

การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

A STUDY OF THE PRODUCTION MANAGER'S ATTITUDE TOWARD PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM OF THE PRODUCTION OPERATOR IN BLEACHING DYEING PRINTING AND FINISHING INDUSTRIES IN THAILAND

นิภาภรณ์ ศรีพันธ์
NIPAPORN SRIPHANTHA

วิทยาลัยพณิชยการแม่โจ้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
สาขาวิชาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สำนักพิมพ์เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณเทพรัตนนครเชียงใหม่

พ.ศ. ๒๕๔๗

ISBN 974-15-1248-1

การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

A STUDY OF THE PRODUCTION MANAGER'S ATTITUDE TOWARD PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM OF THE PRODUCTION OPERATOR IN BLEACHING DYEING PRINTING AND FINISHING INDUSTRIES IN THAILAND

นิภาภรณ์ ศรีพันธ์

NIPAPORN SRIPHANTHA

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2547

ISBN 974-15-1248-1

A STUDY OF THE PRODUCTION MANAGER'S ATTITUDE TOWARD
PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM OF THE PRODUCTION
OPERATOR IN BLEACHING DYEING PRINTING AND FINISHING
INDUSTRIES IN THAILAND

NIPAPORN SRIPHANTHA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2004

ISBN 974-15-1248-1

COPYRIGHT 2004

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย
นักศึกษา	นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์
รหัสประจำตัว	45063802
ปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2547
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. วรนาถ แสงมณี
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในโรงงานประเภทอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ 2) เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิต ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต 3) เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กับจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย จำนวน 215 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for windows) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการทดสอบสมมุติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย อยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเจตคติในรายด้านพบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติในด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวัดเจตคติต่อ

นโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี แต่ในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ และอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต ที่ต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่ต่างกัน ส่วนผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

3. ผลการเปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย โดยจำแนกตามจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการพบว่า โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกัน ทำให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยโรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ต่ำกว่า 100 คน , 100 – 300 คน และมากกว่า 300 – 600 คน มีค่าเฉลี่ยเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าโรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ สูงกว่า 600 คนขึ้นไป

Thesis Title	A Study of The Production Manager's Attitude Toward Performance Appraisal System of The Production Operator in Bleaching Dyeing Printing and Finishing Industries in Thailand
Student	Miss Nipaporn Sriphantha
Student ID.	45063802
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2004
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranart Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Manus Pitooncharoenlarp

ABSTRACT

The purpose of this research were to study (1) attitude of production manager toward performance appraisal system of the production operator in bleaching dyeing printing and finishing industries. (2) to compare the attitude of production manager toward performance appraisal system of the production operator with personal factors of production manager : sex , age , level of education , duration of work in production manager position. (3) to compare the attitude of production manager toward performance appraisal system of the production operator with number of production operator in organization. The sample includes 215 workers in bleaching dyeing printing and finishing industries. The research instruments to collect data were questionnaires and data were analyzed using SPSS for windows. The Statistics used were frequency , percentage , arithmetic means (\bar{X}) , Standard Deviation (S.D.) , t-test , One-way Analysis of Variance (ANOVA) and Least-Significant Different (LSD) for Post Hoc Comparisons. The hypothesis testing was set at the 0.05 level of significant.

The results were as follows :

1. Attitude of production manager toward performance appraisal system of the production operator in bleaching dyeing printing and finishing industries in Thailand was at a moderately good level. When considering in separate fields , it found that attitude of production manager on the knowledge and understand concerning toward performance appraisal system , on the policy objective rule criteria and usage

concerning toward performance appraisal system and on the performance appraisal person was at a moderately good level. But attitude of production manager on the tools using in the performance appraisal was at a medium level.

2. The comparative result of attitude of production manager toward performance appraisal system of the production operator in bleaching dyeing printing and finishing industries in Thailand on personal factors , including sex , age and duration of work in production manager position in difference , they were not statistically significant differences in their attitude toward performance appraisal system of the production operator. But production manager in different level of education was statistically significant differences in attitude toward performance appraisal system of the production operator. The attitude score of production manager who have level of education less than bachelor's degree and bachelor's degree were lower than that of production manager who have level of education higher than bachelor's degree.

3. The comparative result of attitude of production manager toward performance appraisal system of the production operator in bleaching dyeing printing and finishing industries in Thailand on number of production operator in organization , it was found that factories in different of number of production operator , they were statistically significant differences in their attitude toward performance appraisal system of the production operator. By factories which have number of production operator less than 100 workers , 100 – 300 workers and higher than 300 – 600 workers were lower than that of factories which have number of production operator higher than 600 workers.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ โดยได้รับความเมตตาจากคุณของ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.มนัส โพธิ์สุรย์เจริญลาภ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ มาตลอดจนวิทยานิพนธ์นี้ ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำอื่นๆ จากคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์อันมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร และ ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มนรรัตน์ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิอันมี ดร.จ๋านงค์ จิ่งธีรพานิช ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ คุณธาดา มนต์รีกุล ณ อยุธยา คุณวสันต์ ชิวชัยพิมล และคุณเอกพงศ์ หนูวงษ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการ ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นๆ ของการวิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้จัดการฝ่ายผลิตสถานประกอบการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และ ตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยทุกบริษัท ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำ วิทยานิพนธ์ในสถานประกอบการของท่าน

ขอขอบคุณ เพื่อนๆ ร่วมรุ่น IM 6 ที่ได้มีโอกาสศึกษาร่วมกันทุกท่านและคอยกระตุ้นให้ กำลังใจแก่ผู้วิจัยและผู้วิจัยด้วยดีตลอดเวลา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ในทุกๆ เรื่องในการเรียน ปฏิญญาโทรวมถึงการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นิภาภรณ์ ศรีพันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญภาพ.....	XIV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	7
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	8
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	13
2.1.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	13
2.1.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	16
2.1.3 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	19
2.1.4 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	19
2.1.5 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	20
2.1.6 ลักษณะการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	21
2.1.7 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	22
2.1.8 ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	27
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ.....	29
2.2.1 ความหมายของเจตคติ.....	29
2.2.2 องค์ประกอบของเจตคติ.....	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2.3 ลักษณะทั่วไปของเจตคติ.....	35
2.2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติ.....	36
2.2.5 บทบาทของเจตคติ.....	38
2.2.6 การเกิดและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ.....	39
2.2.7 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ.....	42
2.2.8 เหตุผลในการสำรวจเจตคติและความคิดเห็น.....	43
2.2.9 วิธีการวัดเจตคติ.....	44
2.2.10 มาตรฐานวัดเจตคติ.....	44
2.2.11 ประโยชน์ของเจตคติ.....	46
2.3 อุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ.....	47
2.3.1 สถานภาพของอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ.....	47
2.3.2 กระบวนการผลิต.....	49
2.3.3 ชนิดของผลิตภัณฑ์สีย้อม.....	50
2.3.4 จำนวนโรงงาน.....	51
2.3.5 การจ้างงาน.....	51
2.3.6 การส่งออก.....	51
2.3.7 การนำเข้าสิ่งทอ.....	53
2.3.8 ปัญหาในอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบ.....	53
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
3.1.1 ประชากร.....	61
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	61
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ.....	63
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	67
3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา.....	67
3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน.....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
4.2 ตอนที่ 2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย.....	78
4.3 ตอนที่ 3 เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย.....	81
4.4 ตอนที่ 4 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย.....	94
4.4.1 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเจตคติต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรม กรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน.....	94
4.4.2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเจตคติต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรม กรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน.....	95
4.4.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเจตคติต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรม กรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน.....	97

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน.....	100
4.4.5 เปรียบเทียบเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการของผู้จัดการฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกัน.....	103
4.5 ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ.....	107
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	109
5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	109
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	110
5.4 อภิปรายผล.....	117
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	124
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	136
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	147
ภาคผนวก ค หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	153
ประวัติผู้เขียน.....	155

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 อัตราภาซีนำเข้าสี่และสารเคมีที่ใช้เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ.....	50
2.2 จำนวนโรงงานและการจ้างงานของอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ.....	51
3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	64
3.2 คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ.....	65
3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	74
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย.....	76
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย.....	79
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ในด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	82
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย ในด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	84
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ในด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	90
4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย รวมทั้ง 4 ด้าน.....	93
4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละด้านและภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยวิธี t-test.....	95
4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละด้านและภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....	96
4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละด้านและภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA.....	98
4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....100
4.13	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละด้านและภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต โดยวิธี One-way ANOVA..... 101
4.14	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างช่วงอายุงานใน ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....102
4.15	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละด้านและภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ช่วงจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย โดยวิธี One-way ANOVA.....104
4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างช่วงอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17	
แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	106

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 สถิติการส่งออกสิ่งทอของไทย เดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546.....	3
1.2 โครงสร้างการผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	6
1.3 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	9
2.1 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	16
2.2 ขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	18
2.3 รูปแบบไตรมิติของเจตคติ.....	34
2.4 องค์ประกอบของเจตคติ.....	35
2.5 โครงสร้างต้นทุนการผลิตของอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ.....	49
2.6 การส่งออกสิ่งทอของไทยไป 5 ประเทศแรก เดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546.....	52
2.7 การส่งออกสิ่งทอของไทยไป 5 ประเทศแรก เดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546 เปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีพ.ศ. 2545.....	52
2.8 การนำเข้าสิ่งทอของไทย เดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546.....	53

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การเอกชนหรือรัฐบาล ย่อมต้องการให้หน่วยงานของตนดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทำงานที่จะดำเนินการดังกล่าวได้ตามวัตถุประสงค์นั้น ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ในการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การควบคุม และสวัสดิการขององค์การ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ "คน" หรือ "บุคลากร" เป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากคนเป็นผู้ที่ทำให้ปัจจัยอื่นๆ เกิดการเคลื่อนไหวดำเนินงานไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวที่ว่า Put the right man in the right job (พยอม วงศ์สารศรี. 2540 : 2) และผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีการใช้บุคลากรหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

โดยเฉพาะองค์การเอกชน เมื่อลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ไปแล้ว ย่อมต้องการทราบถึงผลที่จะได้รับจากการลงทุนของตน ซึ่งกระบวนการหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถค้นหาคุณค่าในตัวบุคคลได้ก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การเป็นวิธีการประเมินผลความรับผิดชอบและความสำเร็จจากการทำงานของพนักงาน ผลที่ได้จากการประเมินจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงจุดเด่นจุดด้อย และระดับความสามารถของพนักงานที่ปฏิบัติงานแต่ละคน ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ เช่น การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การพัฒนาตัวพนักงาน การขึ้นเงินเดือน การจ้างพนักงาน การเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานให้เหมาะสม เป็นต้น นอกจากนี้ ถ้าองค์การมีการแจ้งผลการประเมินให้กับพนักงานที่ปฏิบัติกรได้รับทราบ ทำให้พนักงานทราบผลการปฏิบัติงาน จุดบกพร่องของตน และควมมีคุณค่าในสายตาของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและยุติธรรม ยังช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เพราะจะเป็นหลักประกันว่าหากมีผลการปฏิบัติงานดีย่อมได้รับผลตอบแทนที่ดีและพึงพอใจจากองค์การ ในทางตรงข้ามหากการประเมินผลการปฏิบัติงานผิดพลาดและไม่เหมาะสม ย่อมเป็นปัญหาที่จะตามมาในภายหลัง เพราะไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดปัญหาการบริหารและการผลิตขององค์การเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน องค์การต่างๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติ

งานขึ้นในหน่วยงานของตน จากการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเอกชนส่วนใหญ่พบว่า ได้ประสบปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการประเมิน ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. วิธีการและหลักเกณฑ์ในการประเมินยังไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน
2. ผู้ทำหน้าที่ประเมินมักประเมินตัวบุคคลแทนที่จะประเมินผลการปฏิบัติงาน (สมชัย แซ่จิ่ง.

