณภาพดี กลับมาใช้งานใหม่อีกครั้ง
13. ควรสั่งซื้อวัตถุดิบที่มีอายุการใช้งานให้พอดีกับปริมาณที่จะทำการผลิต เช่น การสั่งซื้อ กาว การสั่งซื้อ Solder wire และการสั่งซื้อสารเคมี เป็นต้น เพื่อลดต้นทุนในการใช้งาน ไม่หมด หรือลดต้นทุนที่เกิดจากการหมดอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 366 คน

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 20-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีประสบการณ์ในการทำงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด (นับรวมบริษัท ซีเกท จำกัด) ระหว่าง 1-5 ปี และทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต

##### 5.1.2 ระดับปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด พบว่าระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 เมื่อแยกตามปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ พบว่าความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 3.52 3.48 และ 3.44 ตามลำดับ และมีความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.94

##### 5.1.3 ระดับปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด พบว่าระดับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เมื่อแยกตามปัจจัยค้ำจุนด้านต่างๆ พบว่าความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 3.54 นอกจากนี้พนักงานยังมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.21 2.95 2.89 และ 2.73 ตามลำดับ

#### 5.1.4 ระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด พบว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 เมื่อแยกตามการมีส่วนร่วมด้านต่างๆ พบว่าพนักงานมีส่วนร่วมด้านพลังงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 นอกจากนี้พนักงานยังมีส่วนร่วมด้านกระบวนการทำงาน ด้านบุคลากร ด้านวัตถุดิบ และด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 3.27 3.11 และ 2.87 ตามลำดับ

#### 5.1.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

**สมมติฐานที่ 1** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร

ผลการทดสอบพบว่าความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่รายได้และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และในส่วนของความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร

**สมมติฐานที่ 2** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์

ผลการทดสอบพบว่าความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่การได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และในส่วนของความสำเร็จในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้ และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์

**สมมติฐานที่ 3** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน

ผลการทดสอบพบว่าความรับผิดชอบมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนของความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน

**สมมติฐานที่ 4** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ

ผลการทดสอบพบว่าความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่นโยบาย และการบริหารงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และในส่วนของความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ

**สมมติฐานที่ 5** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนของความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ และนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน

**สมมติฐานที่ 6** ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวม

ผลการทดสอบพบว่า ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และในส่วนของความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน และรายได้และสวัสดิการ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตโดยรวม

#### 5.1.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

จากการวิเคราะห์พบว่าพนักงานในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างควมพึงพอใจในงาน ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น การให้รางวัล หรือการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานที่เสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการลดต้นทุนการผลิตและสามารถนำไปใช้ลดต้นทุนการผลิตได้จริง
2. ด้านการประหยัดพลังงานและทรัพยากร ควรมีการรณรงค์ให้พนักงานช่วยประหยัดพลังงาน เช่น ประหยัดไฟฟ้า ประหยัดน้ำ ประหยัดกระดาษ ประหยัดหมึกพิมพ์ เป็นต้น
3. ด้านการปฏิบัติงาน ควรเลือกใช้วัตถุดิบในการผลิตที่มีคุณภาพ สั่งซื้อวัตถุดิบให้พอดีกับปริมาณที่จะทำการผลิต ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน จัดทำเอกสารการทำงานที่ถูกต้อง และชัดเจน เป็นต้น
4. ด้านการฝึกอบรม ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเพื่อสร้างจิตสำนึกให้พนักงาน ใส่ใจ รอบคอบ และระมัดระวัง ในทุกกระบวนการผลิต เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.2 อภิปรายผล

### 5.2.1 ระดับปัจจัยจิตใจ

ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยจิตใจที่ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส สีทิน (2553: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจภูธรในจังหวัดพิจิตร พบว่าด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีธัญญา ษรรัตนกิจ (2552: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่าโดยภาพรวมด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเนื่องมาจากบริษัทสร้างปัจจัยจิตใจในด้านต่างๆ ให้กับพนักงาน เช่น การส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ ทั้งการศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สร้างความเป็นอิสระในองค์การด้านการปฏิบัติงาน และการแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

### 5.2.2 ระดับปัจจัยค้ำจุน

ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยค้ำจุนที่ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฤมล ศรีทอง (2547: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา พบว่าโดยภาพรวมด้านนโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากผลการวิจัยอาจเนื่องมาจากพนักงานมีความเชื่อมั่นในกิจการของบริษัทที่มั่นคงและดำเนินมาอย่างยาวนาน แต่พนักงานยังคงไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำงานจนเกษียณอายุหรือไม่ เนื่องจากสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้อาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน และพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานของบริษัทน้อย