2539 : 179)

3. องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับหลักการประเมิน เช่น ผู้ประเมินมีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (อลงกรณ์ มีสุทธา. 2532)

4. ผู้ถูกประเมินไม่ยอมรับผลการประเมิน เนื่องจาก คาดหวังในผลการประเมินไว้สูง มีการเปรียบเทียบผลงานตนเองกับพนักงานคนอื่น ซึ่งอาจจะเป็นคนละงาน ความสำคัญของงานต่างกัน โดยเห็นว่าตนเองทำงานมากกว่า

โดยทั่วไปองค์การเอกชนต่างๆ มีปัญหาในการประเมินทั้งในด้านวิธีการประเมินตัวผู้ทำหน้าที่ประเมินและผู้ที่ถูกประเมิน ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ถ้าการประเมินมีรูปแบบที่เป็นรูปธรรม มีความชัดเจนละเอียด จะช่วยให้ผู้ทำหน้าที่ประเมินสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ ลดการประเมินโดยใช้ความรู้สึกส่วนตัว จะส่งผลให้เกิดความยุติธรรมเป็นที่พึงพอใจแก่ทุกฝ่าย

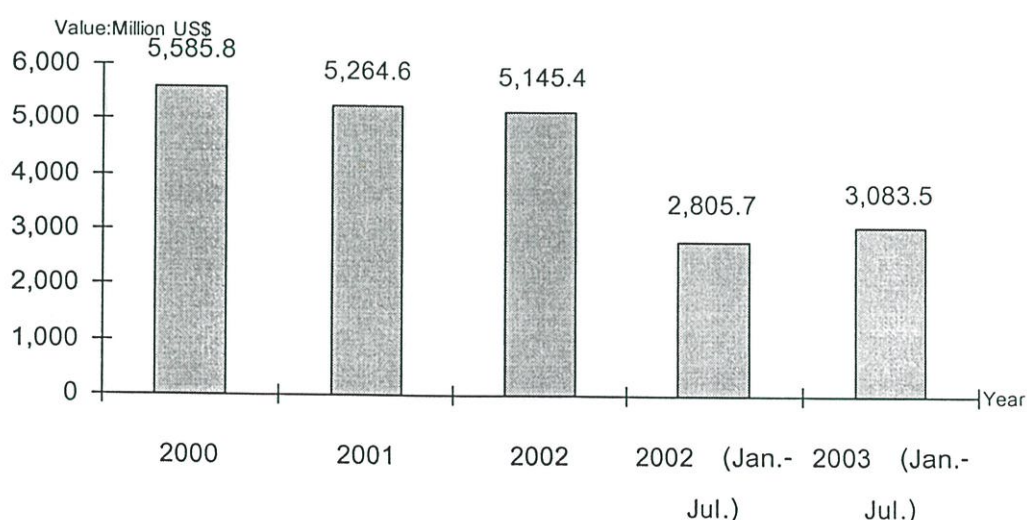
ประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับการบริหารตัวแปรอย่างน้อย 3 ตัวแปร ได้แก่ เทคโนโลยี ทุน และทรัพยากรบุคคล มีองค์การจำนวนมากที่ไม่มีประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากไม่สามารถดึงเอาความได้เปรียบจากความสามารถของพนักงานออกมาได้ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดของพนักงาน เป็นที่ต้องการอย่างยิ่งของผู้บริหารทุกคน องค์การใดให้ผลตอบแทนที่ดีที่สุดก็สามารถดึงดูดผู้มีความสามารถเข้าไปทำงานด้วยความเต็มใจ บางครั้งผลตอบแทนที่ดีที่สุดไม่จำเป็นต้องเป็นเงินจำนวนมาก แต่ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทุกคนในองค์การจะเป็นสิ่งดึงดูดใจคนได้มากกว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะทำให้้องค์การตัดสินใจได้ว่า ผลตอบแทนคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนมี ปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และที่สำคัญก็คือพนักงานแต่ละคนนั้นปฏิบัติได้ผลมากน้อยเพียงใด ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว (ธนวรรณ ศรีสุวรรณ. 2539 : 90)

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกๆ ระดับได้รู้และเข้าใจว่าตนควรปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานอย่างไร แค่นั้น พนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถเพียงใด มีความถนัดและความชำนาญเกี่ยวกับงานด้านใด นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยระดมพลังของคนทุกคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ โดยรักษาความยุติธรรมและบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เหตุนี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แต่ในการที่ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจะนำเอาผลการประเมินไปทำให้เกิดประโยชน์นั้น จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจวิธีการปฏิบัติในการประเมินที่ถูกต้อง และต้องมีรูปแบบการประเมินที่เหมาะสม จึงทำให้ผลที่ได้จากการประเมินมีความถูกต้อง เทียบตรง เชื่อถือได้ จึงจะได้ผลอย่างเต็มที่

ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคล ที่กระทำภายหลังจากองค์การได้คัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน และผ่านการปฏิบัติงานไปแล้ว ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานทราบถึงปริมาณและคุณภาพของผลงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้กับพนักงาน ซึ่งนอกจากจะช่วยให้การผลิตและการทำงานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังสามารถช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการทำงานอีกด้วย

อุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นองค์การเอกชนประเภทหนึ่ง ที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลิตครบวงจร คือตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ นอกจากนี้ยังมีความสำคัญในฐานะที่เป็นอุตสาหกรรมซึ่งสามารถสร้างรายได้จากการส่งออกให้กับประเทศ และเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างมาก โดยจะเห็นได้จากตัวเลขทางเศรษฐกิจในช่วงเดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546 ปรากฏว่าสินค้าสิ่งทอของประเทศไทยมีมูลค่าการส่งออกถึง 3,083.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้น 9.90% เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีพ.ศ. 2545 (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมศุลกากร. 2546) ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 สถิติการส่งออกสิ่งทอของไทย เดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546
ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมศุลกากร (2546)

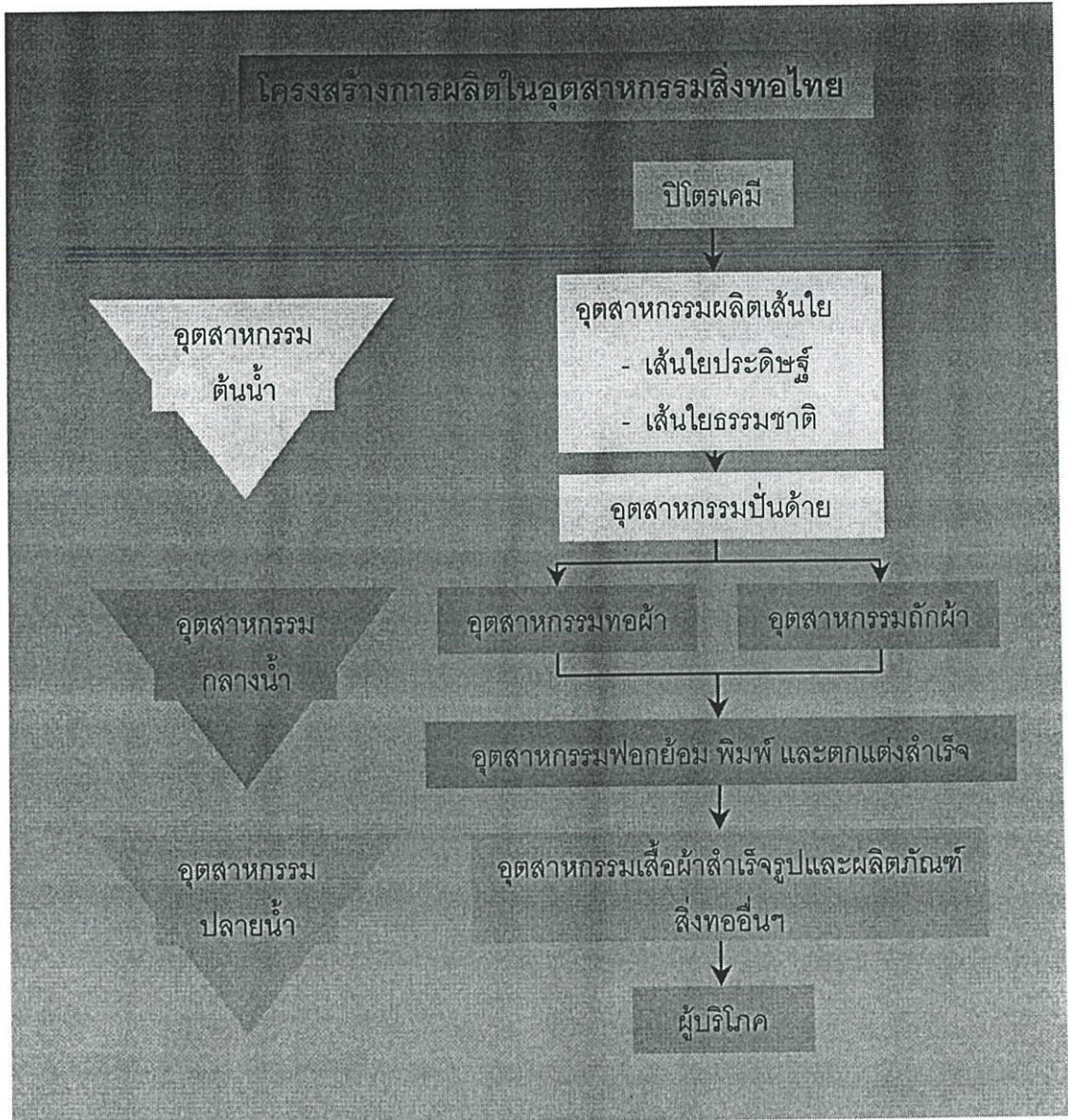
อุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบด้วยอุตสาหกรรมย่อยหลายอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตเส้นใย อุตสาหกรรมปั่นด้าย ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมขั้นต้น ในขณะที่อุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมดักผ้า อุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ นับเป็นอุตสาหกรรมขั้นกลาง และอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมขั้นปลาย ดังแสดงในภาพที่ 1.2

ดังนั้นอุตสาหกรรมสิ่งทอจึงมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยในการบริหาร โดยเฉพาะ “บุคลากร” ที่มีความรู้ความสามารถ เนื่องจากอุตสาหกรรมสิ่งทอต้องใช้กำลังแรงงานจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการผลิต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ถึงแม้เป็นอุตสาหกรรมที่ไม่ใช้แรงงานมากเท่าอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป แต่ก็ยังเป็นอุตสาหกรรมที่เพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์สิ่งทอทั้งระบบ เนื่องจากต้องใช้เทคโนโลยีและเงินทุนสูง ฉะนั้นการลงทุนส่วนใหญ่จึงมาจากต่างประเทศ วัตถุดิบที่สำคัญคือ สีย้อม และสารเคมีที่ใช้ฟอกย้อมต้องนำเข้าจากต่างประเทศถึงร้อยละ 80 นอกจากนี้สีและสารเคมีที่ผลิตในประเทศก็มีข้อจำกัดในด้านความหลากหลายและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูง ดังนั้นบุคลากรฝ่ายผลิตจึงนับว่าเป็นกำลังสำคัญ ในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร เนื่องด้วยเหตุผล 4 ประการดังนี้ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2542 : 53-55)

1. ฝ่ายผลิตเป็นหน่วยงานที่มีพนักงานมากกว่าหน่วยงานใดๆ ขององค์กร จึงเป็นฝ่ายที่มีกำลังสำคัญยิ่งต่อการสร้างความอยู่รอดแก่องค์กรในระยะยาว
2. ฝ่ายผลิตเป็นหน่วยงานที่ใช้ “ทรัพย์สิน” ราคาแพงๆ ขององค์กรมากที่สุด เช่น เครื่องจักรต่างๆ ที่มีราคาแพง ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของฝ่ายผลิต ถ้าฝ่ายผลิตบริหารจัดการไม่ดี เครื่องจักรราคาแพงก็ไม่มี ความหมาย
3. ฝ่ายผลิตเท่านั้นที่เป็นผู้แปรรูป “วัตถุดิบ” (Raw Material) ถ้ากระบวนการผลิตหรือพนักงานในสายการผลิตไม่มีประสิทธิภาพ วัตถุดิบดีๆ หรือมีราคาแพงๆ ก็อาจถูกทำให้กลายเป็นของเสีย จนหมดราคาไป
4. ฝ่ายผลิตเท่านั้นที่เป็นผู้ที่จะผลิตสินค้าที่มีคุณภาพด้วยต้นทุนต่ำ และส่งมอบได้ตรงตามเวลาที่ต้องการ

ดังนั้นในการที่จะรู้ว่าคุณลักษณะที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตขององค์กร มีความรู้ความสามารถตามที่องค์กรต้องการหรือไม่ จำเป็นต้องใช้วิธีการที่เหมาะสม ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่สามารถวัดคุณค่าในตัวบุคคลได้ ถ้าจำนวนของผู้ถูกประเมินไม่มากนักการประเมินก็จะไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่ถ้ามีพนักงานจำนวนมาก การที่จะประเมินเพื่อให้เกิดความยุติธรรมอย่างทั่วถึง ก็จำเป็นที่จะต้องเตรียมระบบการประเมินให้เหมาะสมและต้องกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจนสามารถปฏิบัติตามแนวทางเดียวกันได้

จากคำกล่าวข้างต้น ถ้ามีการกำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ระดับของพนักงาน และหน่วยงานที่รับผิดชอบมีความเป็นกลาง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยเฉพาะ จะทำให้ได้ระบบการประเมินที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย เพื่อให้ผู้จัดการฝ่ายผลิต และผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีเจตคติที่ดี มีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้ความรู้สึกส่วนตัว ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดความยุติธรรมกับพนักงานทุกฝ่าย ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพทั้งในด้านกระบวนการผลิตและด้านบุคลากร เนื่องจากเป็นการสร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี ส่งผลให้กระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพที่ดี ซึ่งผู้จัดการฝ่ายผลิตสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของตนให้ มีประสิทธิภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น



ภาพที่ 1.2 โครงสร้างการผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ที่มา : การเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยต่อการเปิดตลาดเสรีสิ่งทอในปีพ.ศ.

2548 (2543 : 3)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย มีดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในโรงงานประเภทอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิต อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต กับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์การ กับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิตได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมีผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์การในอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 : จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกัน ทำให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

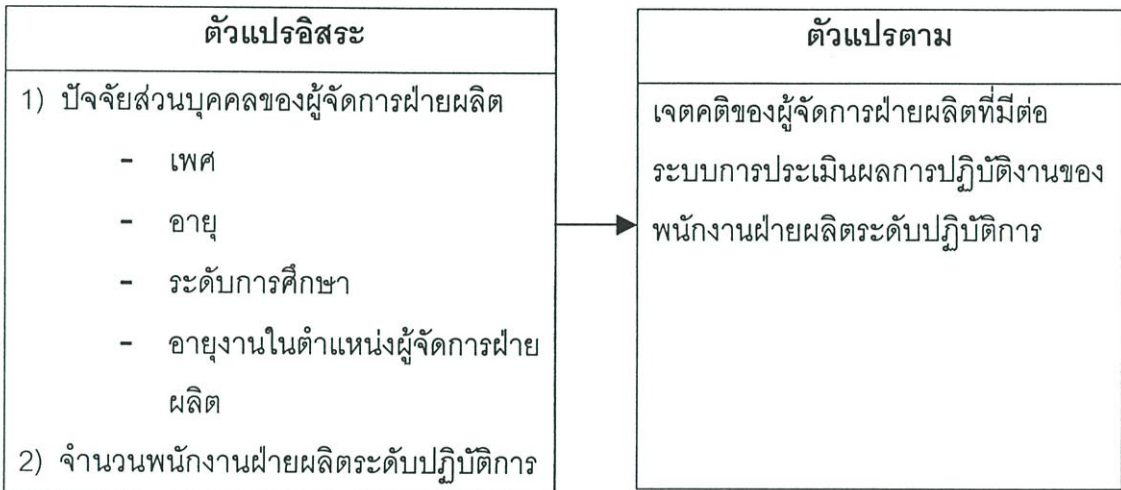
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ และศึกษาจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการของแต่ละบริษัทที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตบริหารงาน ซึ่งเป็นตัวแปรในการศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย

ในการศึกษาเจตคติ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 58) มาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยกล่าวว่าเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ 2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ 3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม มาใช้เป็นแนวทางในกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยของ วิชาญ ไหมปล่อง (2543 : บทคัดย่อ) : ซึ่งทำการศึกษาเจตคติของพนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรม ได้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของพนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรม ส่วนเพศ ไม่มีนัยสำคัญต่อเจตคติของพนักงานองค์การเภสัชกรรม และศึกษางานวิจัยของนางลักษณีย์ เพิ่มชาติ (2543 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิต โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดในแบบประเมิน และค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติ ได้พบว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน เลื่อนขั้น โยกย้าย และปลดออก ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินขั้นต้นคือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงาน โดยทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง และควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบด้วย ปัจจัยสำคัญที่นำมาใช้ในการประเมินพบว่า คุณภาพของงานเป็นปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญเฉลี่ยมากที่สุดสถิติจการมาปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญเฉลี่ยน้อยที่สุด และปัญหาอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ในการประเมินผู้ประเมินใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นมาตรฐานในการประเมิน และผู้ถูกประเมินคิดว่าผลการประเมินไม่ยุติธรรม ส่วนเรื่องนโยบายวิธีการของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านปัญหาการให้ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยพบว่า บาง

หัวข้อยากแก่การให้คะแนน หัวข้อประเมินไม่สอดคล้องกับหน้าทำงาน และหัวข้อประเมินน้ำหนักเท่ากันทั้งที่ความสำคัญไม่เท่ากัน

จากแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1.3



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ขอบเขตในการศึกษาวิจัยเรื่อง เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานประเภทอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการทั้งหมดในประเทศไทย 466 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย

ตัวแปรทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิต ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติ ผู้ที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานขั้นต้น วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวนครั้งต่อปีในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการแจ้งผลการประเมิน

ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาวิจัยเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิต
 - เพศ
 - อายุ
 - ระดับการศึกษา
 - อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต
- 2) จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) การวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3) การวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) การวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรแทรกซ้อน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.5.2.3 ตัวแปรแทรกซ้อน ได้แก่

- 1) วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานขั้นต้น
- 3) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) จำนวนครั้งต่อปีในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) การแจ้งผลการประเมิน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ คือ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย

1.6.2 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ มีผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

1.6.3 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์การ มีผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

1.6.4 เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิตในการพัฒนา หรือปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต เพื่อให้พนักงานได้รับความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance assessment) หมายถึง กระบวนการประเมินค่าบุคคลในการทำงานทั้งผลงานในด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน พฤติกรรมในการทำงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับการทำงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน

1.7.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่ประกอบด้วยพนักงานองค์การ (นโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน) และผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผู้บังคับบัญชา) โดยผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะต่างๆ ของพนักงาน โดยใช้เครื่องมือ กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติ หลักเกณฑ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายที่องค์การกำหนด

1.7.3 เจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ อันเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นเชิงบวก (Positive Attitude) เช่น พอใจ เห็นด้วย หรือเป็นเชิงลบ

(Negative Attitude) เช่น ไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย หรือเป็นกลาง อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเจตคติดังกล่าวสามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถาม

1.7.4 พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิตในองค์การที่มีระดับต่ำกว่าระดับหัวหน้างานลงไป โดยรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่างๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง โดยใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค เพื่อผลิตผลิตภัณฑ์ให้ฝ่ายการตลาด

1.7.5 ผู้จัดการฝ่ายผลิต หมายถึง ผู้จัดการในหน่วยงานการผลิต ที่มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์การ

1.7.6 อุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ หมายถึง อุตสาหกรรมสิ่งทอชั้นกลางที่ประกอบกิจการฟอก ย้อมสี พิมพ์ลายบนผ้าผืน และตกแต่งสำเร็จทั้งที่เป็นเส้นด้ายและผ้าผืน

1.7.7 เพศ หมายถึง เพศของผู้จัดการฝ่ายผลิต จำแนกออกเป็นเพศชายและเพศหญิง

1.7.8 อายุ หมายถึง อายุของผู้จัดการฝ่ายผลิต โดยนับจากปี พ.ศ. ที่เกิดจนถึงปัจจุบัน

1.7.9 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาในระดับสูงสุดของผู้จัดการฝ่ายผลิต

1.7.10 อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิตขององค์การ

1.7.11 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของผู้จัดการฝ่ายผลิต โดยในงานวิจัยนี้วิจัยในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต

1.7.12 จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ หมายถึง จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานการผลิตในองค์การ

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ
- 2.3 อุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการพิจารณาความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายความหมาย ดังนี้

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2528 : 17) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่น ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จุดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยมีพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีหลักเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2533 : 8) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้ สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ โดยอาจอาศัยความยอมรับร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติตามมาตรฐานทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพงานของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

สมิต สัชฌุกร (2538 : 251) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอย่างเป็นระบบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นผลดี มากน้อยเพียงใด ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

สุสดี รุมาคม (2538 : 92) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่เป็นทางการซึ่งเป็นการพิจารณาทบทวนเป็นระยะๆ และประเมินการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละคน

เริงศักดิ์ ปานเจริญ (2538 : 19) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยนำผลการปฏิบัติงานจริงมาเปรียบเทียบกับ มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อตรวจสอบหาจุดอ่อนและกำหนดแผนการเอาชนะจุดอ่อนนั้น

เน่งน้อย พงษ์สามารถ (2539 : 166) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตีราคาหรือการคำนวณผลการทำงานของพนักงานอย่างเป็นระบบโดยผู้บังคับ บัญชาหรือบุคคลอื่นที่มีความคุ้นเคยใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานเหล่านั้น ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีระเบียบวิธีที่เหมาะสมในการพิจารณาการทำงาน เป็นอย่างไร ไป

เสนาะ ตีเยาว์ (2539 : 160) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานที่จะระบุได้ว่าการ ปฏิบัติงานนั้นสูงกว่าหรือต่ำกว่าเงินที่จ่ายให้สำหรับงานนั้น และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 251) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะดำ หนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด

วีรวัดณ์ บัณฑิตามัย (2540 : 28) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตีความผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิ ผลในการทำงานเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 127) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบประเมินผลตัวบุคคลอันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ อย่างปราศจากอคติใดๆ ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ

Beach (1980 : 290) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินอย่างเป็นระบบที่เกี่ยวกับบุคคลโดยพิจารณาถึงการปฏิบัติหน้าที่และศักยภาพที่จะ พัฒนาคบุคคลดังกล่าว

Heyel (1982 : 835) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่เขาทำ เพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และจุดประสงค์อื่นๆ

Castteter (1992 : 12) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งอดีตและปัจจุบันต่อภูมิหลังของสิ่งแวดล้อมของงานของเขา และเกี่ยวกับความสามารถในอนาคต สำหรับหน่วยงานด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นกิจกรรมการบริหารอย่างหนึ่งที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้บุคลากรก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จพร้อมๆ กับการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การด้วย

Mondy and Noe (1993 : 394) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบการพิจารณาบททวนและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในช่วงเวลาหนึ่งอย่างเป็นทางการ

Werther and Davis (1996 : 341) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานแต่ละคน

Mathis and Jackson (1997 : 343) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการประเมินว่าพนักงานทำงานได้ดีเพียงใด เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีการสื่อสารผลการประเมินนั้นให้พนักงานได้รับทราบ

จากความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้ให้ไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างหนึ่ง ที่จะพยายามวัดคุณค่า หรือประเมินคุณค่าบุคคลในการทำงานทั้งผลงานในด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน พฤติกรรมในการทำงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับการทำงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานซึ่งอาจเป็นวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แผนงานหรือเป้าหมายของงาน เพื่อจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ที่กล่าวมาข้างต้นยังสามารถชี้ให้เห็นถึงจุดที่สำคัญต่างๆ ของเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับเรื่องการวัดผล เป็นการเปรียบเทียบปริมาณเพื่อแสดงค่าตัวเลข ทั้งนี้เพราะต้องการผลการประเมินออกมาในรูปของปริมาณและตัวเลข เพื่อที่สามารถจะนำไปเปรียบเทียบได้ หากการประเมินโดยอาศัยความพอใจ จะไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน และเป็นการยุ่งยากในการนำไปเปรียบเทียบหรือวัดค่าออกมาได้ชัดเจน

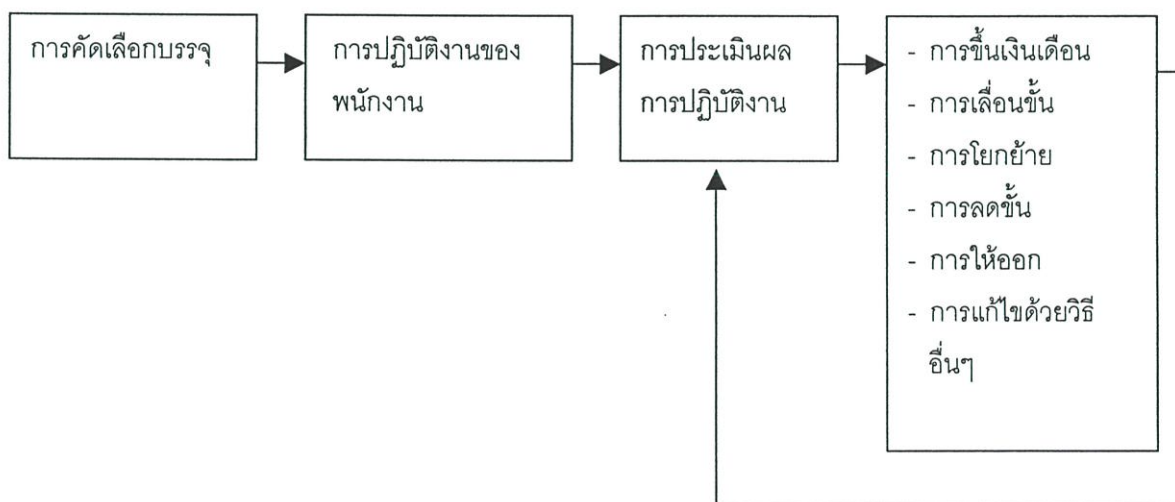
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องนำผลที่ได้จากการประเมินไปเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หรือเปรียบเทียบกับผลการประเมินที่ผ่านมา สามารถเป็นตัวชี้ให้เห็นถึง

ความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงครั้งก่อนๆ และนำผลนั้นไปใช้ในการปรับปรุงตัวบุคคล ปรับปรุงงาน แต่ถ้าหากประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วไม่ได้นำไปเปรียบเทียบก็จะไม่ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงหรือข้อแตกต่าง การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นก็จะมีผล

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่ในทางปฏิบัติแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ใช่เรื่องจำกัดเฉพาะผู้บังคับบัญชาเท่านั้น บางองค์กรอาจให้พนักงานทำการประเมินผลการปฏิบัติงานกันเองก็ได้ แต่การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์นั้น จะเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาโดยตรง

2.1.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานที่ทำหลังจากที่ได้มีการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานและได้มีการให้ทำงานไประยะเวลาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารก็ต้องติดตามประเมินผลการทำงาน ดูผลเป็นระยะๆ ว่าผลงานที่ทำเป็นอย่างไร ถ้าได้ทราบถึงผลงานที่ทำงานออกมาและประเมินคุณค่าได้แล้ว ก็จะมีการเสริมหรือแก้ปัญหาให้คนงานมีประสิทธิภาพต่อไป คืออาจจะเลื่อนขั้นให้พร้อมผลตอบแทนที่ให้เพิ่มเติมในค่าความดีความชอบ หรืออาจโยกย้ายสับเปลี่ยนหรือแก้ไขด้วยวิธีการอื่นๆ ซึ่งถ้าหากทำถูกต้อง นอกจากจะช่วยให้การผลิต การทำงานมีประสิทธิภาพตลอดไปแล้ว ยังช่วยสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานอีกด้วย (ธงชัย สันติวงษ์. 2539 : 225-226) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

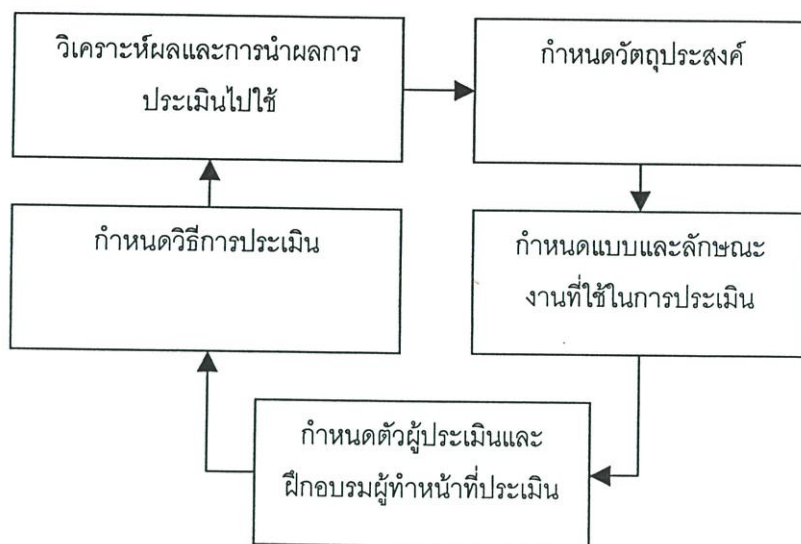
ที่มา : ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 226)

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2540 : 148-150) ได้กำหนดขั้นตอนการประเมินผล การปฏิบัติงาน ดังนี้

1. กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง พิจารณาจากใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) จะทำให้ทราบว่า ตำแหน่งนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเพียงใด และมี งาน (Job Task) อะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้งานในหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ
2. กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป้าหมายการปฏิบัติ งานก็คือ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเกณฑ์ใช้วัดผลสำเร็จและความล้มเหลวของ การปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในปริมาณและคุณภาพ ส่วนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดระดับในการตีค่าผลการปฏิบัติงานควรมีรายละเอียดหรือคำอธิบายที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง และสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ
3. รวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ประเมินมีหน้าที่สังเกตและ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องแม่นยำ มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
4. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติ งานของพนักงานในสังกัดอย่างเป็นทางการ
5. การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงาน เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานแล้วจะต้องมีการแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ รวมทั้งจุด เด่นและจุดบกพร่อง เพื่อพนักงานจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานต่อไป
6. การตัดสินใจดำเนินการกับพนักงานตามผลที่ได้จากการประเมิน เป็นขั้นตอนที่นำผล การประเมินไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ได้กำหนดไว้

จะเห็นว่ากว่าจะได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน จนสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ตามที่ได้กำหนดในวัตถุประสงค์ของการประเมินนั้น จำเป็นต้องดำเนินการหลายขั้นตอน ทั้งการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ลักษณะงานว่ามีอะไรบ้าง ซึ่ง จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานดังภาพที่ 2.2 ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. กำหนดแบบและลักษณะของงานที่จะประเมิน
3. กำหนดตัวผู้ประเมินและฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์



ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่มา : อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2540 : 150)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงมีการกำหนดขั้นตอนที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ขั้นตอน คือ (ธงชัย สันติวงษ์. 2541 : 226)

1. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางที่มีแบบแผนไว้ว่าจะกระทำเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ตลอดจนเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะใช้
2. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการเก็บข้อมูลตัวเลขที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. การนำผลที่ประเมินได้มาถกและพิจารณาร่วมกับพนักงาน
5. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสรุปผลเป็น 2 ระบบควบคู่กันเสมอ คือ ทั้งในรูปแบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่จัดอย่างไม่เป็นทางการนั้นมักจะให้หัวหน้างานของพนักงานนั้นๆ แสดงความคิดเห็นโดยทั่วไปว่าลูกน้องของตนคืออย่างไรในการทำงาน ซึ่งวิธีที่ไม่เป็นทางการนี้จะมี กรณีเกี่ยวกับทัศนคติและความใกล้ชิดในเรื่องส่วนตัวต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ และมักจะทำให้หัวหน้างานมีความลำเอียงที่จะเห็นคนใดคนหนึ่งดีกว่าอีกคนหนึ่ง องค์การส่วนมากจึงต้องมีการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นทางการขึ้น เพื่อความมีระเบียบแบบแผนในวิธีการประเมิน ทั้งนี้ช่วยให้เกิดความสมเหตุสมผลและมีความยุติธรรม

2.1.3 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์การ ดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฌุกร. 2539 : 2)

2.1.3.1 ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไรในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้ว่าการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร หากไม่มีการประเมินผล พนักงานก็ไม่มีทางรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่า มีส่วนใดที่ควรคงไว้และส่วนใดควรปรับปรุง พนักงานที่ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีแล้ว ก็จะได้เสริมสร้างให้มีการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

2.1.3.2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือองค์กรมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรจะให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใด จึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์การยิ่งขึ้น

2.1.3.3. ความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากผลสำเร็จขององค์การ มาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การอยู่ในระดับใด มีจุดเด่น จุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์การจะได้ปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมากมายหลายประการ แต่โดยทั่วไปสามารถจำแนกออกเป็นวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ 2 ประการ (Mathis and Jackson. 1997 : 344-345 ; Schuler. 1998 : 417-418 ; Sherman Bohlander and Snell. 1998 : 304) คือ

2.1.4.1 เพื่อจุดมุ่งหมายในการพิจารณาตัดสินใจทางการบริหาร (Administrative Purposes) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อทราบว่าพนักงานในองค์กรแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีมากน้อยเพียงใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาทางการบริหารงานบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การโยกย้าย หรือการปลดออก เป็นต้น

2.1.4.2 เพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (Developmental Purposes) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อทราบข้อดี ข้อบกพร่องของ

พนักงานแต่ละคน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และพนักงานผู้รับการประเมิน นำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง เพิ่ม เสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับการประเมิน เช่น การปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยตนเอง การให้คำแนะนำ หรือการฝึกอบรม เป็นต้น

2.1.5 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่ออะไร รวมทั้งองค์การและผู้บริหารนำผลการประเมินนั้นไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังเพียงใด โดยทั่วไป ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้ (Mondy and Noe. 1993 : 395-397 ; Cherryton. 1995 : 276)

2.1.5.1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning) ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดตัวบุคคลที่มีผลงานดีเด่น และมีศักยภาพขึ้นมาสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารที่คาดว่าจะว่างในอนาคต แล้ววางแผนในการแก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต

2.1.5.2 การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพิจารณาปรับปรุงวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์การ เพื่อให้องค์การได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน เช่น การปรับปรุงข้อสอบให้มีความเที่ยงตรงในการคัดเลือก เป็นต้น

2.1.5.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าพนักงานแต่ละคนมีจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องด้านใด และจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาทางด้านใด เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้นๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.1.5.4 การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพและพัฒนาพนักงาน (Career Planning and Development) ข้อมูลจากการประเมินการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานได้ทราบว่าตนเองมีความสามารถ ความถนัด และศักยภาพด้านใด หรือมีข้อบกพร่องซึ่งควรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านใด ข้อมูลจากการประเมินเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพและพัฒนาพนักงานแต่ละคนได้ดียิ่งขึ้น

2.1.5.5 การให้รางวัลตอบแทน (Compensation Program) องค์การส่วนมากมักนำข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงาน ซึ่งเป็นการจูงใจให้พนักงานเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามหลักการทางพฤติกรรมศาสตร์ เพราะการ