### 5.2.3 ระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ นิธิเทียม (2554: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวทช.ให้การชี้แจงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุนที่ทุกคนมีส่วนร่วมของพนักงานในบริษัท เอ็นเอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่าระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนการผลิตของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากผลการวิจัยอาจเนื่องมาจากบริษัทมีการอบรมและสร้างระดับความรู้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักและเห็นถึงประโยชน์ของการลดต้นทุนการผลิต แต่พนักงานยังคงมีส่วนร่วมในด้านวัสดุอุปกรณ์สำหรับการซ่อมบำรุงน้อย เนื่องจากระบบ TPM (Total Productive Management) ที่บริษัทมีการอบรมและนำมาใช้ ยังไม่เกิดประสิทธิผลมากนัก ทำให้มีเพียงพนักงานส่วนซ่อมบำรุงที่ยังคงรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์สำหรับการซ่อมบำรุง ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลระดับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตรายด้านได้ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านบุคลากร จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยสองลำดับแรกพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการทำงานที่สามารถทดแทนหน้าที่กันได้ และพนักงานเห็นด้วยกับกิจกรรมการส่งเสริมให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์และผูกพันกัน ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทมีการจัดการด้านบุคลากรเป็นอย่างดี โดยการให้พนักงานเรียนรู้และรับผิดชอบงานหลักที่ถูกมอบหมาย และมีการเรียนรู้งานส่วนอื่นเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถทำงานแทนกันได้ ในกรณีที่พนักงานขาดงาน นอกจากนี้บริษัทยังมีการจัดกิจกรรมตามวันสำคัญต่างๆ เช่น งานสงกรานต์ งานลอยกระทง งาน Safety day งาน Sport day เป็นต้น ซึ่งเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน และยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากยิ่งขึ้น ดังคำกล่าวของ พลชัย ลิ้มวิภูวัฒน์ (2533: 241) ที่ว่าการที่จะดำเนินการจัดการต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องให้บุคคลซึ่งอยู่ในฐานะที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกิดความตื่นตัว และมีความสนใจที่จะเรียนรู้และต้องการที่จะควบคุม และลดต้นทุนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก็คือการทำให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกด้านการลดต้นทุนนั่นเอง

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยสองลำดับแรก พบว่าพนักงานปฏิบัติตามคู่มือการใช้งานเครื่องจักรอย่างเคร่งครัด และมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อจัดการกับเครื่องจักรที่ถูกเปิดไว้โดยไม่จำเป็น ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทมีแผนประกันคุณภาพ (Quality Assurance) และมีการมอบหมายเจ้าหน้าที่เพื่อทำการตรวจสอบระบบงาน เช่น การปฏิบัติตามคำแนะนำการทำงาน การซ่อมบำรุงเครื่องมือและเครื่องจักร การบันทึกข้อมูลของตัวงาน เป็นต้น เพื่อทำให้เกิดเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ เกตุปมา (2517: 76) ที่ว่า เครื่องจักรและอุปกรณ์มีค่าเสื่อมราคาและเป็นเพียงส่วนหนึ่งของต้นทุนคงที่เท่านั้น ถ้าหากโรงงานต่างๆ สามารถที่จะขยายการผลิตจนกระทั่งสามารถใช้กำลังผลิตที่เหลืออยู่ให้หมดไปแล้ว ก็คงสามารถที่จะลดต้นทุนการผลิตได้อีกอย่างมากทีเดียว

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านกระบวนการทำงาน จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยสองลำดับแรก พบว่าพนักงานเห็นด้วยกับการลดงานที่ไม่จำเป็นและเสียเวลาออกไปจากกระบวนการผลิต และเห็นความสำคัญของการลดเวลาการผลิตในบางขั้นตอน ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าโดยปกติลูกค้าเป็นผู้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนการผลิตผลิตภัณฑ์ทั้งหมด ซึ่งบางขั้นตอนไม่มีความ

จำเป็นและเสียเวลา ทำให้การผลิตเกิดความล่าช้าและเป็นผลให้ส่งมอบงานให้กับลูกค้าไม่ทัน บริษัทจึงสนับสนุนให้พนักงานทำการปรับปรุงกระบวนการผลิต เช่น การทำ Kaizen การทำโครงการ CI project (Continual Improvement) เป็นต้น ทั้งนี้ นอกจากช่วยลดการสูญเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตภายในบริษัทแล้วยังมีผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องของบริษัทอีกด้วย ดังคำกล่าวของ จินตณีย์ ไพโรธมภ์ และคณะ (2555: 151) ที่ว่า การบรรลุเป้าหมายของการผลิตในองค์กรคือการเลือกเทคนิคการผลิตและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการและใช้ประโยชน์จากเครื่องจักรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านวัตถุดิบ จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยสองลำดับแรกพบว่าพนักงานเห็นด้วยกับการจัดการด้านขนส่งเพื่อป้องกันความเสียหายของวัตถุดิบ และการประยุกต์ใช้ระบบการจัดการคลังสินค้าเพื่อช่วยลดต้นทุนด้านการจัดเก็บวัตถุดิบ ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าวัตถุดิบที่บริษัทใช้ในกระบวนการผลิตส่วนใหญ่สั่งซื้อมาจากต่างประเทศ ทั้งวัตถุดิบทางตรงและวัตถุดิบทางอ้อม โดยมีระยะเวลาและวิธีการจัดส่งแตกต่างกัน ทำให้วัตถุดิบบางอย่างเกิดความเสียหาย ความล่าช้าจากการจัดส่ง หรืออาจเกิดเสียหายจากกระบวนการจัดเก็บในบริษัทด้วยเช่นกัน ทั้งนี้บริษัทได้มีพนักงานแยกเฉพาะด้านระหว่างวัตถุดิบทางตรงและวัตถุดิบทางอ้อม เช่น พนักงานจัดซื้อ พนักงานจัดเก็บวัตถุดิบ และยังมีแผนกตรวจสอบวัตถุดิบขาเข้า (Incoming quality assurance) และแผนกควบคุมคุณภาพด้านวัตถุดิบ เพื่อตรวจสอบและส่งคืนวัตถุดิบที่ไม่ได้คุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการด้านวัตถุดิบมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังคำกล่าวของ กัญญา นวลแข และคณะ (2530: 62) ที่ว่า การสูญเสียวัตถุดิบจากสาเหตุต่างๆ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้นทุนวัตถุดิบสูงขึ้น ซึ่งต้นทุนนี้จะลดลงได้ก็ต่อเมื่อมีการออกแบบวิธีปฏิบัติงานในการจัดหา เก็บรักษา และใช้วัตถุดิบที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดให้มีการควบคุมวิธีปฏิบัติการดังกล่าวอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตด้านพลังงาน จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยสองลำดับแรกพบว่าพนักงานตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในการประหยัดพลังงาน และเห็นความสำคัญของการนำพลังงานที่เหลือใช้กลับมาใช้ใหม่ ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทมีการมอบนโยบายให้กับผู้จัดการแต่ละแผนกจัดการด้านพลังงาน โดยให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการลดการใช้พลังงานในทุกๆ ด้าน เช่น การปิดแอร์สำนักงานหลังหกโมงเย็น การปิดเครื่องจักรเมื่อไม่ใช้งาน การปิดหน้าจอคอมพิวเตอร์ระหว่างพัก การใช้กระดาษทั้งสองหน้า การนำน้ำไปบำบัดและนำมาใช้สำหรับซักโครก เป็นต้น ดังคำกล่าวของ กัญญา นวลแข และคณะ (2530: 63) ที่ว่า ผลจากวิกฤตการณ์น้ำมันทำให้สินค้ารวมทั้งสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น น้ำ ไฟ โทรศัพท์ สูงขึ้นตามลำดับ โดยที่พลังงานนั้นมีอยู่อย่างจำกัด หนทางเดียวที่จะถนอมพลังงานไว้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้คือการประหยัดพลังงาน โดยควบคุมให้มีการใช้พลังงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้ต้นทุนค่าพลังงานลดต่ำลง ในที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 5.2.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต และในส่วนของปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน และรายได้และสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชามีการให้โอกาสแก่พนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานแทนได้ และมีการทำความเข้าใจกับพนักงานอยู่เป็นประจำ ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและเป็นผลให้สามารถลดของเสียและลดต้นทุนในการผลิตได้ ดังคำกล่าวของ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2553: 7) ที่ว่าการประสบความสำเร็จนอกจากหมายถึงการเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้ว ยังหมายถึงเกิดความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา โดยตระหนักในศักยภาพ ทักษะและความ สามารถ ทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งในที่นี้คือสามารถลดต้นทุนการผลิตได้นั่นเอง