ให้รางวัลตอบแทนจะเป็นการจูงใจให้พนักงานทำพฤติกรรมที่พึงปรารถยานั้นซ้ำอีก ดังนั้นองค์กรควรต้องมีการออกแบบและจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมและให้รางวัลตามผลงานของพนักงาน

2.1.5.6 การแต่งตั้ง ลดตำแหน่ง สับเปลี่ยนโยกย้าย และปลดออก (Internal Employee Relation) ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงสมรรถภาพ จุดเด่น และจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

2.1.5.7 การประเมินศักยภาพพนักงาน (Assessment of Employee Potential) องค์กรสามารถประเมินศักยภาพของพนักงานได้โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านไป ซึ่งผู้บริหารจะทราบว่าพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด มีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้มากขึ้นเพียงใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรบุคคลได้เต็มขีดความสามารถ

2.1.6 ลักษณะการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

จำเนียร จวงตระกูล (2527 : 23) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

2.1.6.1 ความน่าเชื่อถือ (Reliability) เมื่อผู้ทำการประเมินผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งเปรียบเทียบกับอีกเวลาหนึ่งที่ใกล้ๆ กันในสภาพงานและเหตุการณ์ที่ไม่เปลี่ยนแปลงหรือเมื่อผู้ประเมินหลายคนประเมินผู้ปฏิบัติงานเดียวกัน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับผลการประเมินจะต้องไม่มีความแตกต่าง

2.1.6.2 ความเที่ยงตรง (Validity) ผลการประเมินจะต้องสามารถแสดงคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงานได้จริง นั่นคือ มิติต่างๆ ของการปฏิบัติงานจะต้องถูกวัดอย่างถูกต้องหรือรายการประเมินมีความเกี่ยวข้องกับงาน

2.1.6.3 ความสามารถในการแยกแยะ (Discrimination) เทคนิควิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสามารถแยกคนตามผลงานได้จริง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแยกได้ว่าบุคคลต่างๆ มีผลสำเร็จของงานที่ต่างกันอย่างไร แล้วก็ย่อมไม่สามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเกิดความไม่เป็นธรรม ดังนั้นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ประเมินใช้ดุลยพินิจได้มาก จึงอาจเกิดความผิดพลาดในการแยกแยะได้ง่าย

2.1.6.4 สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง (Usefulness and Practicality) กล่าวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน มีองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานจริงได้เป็นที่เข้าใจง่าย สะดวกในการใช้และมีความ

ยืดหยุ่นในการนำไปใช้กับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามเป้าหมายและสามารถใช้ผลย้อนกลับ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เช่น การปรับปรุงงาน การพัฒนาบุคคล เป็นต้น

2.1.7 วิธีกรประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวิธีการที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ คือ (เสนาะ ตีเยาว์. 2534 : 169-176)

2.1.7.1 การประเมินโดยกราฟ (Graphic Rating Scales)

วิธีนี้เป็นวิธีเก่าและใช้กันมากโดยกำหนดคุณสมบัติต่างๆ ไว้บนมาตราส่วนเริ่มจากซ้ายสุดไปขวาสุด ในแต่ละช่องจะมีให้เลือกว่า ทุกคุณสมบัติของพนักงานที่ผู้ประเมินกำลังพิจารณาอยู่ในขั้นใด โดยหากพนักงานอยู่ในฐานะพนักงานปฏิบัติการ คุณสมบัติคือ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน ความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม ความขยัน เจตคติ และความสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง สำหรับคุณสมบัติพนักงานในระดับบริหารได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์ ความแน่นอน ความสามารถในทางสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่ม ความมีอารมณ์มั่นคง ความร่วมมือ และความสามารถ ลักษณะของมาตราส่วนอาจมี 2 อย่าง คือ มาตราส่วนไม่ต่อเนื่อง (Discontinuous Scale) กับมาตราส่วนต่อเนื่อง (Continuous Scale) ซึ่งทั้งสองอย่างวัดขนาดความมากน้อยของคุณสมบัติที่ต้องการจากน้อยสุดไปหามากสุด มีสิ่งที่แตกต่างกันคือมาตราส่วนต่อเนื่อง ความแตกต่างระหว่างของคุณสมบัติแต่ละระดับเท่ากัน เช่น ห่างกันเป็นอัตราส่วนเป็นจำนวน 5 ส่วน

เจตคติ



0	5	10	15	20	คะแนน
▲	▲	▲	▲	▲	
ไม่มีความสนใจ ในงาน	ไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งของ หัวหน้า	สนใจงานยอมรับ ฟังความเห็นและ คำแนะนำ	กระตือรือร้น ในการทำงาน	กระตือรือร้นใน งานเอาใจใส่และ ไฝหาความรู้ดี	

ความรู้เกี่ยวกับงาน

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ขาดความรู้ใน งานอย่างมาก	มีความรู้ในงาน ระดับที่น่าพอใจ	สามารถเรียนรู้ งานได้ทุกอย่าง	มีความรู้ในงานดี มากทุกแง่	มีความรู้ในงานดี มากและเรียนรู้ ได้ดีมาก

2.1.7.2 การจัดลำดับ (Rating Plans)

เป็นวิธีการอย่างง่ายในการวัดความแตกต่างระหว่างบุคคลต่างๆ โดยวิธีการจัดลำดับเป็นที่ 1 ที่ 2 ที่ 3 ไปเรื่อยๆ วิธีนี้จะต้องพิจารณาคุณสมบัติต่างๆ ของคนโดยส่วนรวม เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วใครอยู่ลำดับใด หรืออาจวัดเป็นชั้นต่างๆ หลายๆ ชั้น เช่น สูง กลาง ต่ำ ก็ได้ เทคนิคที่ใช้ในการเปรียบเทียบนี้มักใช้เปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ

2.1.7.3 การกระจาย (Force Distribution)

การประเมินผลการปฏิบัติงานบางวิธีผู้ประเมินอาจมีอคติ โดยการช่วยให้ลูกน้องของตนเองให้ได้คะแนนสูงๆ แต่วิธีการกระจายนี้ จะเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้ประเมินช่วยลูกน้องของตน นั่นคือ จะต้องกระจายคุณสมบัติของพนักงานในลักษณะของการกระจายปกติ จะเลือกคน 10 % ให้อยู่ในช่วงที่ดีที่สุด ต่อมาก็คือ 20 % สำหรับคนที่มีคุณสมบัติรองลงมา 40 % อยู่ในกลุ่มคนปานกลาง 20 % เป็นพวกที่อยู่ในช่วงค่อนข้างต่ำ และท้ายสุด 10 % อยู่ในช่วงที่ต่ำที่สุดของกลุ่ม วิธีนี้มีข้อบกพร่องที่สำคัญเพราะกำหนดขึ้นมาจากสมมุติฐานที่ผิดความจริง คุณสมบัติของคนจะกระจายเป็นรูปการกระจายปกตินั้นต้องเป็นข้อมูลที่ปกติ และมีข้อมูลจำนวนมากแต่ในการคัดเลือกคนเข้าทำงานองค์กรจะต้องคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติไม่ดีออกเสียก่อน คนที่ทำงานส่วนใหญ่ถือว่ามีความสามารถดีหรือปานกลาง ซึ่งการกระจายของคุณสมบัติของคน จึงมีลักษณะเป็นรูปเบ้ และยิ่งกว่านั้นถ้าคนในองค์กรมีน้อยการกระจายนี้เป็นรูปโค้งปกติไม่ได้

2.1.7.4 การตรวจสอบรายการ (Check List)

วิธีนี้เป็นวิธีที่ไม่ค่อยเหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมากนัก เนื่องจากมีลักษณะเป็นแบบรายการการปฏิบัติงานมากกว่า มีวิธีการปลีกย่อยแยกเป็น 2 วิธี

1) การตรวจสอบรายการถ่วงน้ำหนัก (Weighted Check List)

แบบการประเมินผลวิธีนี้ประกอบด้วยข้อความต่างๆ ที่กล่าวถึงคุณสมบัติของพนักงานอันเกี่ยวกับพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน ทุกข้อความจะเขียนให้เห็นถึงลักษณะที่แตกต่างกัน ผู้ประเมินจะเลือกข้อความที่ใกล้เคียงที่สุดกับคุณสมบัติของแต่ละคน แล้วนำเอาผลไปให้คะแนนตามความสำคัญดังตัวอย่างต่อไปนี้

	ใช่	ไม่ใช่
1. เขาเป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. เขาสนใจงานดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. เขาสนับสนุนลูกน้อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. เมื่อเขาเริ่มงานอย่างหนึ่งเขาจะต้องทำให้สำเร็จ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. เป็นคนมีอารมณ์ที่แน่นอน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. เขาสนใจปัญหาของคนอื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	ใช่	ไม่ใช่
7. เขาเป็นคนมีระเบียบ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. เขามีความรู้เกี่ยวกับงานดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. เขาเป็นคนรักษาเวลา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. เขาเป็นคนรับผิดชอบ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ผู้ที่เขียนข้อความจะต้องคุ้นเคยกับงานเป็นอย่างดี เพื่อจะได้บรรยายลักษณะได้ถูกต้อง ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินจะได้เลือกข้อความที่ใกล้เคียงกับคุณสมบัติของคนที่กำลังพิจารณา วิธีนี้ข้อความที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะช่วยให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของคน

2) การบังคับให้เลือก (Forced choice)

หลักการก็เช่นเดียวกับวิธี การตรวจสอบรายการแบบถ่วงน้ำหนัก แต่มีข้อความให้เลือก 4 ข้อความในแต่ละชุด และบางกรณีอาจมากกว่านี้ ข้อความทั้ง 4 ข้อจะมีลักษณะที่เป็นไปในแง่ดี 2 ข้อความ และเป็นไปในแง่ร้าย 2 ข้อความ ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินจะต้องเลือกข้อความที่เป็นแง่ดีเพียง 1 ข้อความ และแง่ร้ายอีก 1 ข้อความ คือ เลือกข้อความที่พนักงานนั้นมีคุณสมบัติมากที่สุดและคุณสมบัติน้อยที่สุด เช่น

มาก	น้อย	
1	1	ไม่ปรากฏว่าเคยทำงานผิดพลาด
2	2	ทำตัวเป็นที่น่าเคารพนับถือ
3	3	ไม่ทำงานให้เสร็จตามที่มอบหมาย
4	4	ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ข้อความข้อ 1 และข้อ 2 เป็นแง่ดี ส่วนข้อ 3 และ 4 เป็นแง่ร้าย จะต้องเลือกข้อ 1 หรือ 2 เพียงข้อเดียว ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่พนักงานมีมากที่สุด และเลือกอีก 1 ข้อความจากข้อ 3 หรือ 4 ที่ใกล้เคียงกับคุณสมบัติของพนักงาน จากการเลือกมาทั้ง 2 ข้อจะทำให้สรุปได้ว่าพนักงานมีคุณสมบัติอย่างไร ซึ่งการคำนวณผลออกมาจะอยู่ในความควบคุมของฝ่ายบริหารงานบุคคล ผู้ทำหน้าที่ประเมินจะไม่มีโอกาสรู้ได้เลยว่าในแต่ละข้อจะมีน้ำหนักในการให้คะแนนอย่างไร เพื่อป้องกันการอคติในการพิจารณา

ผลดีของวิธีนี้คือ ก่อให้เกิดอคติน้อยกว่าวิธีประเมินโดยกราฟ เพราะหัวหน้าไม่มีทางที่จะเลือกแต่ทางดีอย่างเดียว ข้อความในแต่ละคู่จะสัมพันธ์กัน แต่ผลเสียก็คือ ลื่นเป็ลืองค่าใช้จ่ายมาก การเก็บรักษาให้เป็นความลับตลอดไปเป็นเรื่องยากมาก และเป็นวิธีการที่ค่อนข้างยุ่งยากที่จะเข้าใจ

2.1.7.5 การบันทึกเหตุการณ์ที่สำคัญ (Critical Incidents)