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเนื่องมาจากบริษัทมีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบอย่างชัดเจน เช่น พนักงานจัดเตรียมอุปกรณ์ พนักงานประกอบ พนักงานทดสอบผลิตภัณฑ์ และพนักงานตรวจสอบคุณภาพ เป็นต้น ทำให้สามารถ ลดความผิดพลาดที่เกิดจากการขาดความชำนาญของพนักงานในกระบวนการผลิตได้ ดังคำกล่าวของ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2553: 444) ที่ว่า การมอบอำนาจหน้าที่ควบคู่ไปกับการมอบความรับผิดชอบ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตนเอง ได้ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจ เพราะทั้งผู้มอบอำนาจหน้าที่และผู้รับมอบต่างก็ร่วมมีความรับผิดชอบในงานนั้นๆ เสมอกัน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากบริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และพนักงานสามารถได้รับการประเมินผลงานและปรับเงินเดือนพิเศษถ้ามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ดังคำกล่าวของ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556: 8) ที่ว่า ความก้าวหน้าเป็นการวางแผนให้พนักงานคาดหมายความก้าวหน้าของตน หากปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาที่กำหนดและจะมีส่วนจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในทุกๆ ด้าน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากบริษัทมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน กล่าวคือแต่ละแผนกจะมีเอกสร  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้จัดการ ที่สามารถตัดสินใจในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการผลิตได้ ทำให้เกิดความรวดเร็วในการตัดสินใจในทุกด้านเป็นผลไปถึงการลดต้นทุนการผลิตในการทำงานด้วย ดังคำกล่าวของ แมงน้อย พงษ์สามารถ (2519: 296) ที่ว่าการบริหารจะได้ผลดีขึ้นถ้าผู้นำยอมให้สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสที่จะร่วมกำหนด โครงสร้างของการทำงานและบรรยากาศการทำงานด้วยการบังคับบัญชาโดยยึดหลักประชาธิปไตยจะทำให้ได้มาซึ่งการตัดสินใจรวมกลุ่มและจะทำให้ได้ผลสมบูรณ์ไม่ได้ถ้าขาดการสื่อสารที่เต็มที่และเปิดเผยภายในกลุ่ม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากบริษัทมีแผนกความปลอดภัย แผนกซ่อมบำรุง ทำหน้าที่ตรวจสอบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกการทำงาน ทำให้ลดการสูญเสียที่เกิดจากการผิดพลาดของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ซึ่งเป็นดังคำกล่าวที่ว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีผลทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างพนักงานในการทำงานและยังทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (จินตนิย ไพรสมนต์ และคณะ. 2555: 207)

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก แต่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากฝ่ายการผลิตมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งด้านผลประกอบการ รายจ่าย หรือแม้แต่การจัดการด้านต้นทุนการผลิต ทำให้พนักงานทุกคนมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เป็นผลให้เกิดความสำเร็จในกระบวนการผลิตตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังที่ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2553: 92-93) กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีของ Maslow ไว้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้ว จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการขั้นต่อไป ซึ่งความต้องการขั้นสูงกว่านี้จะทำให้เกิดเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองจนเกิดเป็นความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และมีความท้าทาย คืออยู่แล้ว ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงาน เช่น รับพนักงานที่มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อทำงานตำแหน่งทดสอบผลิตภัณฑ์ (Test operator) รับพนักงานที่มีความสามารถด้านการใช้กล้องจุลทรรศน์เพื่อทำงานด้านประกอบผลิตภัณฑ์ (Assembly operator) รับพนักงานที่มีประสบการณ์ด้านการตรวจสอบงานเพื่อทำงานตำแหน่งควบคุมคุณภาพ (Quality Control) เป็นต้น ดังคำกล่าวของ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2553: 142) ที่ว่า ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในเนื้องานที่มีความน่าสนใจในตัวของมันเอง แต่เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเนื้องานซึ่งเป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก แต่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตในระดับน้อย อาจเนื่องมาจาก บริษัทมีนโยบายให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงานกับพนักงาน โดยการพิจารณาจากผลผลิตและคุณภาพที่ได้เป็นหลัก ทำให้พนักงานมีการทำงานอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันและมีความกดดันในการทำงานน้อย ดังคำกล่าวของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 253) ที่ว่าในการทำงานจำเป็นต้องมีการ ติดต่อสัมพันธ์และมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นวิธีการจูงใจคนให้ทำงานตามจุดหมาย เพื่อทำให้เกิดความ พอใจและช่วยให้งานขององค์กรสำเร็จตามจุดหมาย