การที่จะรู้ว่าคนใดปฏิบัติงานได้ผลเพียงใดจะต้องอาศัยผลการทำงานที่เกิดขึ้น โดยวิธีนี้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะต้องมีสมุดบันทึกไว้เล่มหนึ่งเพื่อบันทึกเหตุการณ์ที่สำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนว่ามีพฤติกรรมที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จ หรือความบกพร่องต่องานที่ทำในการบันทึกจะต้องแยกลักษณะของคุณสมบัติ หรือพฤติกรรมของพนักงานเป็นประเภทๆ ไป เช่น แยกเป็นการตัดสินใจ ความสามารถในการเรียนรู้งาน ประสิทธิภาพ ความอิสระในการทำงาน ความถูกต้องของงาน ความรับผิดชอบและความคิดริเริ่ม เป็นต้น การบันทึกประจำวันจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาจำเหตุการณ์ต่างๆ ได้ดีเมื่อมีการประชุมปรึกษาก็จะมีหลักฐานในการพิจารณาว่าคนใดเคยกระทำสิ่งใดไว้เป็นการป้องกันการประเมินผล อย่างคลุมเครือไม่แน่นอน วิธีนี้อาจไม่ใช่เทคนิคในการประเมินการปฏิบัติงาน แต่เป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ฉะนั้นจึงมีลักษณะคล้ายกับการควบคุมอย่างใกล้ชิด ผลเสียของวิธีนี้คือ พนักงานรู้สึกหวาดระแวง

2.1.7.6 การทบทวนการปฏิบัติงาน (Field Review)

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีนี้มีลักษณะคล้ายกับการสัมภาษณ์โดยไม่มีแบบสอบถามที่แน่นอน ผู้ทำการสัมภาษณ์ก็คือเจ้าหน้าที่จากฝ่ายบริหารงานบุคคลซึ่งสอบถามโดยตรงจากหัวหน้าหน่วยงานในฝ่ายต่างๆ เกี่ยวกับพนักงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของเขา ผู้ทำการสัมภาษณ์จะจดบันทึกข้อมูลต่างๆ ของพนักงานส่งไปให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติม วิธีนี้ไม่ค่อยนิยมเพราะผลการสัมภาษณ์ออกมาในลักษณะที่ไม่ชัดเจนและอีกอย่างหนึ่งผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงาน มักไม่พอใจผลสัมภาษณ์ เนื่องจากเขามีหน้าที่ดูแลอยู่แล้ว เขาจึงเห็นเหมาะสมที่จะทำหน้าที่ประเมินโดยตรง

2.1.7.7 การเขียนรายงาน (Free Form Essay)

สาระสำคัญของวิธีนี้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเขียนข้อความที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน โดยไม่มีแบบอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้เขียนรายงานอาจเสนอความเห็นใดๆ ก็ได้ วิธีนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ข้อมูลที่ได้มาอาจเป็นทั้งความจริงหรือไม่จริงก็ได้ ผู้พิจารณาต้องเป็นผู้ที่มีความสังเกตดี มีความสามารถในการวิเคราะห์ ซึ่งต้องอาศัยเวลามาก และที่สำคัญจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเข้าใจในงานและผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก อนึ่งวิธีการเขียนก็เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้ข้อความออกมาในทางใดทางหนึ่งได้ง่ายกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

2.1.7.8 การประเมินโดยกลุ่ม (Group Appraisal)

วิธีนี้กระทำกันเป็นกลุ่มประกอบด้วย หัวหน้าโดยตรงของพนักงาน และหัวหน้าส่วนอื่นอีกสมาหรือสี่คน ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นผู้เห็นการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของพนักงานด้วย ทั้งนี้

อาจเป็นงานของเขาต้องเกี่ยวกับบุคคลอื่นๆ จึงสามารถให้ความเห็นและข้อเสนอแนะได้ กลุ่มบุคคลดังกล่าว จะต้องมีคนใดคนหนึ่งเป็นประธาน หรือผู้ประสานซึ่งทำหน้าที่ผู้นำกลุ่มในการอภิปราย โดยปกติได้แก่หัวหน้างานโดยตรงของพนักงานนั่นเอง ในการประชุมปรึกษาหัวหน้าโดยตรงจะต้องอธิบายลักษณะงานและหน้าที่คณงานปฏิบัติ แล้วกลุ่มก็อภิปรายถึงมาตรการที่จะนำมาใช้ว่าจะกำหนดระดับไว้ได้อย่างไร จากนั้นจะพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานและความประพฤติของพนักงานที่กล่าวถึงแล้วสรุปผลออกมา วิธีนี้จะป้องกันไม่ให้หัวหน้าโดยตรงของคณงานมีอคติในการพิจารณา เพราะการพิจารณาจากหลายๆ คนย่อมรอบคอบกว่า

2.1.7.9 การประเมินตามผลงาน (Appraisal by Results)

วิธีการนี้จะช่วยแก้ปัญหาบางประการที่เกิดขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในทางส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ลักษณะที่สำคัญของวิธีนี้มีดังนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการร่วมกันศึกษาลักษณะงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละคน กล่าวคือเพื่อให้รู้ปริมาณงานและหน้าที่ของทุกคน
- 2) แต่ละคนกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาในการนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องแนะนำว่าวัตถุประสงค์ควรเป็นอย่างไรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 3) ตกลงหามาตรการสำหรับวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการร่วมกันในการประเมินผลงานของแต่ละคนโดยอาศัยมาตรการและวัตถุประสงค์ข้างต้น การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้จะต้องกระทำร่วมกันเป็นครั้งคราวปีละหลายๆ ครั้ง
- 5) ผู้บังคับบัญชาดำเนินการในฐานะผู้สนับสนุน กล่าวคือ เขาต้องคอยแนะนำและสอนงานอยู่เสมอๆ เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ข้างต้น
- 6) ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย แต่มีส่วนอย่างมากในการช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
- 7) การพิจารณาจะคำนึงถึงผลงานเป็นหลักและไม่พิจารณาถึงการกระทำของแต่ละคน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญของวิธีนี้ การพิจารณาวัตถุประสงค์จะต้องกระทำอย่างรอบคอบ และต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ฮอดเกตท์ (Hodgetts, 1999:292-300) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันมาในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 4 แบบดังนี้

1. การประเมินโดยกราฟ (Graphic rating Scales)

เป็นวิธีการประเมินที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากโดยกำหนดคุณสมบัติต่างๆ ไว้บนมาตราส่วน เริ่มจากซ้ายสุดไปขวาสุด (ไม่พอใจ พอใช้ ดี ดีกว่า และดีเยี่ยม) ในแต่ละช่องจะมีให้เลือกว่าคุณสมบัติของพนักงานที่ผู้ประเมินกำลังพิจารณาอยู่ในขั้นใด ซึ่งคุณสมบัติของพนักงานที่จะทำการประเมิน เช่น ปริมาณงาน คุณภาพความถูกต้องของงาน ความสนใจในงาน ฯลฯ ทั้งนี้คุณสมบัติของพนักงานจะมีความแตกต่างออกไปขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน เช่น ตำแหน่งบริหาร คุณสมบัติที่จะทำการประเมินก็จะต่างไปจากพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. การประเมินโดยวิธีการเปรียบเทียบ (The Paired Comparison Method)

เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำบุคคลมาเปรียบเทียบเป็นคู่ๆ และเปรียบเทียบกับทุกคน ซึ่งจะพิจารณาดูผลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน ฯลฯ โดยพิจารณาเปรียบเทียบว่าระหว่างทั้งสองคนใครดีกว่ากัน ซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ทั้งหมดแล้ว สามารถนำมาเรียงลำดับว่าบุคคลใดที่มีผลการปฏิบัติงานสูงสุด และบุคคลใดมีผลการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ทำให้ผู้ประเมินสามารถให้สิ่งตอบแทนได้อย่างเหมาะสม และยุติธรรม

3. การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective)

วิธีการประเมินผลโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นกระบวนการที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และเนื้อหาหลักของความรับผิดชอบรวมทั้งความคาดหวังผลงานที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นตัวที่ช่วยให้การวัดผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและทุกฝ่ายให้การยอมรับ

4. การประเมินผลแบบ 360 องศา (360 ° Evaluation Reviews)

เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากวิธีการอื่น โดยวิธีปกติให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน แต่วิธีนี้จะให้บุคคลที่ถูกประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มบุคคลตามสายงาน รวมทั้งบุคคลอื่นๆ ที่ติดต่อกับหน่วยงานของผู้ถูกประเมิน เป็นผู้ประเมินด้วย โดยใช้แบบฟอร์มการประเมินของแต่ละคน หลังจากนั้นผู้บังคับบัญชาจะสรุปข้อมูลที่ได้รับ ซึ่งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นี้ จะให้ผลการประเมินที่ออกมาได้รับการยอมรับสูง โดยที่การประเมินตนเองจะช่วยลดการป้องกันตนเองที่สูงนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของงานที่สูงขึ้น สำหรับการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานนั้น เพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกันย่อมเข้าใจขอบข่ายของงานดี และมักได้ผลการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือมากกว่า

2.1.8 ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัมชุกร (2539 : 25-29) แบ่งปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

2.1.8.1 ปัญหาเกี่ยวกับระบบการประเมินผล

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินไว้หลายประการเกินไปอาจทำให้การตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่างๆ ของผู้ประเมินผิดพลาดได้ ทำให้ไม่เป็นธรรมต่อผู้ถูกประเมิน
- 2) หลักเกณฑ์หรือปัจจัยที่ใช้ในการประเมินบางข้อ ยากที่จะกำหนดออกมาเป็นตัวเลขได้ ส่วนใหญ่จะออกมารูปของการบรรยาย จึงไม่อาจแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างได้อย่างชัดเจน
- 3) มาตรฐานในการประเมินงานไม่ชัดเจน ทำให้การประเมินไม่เป็นธรรม
- 4) การให้คำนิยามปัจจัยหรือหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ประเมินตีความแตกต่างกันไป ไม่ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.1.8.2 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้ประเมิน

- 1) ขาดความรู้ ความเข้าใจในแนวความคิดที่ถูกต้องในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) ไม่ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ หรือคุณค่าของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3) อุปทานหรือความประทับใจพิเศษ (Halo Effect) คือการที่ผู้ประเมินมีแนวโน้มที่จะประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งในแนวทางเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยความรู้สึกส่วนตัวต่อบุคคลนั้น
- 4) การรับรู้ที่แตกต่างกันทำให้ผู้ประเมินแต่ละคนมีมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการตัดสินใจแตกต่างกัน
 - 5) การปล่อยหรือการกดคะแนน
 - 6) การให้คะแนนใกล้เคียงกัน
 - 7) เหตุการณ์ใกล้ตัว เช่น ผู้ถูกประเมินที่มีผลงานดีมาตลอด อาจได้รับคะแนนประเมินต่ำได้ ถ้าเมื่อใกล้ระยะเวลาของการประเมินปรากฏว่าผลงานออกมาไม่ดี
 - 8) อิทธิพลของหน่วยงาน เช่น หัวหน้าหน่วยงานบางคนต้องการให้หน่วยงานตนเองเด่นกว่าหน่วยงานอื่น เลยให้คะแนนผู้ปฏิบัติงานสูงทุกคน เพื่อแสดงว่าตนเองมีความสามารถในการบริหารมากกว่าหน่วยงานอื่น
 - 9) ความลำเอียงเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว
 - 10) ผู้ประเมิน ประเมินตัวบุคคลแทนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 11) อคติของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน

2.1.8.3 ปัญหาเกี่ยวกับผู้ถูกประเมิน

- 1) มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดความศรัทธา หรือความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน
- 2) การต่อต้านจากผู้ถูกประเมิน
- 3) ขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การต่อต้าน ไม่ยอมให้ความร่วมมือ
- 4) ความเข้าใจผิดบางประการ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีคนที่ดีที่สุดและคนเลวที่สุด