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความเชื่อมั่นก่อนที่จะสมัครเข้ามาทำงานกับบริษัท โดยเห็นว่าบริษัทมีการประกอบกิจการมาเป็นเวลานาน และเป็นกิจการการผลิตอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีโทรคมนาคมที่ทันสมัย และส่งออกไปทั่วโลก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรียา จันทร์เพ็ญ (2550: 68) ที่ว่า ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความภักดีในองค์กรและความพึงพอใจในงานสูงคือการมีงานประจำที่มีรายได้สม่ำเสมอ ทำให้มีขวัญกำลังใจดี องค์กรสามารถรักษามูลค่าไว้ได้นานและทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี

ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากบริษัทให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่พนักงานควรได้รับ โดยการตอบสนองนโยบายรัฐบาล โดยการปรับค่าแรงขั้นต่ำของพนักงานใหม่และปรับฐานเงินเดือนพนักงานเก่าให้สอดคล้องกับประสบการณ์ทำงาน โดยไม่ได้ลดสวัสดิการด้านอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามยังคงให้พนักงานสามารถทำงานล่วงเวลาได้ตามปกติ ดังคำกล่าวของ ฌัญฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545: 247) ที่ว่าสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการ เป็นสิ่งที่องค์กรจัดสรรให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างตามผลงานของบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับหน่วยงาน มีขวัญและกำลังใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ องค์กรจะต้องสามารถสร้างความเหมาะสมในการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ให้แก่พนักงานเพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขและสามารถทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยขอเสนอ แนวทางในการดำเนินการดังนี้

#### 5.3.1.1 ปัจจัยเชิงใจ

1. ความสำเร็จในงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบประจำ ให้พนักงานทำเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และเกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป
2. การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้หัวหน้างานมอบหมายหน้าที่ให้พนักงานปฏิบัติงานแทนบ้างตามโอกาสสมควร และควรมีการแสดงความยกย่องชมเชยผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ เช่น การแจ้งในที่ประชุม การออกหนังสือชมเชย การติดประกาศชมเชย หรือการให้รางวัล เป็นต้น
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการพิจารณาคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานและมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้พนักงานสามารถต่อยอดความรู้ที่พนักงานมีอยู่ และลดความเบื่อหน่ายจากการทำงานในหน้าที่ที่ไม่ถนัด
4. ความรับผิดชอบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้หัวหน้างานให้อิสระในการตัดสินใจตามกรอบงานที่รับผิดชอบ โดยการกำหนดเป้าหมาย และให้พนักงานเรียนรู้งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความมั่นใจและความเคารพนับถือในตัวเอง ทั้งยังเป็นการสร้างความคิดริเริ่มที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ให้อีกด้วย
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้หัวหน้างานให้โอกาสและสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา เช่น พิจารณาทุนการศึกษาของบริษัทให้แก่พนักงาน อนุมัติให้พนักงานลาสอบในวันทำงาน เป็นต้น

#### 5.3.1.2 ปัจจัยค่าจูน

1. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการจัดกิจกรรมภายในแผนกหรือต่างแผนก เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน
2. ความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้บริษัทสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับด้วยความยุติธรรม และสร้างความมั่นใจให้พนักงานสามารถทำงานในบริษัทได้จนเกษียณอายุ
3. รายได้และสวัสดิการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้บริษัทปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้แก่พนักงานให้ตรงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เช่น ค่ารถ ค่าอาหาร เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. นโยบายและการบริหาร ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้บริษัทสนับสนุนให้ตัวแทนพนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมหรือออกความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารจัดการของบริษัท และควรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารของนโยบายการบริหารและเป้าหมายในหลายช่องทางเพื่อให้พนักงานรับรู้และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ตัวแทนของฝ่ายพนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเพื่อกำหนดและจัดการด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น การปรับปรุงสถานที่ทำงานหรือภายในสายการผลิต การปรับปรุงแสงสว่างภายในสายการผลิต การปรับปรุงเสียงที่เกิดจากกระบวนการผลิต เป็นต้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในทฤษฎีอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎีการต้องการประสพผลสำเร็จของแมคเคลเลนด์ เป็นต้น

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการวิจัย โดยใช้วิธีอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

3. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีขนาดใกล้เคียงกันหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตต่อไป

## บรรณานุกรม

กัญญา นวลแข และคณะ. 2530. **ต้นทุน แนวคิด การประยุกต์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยรัตน์ ประจําแถว. 2546. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน).” **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.**

กิตติ เกตุปมา. 2517. “ขนาดการใช้งานเครื่องจักรและอุปกรณ์เพื่อการผลิตของอุตสาหกรรม ประกอบรถยนต์ในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2515” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาเศรษฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

กิตติชัย เตมียกุล. 2543. “แนวทางการลดต้นทุนของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ตามทัศนะของ ผู้บริหารสูงสุดของโรงงาน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.**

กฤษณี คำชาย. 2540. **จิตวิทยาสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์วิทยาลัยครู เทพสตรี.

คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2553. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี.” **มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

จินตนิย ไพรสณฑ์ และคณะ. 2555. **การจัดการการผลิตและการปฏิบัติการ**. พิมพ์ครั้งที่ 9.

กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

ฉันทนา งามบุญฤทธิ. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.**

ชูชัย สมितिไกร. 2554. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพฯ: วี พรินท์.

ชนาทิพย์ พลเสน. 2554. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชุนนัส สมบูรณ์. 2550. “ความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุนอย่างมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชูศักดิ์ เจนประโคน. 2541. **เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เซ็นซันบุโร คาดายามา. 2537. การลดต้นทุนการผลิตในสถานประกอบการ. แปลจาก **Genba no Kosuto Daun Katsudo**. แปลโดย ธาดา พุทธิธาดา. กรุงเทพฯ: ประชาชน.

ณฤมล ศรีทอง. 2547. “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2545. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ธีรวุฒิ แก้วกัณฑ์. 2554. “วินัย 5 ประการที่ส่งผลต่อความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการลดต้นทุนด้วยระบบการผลิตแบบ TPS (Total Production System) ของหัวหน้างานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ธีรวุฒิ บุญโสภณ และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. 2540. **พื้นฐานบริหารงานอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ธีรศักดิ์ แสงศิษฐ์. 2553. “แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เน่งน้อย พงษ์สามารถ. 2519. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ. 2546. **การเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2556. **การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ปราณี รามสูต และจรัส ด้วงสุวรรณ. 2545. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พลชัย ลิ้มวิภูวัฒน์ และคณะ. 2530. **คู่มือปฏิบัติการลดต้นทุนในสถานประกอบการ**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เพียงจันทร์ จริงจิตร. 2536. **เศรษฐศาสตร์วิศวกรรม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก. 2553. **เอกสารประกอบการสอน วิชาสถิติและวิธีการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. 2552. **หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค**. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: เอช เอ็น กรุ๊ป.

ศรีธัญญา ขงรัตนกิจ. 2552. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ซีรพีดีเอ็มและไซเท็กซ์.

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. 2542. **การบัญชีต้นทุน**. กรุงเทพฯ: สยามสเตรซันเนอรีซ์พพลายส์.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2517. **การบริหาร 1**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมพร สุทัศน์ไศ. 2542. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวิการ. 2540. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.

สรिया จันท์เพ็ญ. 2550. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในงาน ความเป็นครอบครัว และการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง กับความภักดีในองค์กรและความพอใจในงาน กรณีศึกษา: วิชาศึกษาขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมเครื่องหนังเฉพาะบริษัท คราฟท์ เดอะ เบสท์ จำกัด และ บริษัท พี ที เทคดิง จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2553. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สามลดา.

สันติ นิธิเทียม. 2554. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุนที่ทุกคนมีส่วนร่วมของพนักงานในบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุพัตรา สุภาพ. 2536. **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติการพิมพ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อดิษฐ กาญจนพิบูลย์. 2545. **เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

อิมเมจ เอ็นเตอร์ไพรส์. 2549. **การตลาดต้นทุน**. กรุงเทพฯ: แอคมี่ พรินติ้ง.

โอภาส สิทิน. 2553. “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจภูธรในจังหวัดพิจิตร.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Douglas, Mc Gregor. 1960. **The Human Side of Enterprise**. Haryana: McGraw-Hill.

**ERG Theory of Motivation**. [Online]. Available:

[http://www.envisionsoftware.com/articles/ERG\\_Theory.html](http://www.envisionsoftware.com/articles/ERG_Theory.html).

Jae K. Shim and Joel G. Siegel. 1984. **Theory and problems of managerial accounting**. New York: McGraw-Hill.

**Overview**. [Online]. Available: <http://www.fabrinet.co.th>.

Vroom, Victor H. 1964. **Work and Motivation**. New York: John Wily and Sons Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศวิทยาลัยการบริหารและการจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ ๐๖๗ (๔)/ ๒๕๕๖  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ ให้ดำเนินการดังนี้

นายเอกลักษณ์ จามากุล รหัสประจำตัว ๕๕๖๗๑๔๔๔ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิตใน บริษัท ฟาบริเน็ต จำกัด (MOTIVATION FACTORS AFFECTING PARTICIPATION IN COST REDUCTION AT FABRINET CO.,LTD)”

โดยมี ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)  
คณบดี วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามประกอบงานวิจัย ชุดที่

### เรื่อง

### ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด

#### คำชี้แจง :

แบบสอบถามชุดนี้เพื่อประกอบการวิจัยวิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต ในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด เนื่องจากผลการวิจัยจะนำเสนอโดยภาพรวม และข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุน

#### การผลิต

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นายเอกสิทธิ์ จามาคู

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

มากกว่า 20-30 ปี

มากกว่า 30-40 ปี

มากกว่า 40-50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่า/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

อนุปริญญา/ ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงานในบริษัทฟาริเนท (นับรวมบริษัทซีเกท)

ไม่เกิน 1 ปี

มากกว่า 1-5 ปี

มากกว่า 5-10 ปี

มากกว่า 10-15 ปี

มากกว่า 15 ปี

6. ตำแหน่งงาน

ผู้บริหาร (B3 หรือสูงกว่า)

วิศวกร/ Supervisor/ Support (B1-B2)

ช่างเทคนิค (N2-N5)

พนักงานฝ่ายผลิต (DL1-DL3)

7. ฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายวิศวกรรม (Engineering)

ฝ่ายผลิต (Manufacturing)

ฝ่ายสนับสนุน (Operation support)