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ

2.2.1 ความหมายของเจตคติ

วิลไลซ์ฌ์ ชมภูศรี (2544 : 53) กล่าวว่า “เจตคติ (Attitude) เป็นคำที่มีรากศัพท์ภาษาละตินว่า “APTUS” แปลว่า โน้มเอียงเหมาะสม” ส่วนคำจำกัดความนี้นักวิชาการหลายๆ ท่านได้ให้ทัศนะต่างๆ กันดังนี้

Allport (1953 : 810) กล่าวว่า เจตคติเป็นภาวะความพร้อมทางประสาทและสมองจัดไว้เป็นระเบียบ โดยอาศัยประสบการณ์เข้าช่วย ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดแนวทางและความแปรเปลี่ยนในเรื่องการตอบสนอง (Response) ของบุคคลต่อสถานการณ์ (Situation) และสิ่งต่างๆ (Objects) ทั้งหมดที่มันเข้าไปเกี่ยวข้อง

Katz (1960 : 163-204) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่จะชอบหรือไม่ชอบและความรู้ความเชื่อ ซึ่งอธิบายถึงลักษณะตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งหนึ่ง

Kendle (1963 : 572) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์หรือแนวความคิด

Thurstone (1967 : 77) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความรู้ อคติ ความคิด ความกลัวต่อสิ่งบางสิ่ง รวมทั้งการแสดงออกทางด้านการพูด ความคิดเห็นหรือมติ (opinion) ซึ่งความคิดเห็นหรือมตินี้เองที่เป็นสัญลักษณ์ของเจตคติ

Good (1973 : 48) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใดๆ ซึ่งเป็นแนวโน้มในการที่จะแสดงหรือมีปฏิกิริยาในทางบวกหรือในทางลบต่อสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมของบุคคลและประสบการณ์ทางสังคมที่ฝังรากลึกอยู่

Anastasi (1982 : 552) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะแสดงในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้นว่า กลุ่มชน ประเพณี หรือสถาบันต่างๆ

Aiken (1985 : 290) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ในการตอบสนองเชิงบวกหรือเชิงลบต่อวัตถุที่แน่นอน สถานการณ์ สถาบัน สิ่งของ หรือบุคคลอื่น

Rokeach (1986 : 112) กล่าวว่า เจตคติเป็นการผสมผสาน จัดระเบียบความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ

Gary (1992 : 127) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง แนวโน้มการแสดงออกทางอารมณ์อย่างมั่นคง เพื่อตอบสนองเฉพาะอย่างต่อสิ่งของ สถานการณ์ บุคคล หรือประเภทของบุคคล

Osgood (อ้างใน อรวรรณ ปิลาณีโอวาท. 2537 : 21) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง แนวโน้มของคนๆ หนึ่งที่มีต่อสิ่งเร้าหรือเรื่องบางเรื่อง รวมถึงผลรวมของความรู้สึก อคติ ความกลัว ความคิด และความรู้อื่นๆ ที่มีต่อเรื่องต่างๆ

Coon (1998 : 677) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง การผสมผสานของความเชื่อ และอารมณ์ที่ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อบุคคลอื่น หรือสถานการณ์ในเชิงบวกหรือเชิงลบ

Plotnik (1999 : 588) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความเชื่อ หรือความเห็นใดๆ ที่ได้จากการประเมิน สิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ต่อเนื่องจากเชิงลบจนถึงเชิงบวก และสิ่งนั้นมีผลทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในแนวทางที่แน่นอนต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์นั้นๆ

ชัตติยา กรรณสูต (2516 : 2) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่คนเรามีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือหลายสิ่งก็ตาม ในลักษณะที่เป็นอัตวิสัย (Subjective) อันเป็นพื้นฐานเบื้องต้นหรือมีผลให้เกิดกระทบหรือแสดงออกที่เรียกว่า พฤติกรรม

ชม ภูมิภาค (2516 : 210) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง วิธีแห่งความรู้สึกของคนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

เอนกกุล กรีแสง (2521 : 147) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ระบบของความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับตัวบุคคล สิ่งของ และความคิดเห็น เจตคติเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลพิจารณาความสำคัญของสถานการณ์ต่างๆ ในสังคม และมีอิทธิพลต่อการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตน

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2523 : 45-47) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาวะของความพร้อมหรือแนวโน้มที่จะกระทำหรือมีปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะบางอย่าง เจตคตินี้จะแสดงออกให้เห็นจากคำพูดหรือพฤติกรรม เมื่อได้ผลสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเจตคตินั้น คนแต่ละคนจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากน้อยแตกต่างกัน แต่ลักษณะที่สำคัญของเจตคติก็คือ ความเป็น

นามธรรม การศึกษาเจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อที่จะได้ทำการเปลี่ยนแปลงโดยกระบวนการต่างๆ เช่น การสื่อสาร การโฆษณา การศึกษา เป็นต้น

ธำรงค์ศักดิ์ หมั่นจักร์ และศรีสง่า กรรณสูต (2524 : 149) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัว เช่น สัญลักษณ์ เครื่องหมาย บุคคล คำพูด สิ่งของ วัตถุ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรมต่างๆ โดยที่ความรู้สึกนี้อาจเป็นในทางบวก หรือลบ เช่น ชอบไม่ชอบ ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้า โดยตัวของบุคคลนั่นเอง

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 1-3) กล่าวว่า เจตคติเป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สภาพการณ์ และอื่นๆ รวมทั้งท่าทีที่แสดงออกที่บ่งถึงสภาพของจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527 : 172) กล่าวว่า เจตคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ และแสดงภาวะของร่างกายและจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในสองลักษณะ กล่าวคือ แสดงความพร้อมที่จะเข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบเรียกว่า เจตคติที่ดีหรือทางบวก หรือแสดงความพร้อมที่จะหลีกเลี่ยง เมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบ เรียกว่า เจตคติไม่ดีหรือทางลบ

ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล (2527 : 259-260) กล่าวว่า เจตคติเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของเรามาก ซึ่งอาจสังเกตได้จากการที่เรามักจะมีแนวโน้มเพียงสนองตอบต่อสิ่งเร้าต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ สถานการณ์หรืออุดมการณ์ ฯลฯ ในรูปของการประเมินค่า เช่น บางคนชอบมรว. คึกฤทธิ์ ปราโมช บางคนไม่ชอบภาพยนตร์ไทยและเพลงลูกทุ่ง เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ความชอบหรือไม่ชอบของบุคคลก็คือแนวโน้มที่เขาจะประเมินค่าสิ่งต่างๆ ในแง่บวกหรือแง่ลบนั่นเอง

เสรี วงษ์มณฑา (2529 : 68) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติ ประกอบไปด้วยความรู้ ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรม

นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 90) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกของบุคคลที่จะตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ในทางที่ดีหรือทางที่ไม่ดี ในลักษณะที่ว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ต่อสิ่งของ ต่อบุคคล หรือต่อสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้ จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่มีความรู้สึกนั้นๆ ไปในแนวทางที่ดีหรือไม่ดีได้

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538 : 184) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่บุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ในลักษณะหนึ่งลักษณะใด ซึ่งอาจจะวัดออกมาได้ในเชิงของความเข้มของการตอบสนองนั้นๆ ว่าอ่อนหรือเข้มมากน้อยเพียงไร

นพมาศ ธีรวคิน (2539 : 89) กล่าวว่า เจตคติ หรือทัศนคติ คือ ความเชื่อ และความรู้สึก บางสิ่งบางอย่างในสิ่งแวดล้อม และเราได้เจตคติมาโดยการเรียนรู้ เมื่อเราเรียนรู้แล้ว เจตคติจะ

อยู่ค่อนข้างคงทน และสุดท้ายแม้ว่าเจตคติจะถูกอิทธิพลของประสบการณ์ แต่มันก็มีอำนาจบงการพฤติกรรมได้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 106) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ไปในทิศทางหนึ่ง หรืออาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือทางต่อต้านก็ได้

สรุปว่า เจตคติ เป็นความโน้มเอียงของแต่ละบุคคลอันเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล สิ่งของ วัตถุ เหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งลักษณะการตอบสนองอาจจะอยู่ในรูปการสนับสนุน หรือต่อต้านก็ได้ ถ้าสนับสนุนก็จะเป็นเจตคติทางด้านบวก ถ้าต่อต้านก็จะเป็นเจตคติทางด้านลบ

2.2.2 องค์ประกอบของเจตคติ

ณรงค์ศักดิ์ ลินสวัสดิ์ (2518 : 37-44) กล่าวว่า เจตคติของบุคคลสามารถถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี เชื่อว่าองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบอื่นจะมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน

ณรงค์ศักดิ์ จันทรวล (2527 : 666-668) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วเจตคติทุกชนิดจะมีองค์ประกอบที่เหมือนกันอยู่ 3 ประการ คือ

2.2.2.1 องค์ประกอบทางด้านความเชื่อ (Cognitive or Belief Component)

องค์ประกอบทางด้านความเชื่อ หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ เช่น นักเล่นรถมีความเชื่อว่า รถยนต์ยี่ห้อเบนซ์ ทำจากเยอรมัน เป็นรถที่มีคุณภาพดี คงทน และนักวิทยาศาสตร์เชื่อว่าโลกที่เราอยู่นั้นมีรูปร่างกลม ความเชื่อเกิดจากประสบการณ์ส่วนตัว และการเรียนรู้จากผู้อื่น เช่น คำบอกเล่า หรือจากการอ่านหรือได้ยินได้ฟังข่าวสารทางสื่อมวลชน

2.2.2.2 องค์ประกอบทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก (Emotional or Feeling)

องค์ประกอบทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองทางด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุ หรือสิ่งต่างๆ ในการจัดองค์ประกอบทางอารมณ์ อาจทำได้หลายวิธี วิธีหนึ่งคือ การถามตัวบุคคลว่าเขามีความรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งนั้น เช่น มีความรู้สึกในทางบวกหรือลบ อีกวิธีหนึ่งคือ วัดจากปฏิกริยาการตอบสนองทางด้านร่างกายของบุคคล วิธีนี้ยึดหลักว่าอารมณ์ที่ถูกกระตุ้นทำให้กระบวนการต่างๆ ในร่างกายเปลี่ยนแปลง เช่น อคติ (Prejudice) อาจทำให้เกิดความกลัวหรือความโกรธ มักจะมีเหงื่อไหลออกมา แทนที่จะถามเขาว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อนักจิตวิทยา นอกจากนั้นเราอาจสามารถดูได้จากเครื่องมือที่ระบุอารมณ์ อัตราการเต้นของหัวใจ การตอบสนองของผิวหนังและการหรีหรือเบิกกว้างของนัยน์ตา จะสามารถบอกได้ว่าอารมณ์ของบุคคลอยู่ในระดับใด ตัวแปรที่บ่งว่าอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุจะเป็นไปในรูปใดนั้น อาจจะเป็นความรู้และประสบการณ์แต่ละบุคคลนั่นเอง เช่น ถ้านักศึกษาชาวอเมริกันผิวขาวมี

ความเชื่อมั่นว่านิโกรเป็นคนเกียจคร้าน และตัวเขาเองเป็นคนที่มีความมั่นใจเช่นกัน ในกรณีนี้ นักศึกษาผิวขาวจะมีความรู้สึกทางลบต่อคนนิโกร ประสบการณ์บุคคลอาจเป็นตัวตัดสินอารมณ์ของบุคคล ถ้าหากบุคคลจะมีประสบการณ์โดยตรงในแง่ลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็อาจทำให้เขาเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือทางลบต่อสิ่งนั้นด้วย

2.2.2.3 องค์ประกอบทางพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral or Action Component)

องค์ประกอบทางพฤติกรรมหรือการกระทำ หมายความว่า บุคคลจะประพฤติดังหรือปฏิบัติต่อวัตถุหรือกลุ่มบุคคลอย่างไร ในกรณีนี้ความเชื่อและความรู้สึกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และ พฤติกรรมก็สามารถมีอิทธิพลต่อความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลได้เช่นเดียวกัน