อื่นๆ โปรดระบุ .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1.ท่านเห็นว่าการประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตการทำงาน					
2.เมื่อท่านทำงานไม่สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายท่านจะเกิดความท้อใจ					
3.ท่านเห็นว่าเมื่อทำงานสำเร็จท่านจะรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น					
4.ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ					
5.ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ					
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
6.การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีส่วนกระตุ้นให้ท่านอยากมาทำงานและปรับปรุงการทำงานมากขึ้น					
7.การได้รับการยอมรับนับถือในผลงานจากเพื่อนร่วมงานจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ท่าน					
8.ท่านมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ					
9.ท่านได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
10.การปฏิบัติงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน					
<b>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
11.งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทนายและน่าสนใจ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
12.งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ					
13.งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
14.ความสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันเป็นทีม					
15.ท่านเห็นว่าลักษณะงานที่ท่านทำเพียงให้เวลาผ่านไปในแต่ละวัน					
<b>ความรับผิดชอบ</b>					
16.ท่านพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
17.ท่านมีอิสระในการคิดตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
18.ท่านเห็นว่าปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะทำให้ท่านสนุกกับการทำงาน					
19.งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญจึงทำให้ไม่เบื่อกับการทำงาน					
20.ท่านสามารถปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็นว่ามีข้อบกพร่อง					
<b>ความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
21.ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ					
22.ท่านมีโอกาสรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
23.ท่านรู้สึกพอใจกับความก้าวหน้าทั้งในด้านเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน					
24.ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
25.ท่านได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน</b>					
26.ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
27.เมื่อท่านได้รับความเดือนร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยท่านได้เป็นอย่างดี					
28.เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
29.เมื่อมีการทำงานเป็นกลุ่ม ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้เป็นอย่างดี					
30.ท่านมักได้รับการเสนอจากเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนกลุ่มในการทำกิจกรรมต่างๆ อยู่เป็นประจำ					
<b>ความมั่นคงในการทำงาน</b>					
31.ท่านคิดว่าบริษัทมีกิจการที่มั่นคง					
32.ท่านไม่เคยคิดหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่					
33.งานที่ท่านทำอยู่ไม่มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกกลั่นแกล้ง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
34. ท่านเชื่อว่าบริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับด้วยความเป็นธรรม					
35. ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ					
<b>รายได้และสวัสดิการ</b>					
36. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
37. ท่านมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัว					
38. สวัสดิการของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
39. สวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่ารถ สิทธิการลาต่างๆ เพียงพอกับความต้องการของท่าน					
40. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้ว่าบางครั้งจะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพราะท่านมีความรับผิดชอบและรู้สึกผูกพันกับบริษัท					
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>					
41. ท่านคิดว่าคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆที่ทางบริษัทจัดทำให้ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น					
42. ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆของบริษัทอย่างเพียงพอ					
43. การประสานงานกันภายในแผนกและนอกแผนกเป็นไปอย่างดี					
44. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารจัดการของบริษัท					
45. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
46.สถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่นมีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิเหมาะสม					
47.บริษัทมีเวลาการทำงานและเวลาพักเหมาะสม					
48.บริษัทมีระบบป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างเหมาะสม					
49.เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอ					
50.บริษัทมีการจัดมุมพักผ่อนหลังปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต	ระดับการมีส่วนร่วม				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านบุคลากร					
51.ท่านมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ให้มีการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี					
52.ท่านเห็นด้วยกับกิจกรรมการส่งเสริมให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์และผูกพันกัน					
53.ท่านเห็นด้วยกับการทำงานที่สามารถทดแทนหน้าที่กันได้					
54.ท่านมีการเสนอแนะคุณสมบัติของพนักงานที่เหมาะสมกับงาน					
55.ท่านเห็นด้วยกับการจัดการอบรมเพื่อทบทวนความรู้เดิมเป็นประจำทุกปี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต	ระดับการมีส่วนร่วม				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์</b>					
56. ท่านมีส่วนร่วมในการลดเวลาที่เป็นผลมาจากเครื่องจักรเสียหาย (Downtime)					
57. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการวัสดุอุปกรณ์สำหรับการซ่อมบำรุง (Spare part)					
58. ท่านเสนอแนะให้หัวหน้างานจัดการอบรมการซ่อมบำรุงเครื่องจักรอย่างถูกวิธี					
59. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือการใช้งานเครื่องจักรอย่างเคร่งครัด					
60. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อจัดการกับเครื่องจักรที่ถูกเปิดไว้โดยไม่จำเป็น					
<b>ด้านกระบวนการทำงาน</b>					
61. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดวางสายการผลิตให้เหมาะสมตามขั้นตอนการผลิต					
62. ท่านเห็นว่าเวลารลดเวลาการผลิตในบางขั้นตอนมีความสำคัญ					
63. ท่านเห็นด้วยกับการลดงานที่ไม่จำเป็นและเสียเวลาออกไปจากกระบวนการผลิต					
64. ท่านมีส่วนร่วมในการลดของเสียจากการผลิต					
65. ท่านมีส่วนร่วมในการลดเวลาการรอคอยที่เกิดจากการล่าช้าของกระบวนการผลิต					
<b>ด้านวัตถุดิบ</b>					
66. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการลดต้นทุนวัตถุดิบ					
67. ท่านเห็นด้วยกับการประยุกต์ใช้ระบบจัดการคลังสินค้าเพื่อช่วยลดต้นทุนด้านการจัดเก็บวัตถุดิบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต	ระดับการมีส่วนร่วม				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
68. ท่านเห็นด้วยกับการจัดการด้านขนส่งเพื่อป้องกันความเสียหายของวัตถุดิบ					
69. ท่านมีส่วนร่วมในการลดปริมาณการใช้วัตถุดิบในการผลิต					
70. ท่านมีส่วนร่วมในการลดปัญหาวัตถุดิบที่ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน					
<b>ด้านพลังงาน</b>					
71. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการประหยัดพลังงาน					
72. ท่านเห็นด้วยกับการเลือกใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีการใช้พลังงานต่ำ					
73. ท่านเห็นความสำคัญของการนำพลังงานที่เหลือใช้กลับมาใช้ใหม่					
74. ท่านเห็นด้วยกับการติดตามประเมินผลการจัดการพลังงานอย่างต่อเนื่อง					
75. ท่านตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในการประหยัดพลังงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต  
 คำชี้แจง โปรดเสนอแนะเพิ่มเติมที่ท่านคิดว่าเป็นประโยชน์ต่อบริษัทของท่านเพื่อช่วยในการลด  
 ต้นทุนการผลิต

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายเอกสิทธิ์ จามากุล
วัน เดือน ปีเกิด	3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524
ที่อยู่	45 หมู่ 3 ตำบลห้วยบง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี รหัสไปรษณีย์ 18000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน Senior Engineer บริษัท HGST (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ. 2550 – พ.ศ. 2556 Senior Engineer บริษัท ฟาบริเนท จำกัด จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2550 Maintenance Engineer บริษัท เอช แอนด์ เอ คัตติ้ง เวิร์คส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2549 Process Engineer บริษัท ฟาบริเนท จำกัด จังหวัดปทุมธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้