อาจกล่าวได้โดยทั่วไปว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ แหล่งที่ทำให้เกิดเจตคติมีมากมาย แต่อาจรวมเป็นหัวข้อใหญ่ที่สำคัญ 3 หัวข้อ คือ ประสบการณ์ส่วนตัว อิทธิพลของบุคคลอื่น และ ปฏิกริยาทางด้านอารมณ์ในบรรดาแหล่งที่มาทั้ง 3 แหล่งนี้ อิทธิพลของบุคคลอื่นมีอิทธิพลต่อเจตคติมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 58) กล่าวว่า เจตคติประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ เป็นเหตุผล ที่สรุปความและรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยในการประเมินค่าสิ่งนั้นๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าต่อเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลว่าสิ่งเร้านั้นแล้วว่า พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือโน้มเอียงของบุคคลที่จะประพฤติดังหรือปฏิบัติตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่สนับสนุนหรือต่อต้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้มาจากการเรียนรู้และประสบการณ์

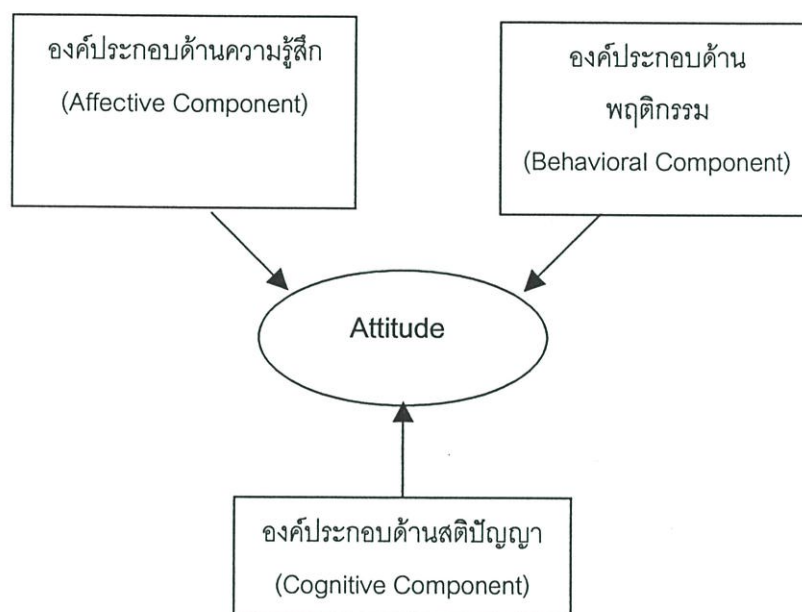
Feldman (1998 : 331) ได้เสนอรูปแบบไตรมิติของเจตคติ หรือที่เรียกว่า The ABC tripartite model ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือผลรวมของการแสดงออกทางอารมณ์ในเชิงบวก และเชิงลบ

2. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ แนวโน้ม หรือความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่สะท้อนถึงเจตคติ

3. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Cognitive Component) คือ ความเชื่อ (beliefs) และความคิด (thoughts) เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของเจตคติ

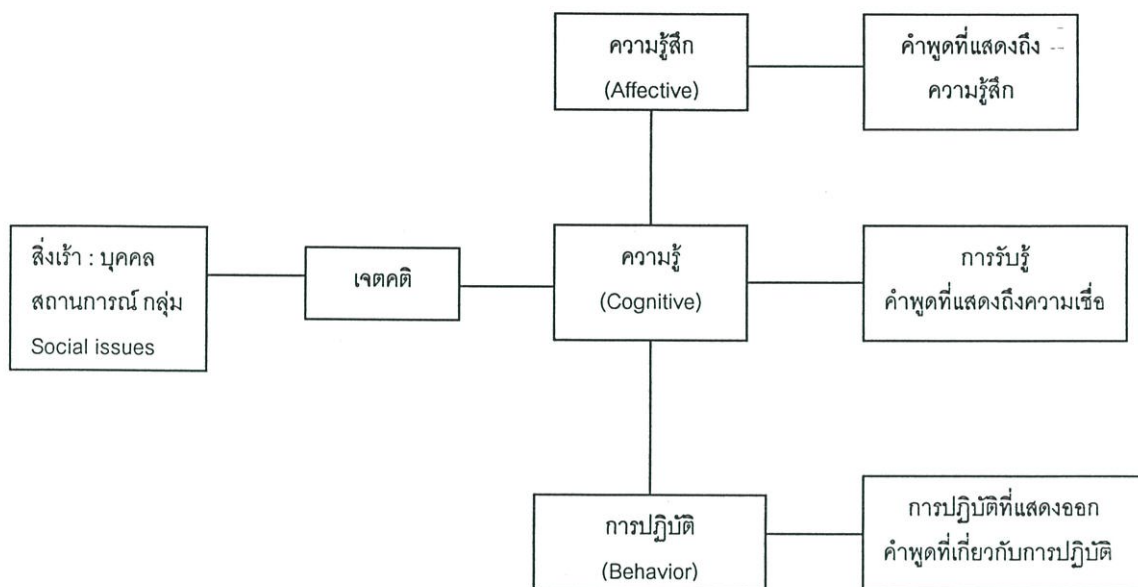
ทั้งสามองค์ประกอบนี้มีปฏิสัมพันธ์กันและกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การแสดงออกทางอารมณ์ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ในขณะที่ความเชื่อก็ส่งผลต่อการแสดงออกทางอารมณ์ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 รูปแบบไตรมิติของเจตคติ

ที่มา : Feldman (1998 : 331)

นอกจากนี้ทิตยา สุวรรณะชญ (2527 : 18) ได้แสดงแผนภาพองค์ประกอบของเจตคติไว้ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของเจตคติ

ที่มา : ทิตยา สุวรรณะชญ (2527: 18)

นอกจากแนวความคิดเจตคติที่มี 3 องค์ประกอบแล้ว มีนักจิตวิทยาบางกลุ่มเสนอแนวคิดที่แตกต่างออกไปดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 240)

1. เจตคติสององค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุว่า เจตคติมีเพียง 2 องค์ประกอบเท่านั้น คือ องค์ประกอบด้านความรู้ กับองค์ประกอบด้านท่าที ความรู้สึก นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ได้แก่ Katz และ Rosenberg

2. เจตคติองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้ระบุว่า เจตคติมีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึก ซึ่งแสดงออกหรือตอบสนองต่อที่หมายของเจตคติในทางชอบหรือไม่ชอบ ดี หรือไม่ดี นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ได้แก่ Bem , Fishbein & Ajzen , Insko และ Thurstone

2.2.3 ลักษณะทั่วไปของเจตคติ

McDavid and Harrari (1968 : 130-131) กล่าวถึงคุณสมบัติของเจตคติไว้ว่า เจตคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเอง และยังเป็นสิ่งที่มีลักษณะค่อนข้างเสถียรภาพ เจตคติไม่ใช่สิ่งที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างฉับพลันจากสิ่งหนึ่งไปอีกสิ่งหนึ่งจนไม่สามารถทำนายหรือคาดหมายได้ และไม่ใช่สิ่งที่มีมั่นคงถาวรจนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

พยอม วงศ์สารศรี (2526 : 230-231) ได้สรุปลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราจะรู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจจะแสดงออกมาด้วยคำพูด สีหน้า และท่าทางได้
2. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะซับซ้อนมาก
3. เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นในทางดีหรือไม่ดีก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น เจตคติของบุคคลเปลี่ยนจากเจตคติที่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ไม่ยอมรับ หรือเปลี่ยนจากเจตคติที่ไม่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ยอมรับ

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533 : 14-15) ได้กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของเจตคติว่าเจตคติเป็นความรู้สึกที่ซับซ้อนบอกลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ ของบุคคล อาจเป็นลักษณะที่ไม่แสดงออกภายนอกให้บุคคลอื่นเห็น หรือเข้าใจก็ได้ ซึ่งมีลักษณะทั่วไปที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

1. เจตคติเป็นเรื่องของอารมณ์ (Feeling) อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไข หรือสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลจะมีการกระทำที่เสแสร้งโดยการแสดงออกไม่ให้ตรงกับความรู้สึกของตน เมื่อเขาารู้ตัวหรือรู้ว่ามีคนสังเกต
2. เจตคติเป็นเรื่องเฉพาะตัว (Typical) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกัน แต่รูปแบบการแสดงออกแตกต่างกันไป หรืออาจมีการแสดงออกที่เหมือนกันแต่ความรู้สึกแตกต่างกันได้
3. เจตคติมีทิศทาง (Direction) การแสดงออกของความรู้สึกสามารถแสดงออกได้สองทิศทาง เช่น ทิศทางบวกเป็นทิศทางที่สังคมปรารถนา และทิศทางลบเป็นทางที่สังคมไม่ปรารถนา
4. เจตคติมีความเข้ม (Intensity) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน แต่อาจแตกต่างกันในเรื่องความเข้มที่บุคคลรู้สึกมากน้อยต่างกัน
5. เจตคติต้องมีเป้าหมาย (Target) ความรู้สึกจะเกิดขึ้นลอยๆ ไม่ได้

2.2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติ

Coon (1998 : 677-679) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติดังต่อไปนี้

1. การติดต่อโดยตรง (Direct contact) ประสบการณ์ตรงของบุคคลที่มีเป้าหมายของเจตคติ
2. การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction with others) จากการสนทนาโต้ตอบกับผู้ที่ มีเจตคติเฉพาะเรื่อง

3. การอบรมเลี้ยงดู (Child Rearing) เป็นผลมาจากค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติของพ่อแม่

4. การเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Group Member)

5. สื่อมวลชน (Mass Media) รวมไปถึงสื่อ เช่น นิตยสาร และโทรทัศน์ ที่เข้าถึงผู้รับจำนวนมาก

6. การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Chance Conditioning)

พยอม วงศ์สารศรี (2526 : 230) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติไว้ดังนี้

1. การอบรมเลี้ยงดู มีส่วนสำคัญที่จะปลูกฝังเจตคติตั้งแต่วัยเด็ก สังเกตได้ชัดจากที่ได้รับการปลูกฝังกลมกลืนมาจากสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว

2. การได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ ประสบการณ์มีบทบาทในการหล่อหลอมเจตคติของบุคคล

3. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีส่วนให้เจตคติที่มีอยู่นั้นแพร่ขยายไปสู่สิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกันได้

4. การเลียนแบบ โดยปกติการเลียนแบบเจตคติจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลที่เป็นตัวต้นแบบเป็นคนที่น่าเคารพนับถือ หรือมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ใกล้ชิดชื่นชม พอใจ

นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 23) กล่าวว่า เจตคติของแต่ละคนจะเกิดจากการเรียนรู้ โดยการเลียนแบบบุคคลข้างเคียง โดยเฉพาะจากบุคคลใกล้ชิด และจากสื่อมวลชนที่เสนอข้อมูลในแง่มุมต่างๆ ทำให้บุคคลเกิดเป็นความรู้สึกในทางบวกและทางลบต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ได้ นอกจากนั้นเจตคติอาจจะเกิดจากประสบการณ์เดิมที่บุคคลนั้นได้รับมาในอดีต

Thriandis (อ้างใน ศรัณย์ สิงห์ทน. 2539 : 34) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับแหล่งสำคัญที่ทำให้คนเกิดเจตคติไว้ดังนี้

1. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) โดยในการเลียนแบบบุคคลที่ใกล้ชิดหรือมีอิทธิพลจะทำให้เกิดเจตคติขึ้นมาได้ เช่น การที่เด็กเลียนแบบพ่อแม่ซึ่งมีอิทธิพลต่อเด็กสูง

2. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experiences) เมื่อบุคคลเกิดประสบการณ์ที่ดีหรือไม่ดีเฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะทำให้เกิดเจตคติในเรื่องนั้น ไปตามทิศทางของประสบการณ์ที่ได้รับ

3. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) โดยเจตคติหลายอย่างของบุคคลอาจเกิดขึ้นได้จากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น โรงเรียน ที่ทำงาน

4. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication From Others) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นจะทำให้บุคคลเกิดเจตคติจากการรับรู้ข่าวสารนั้นได้

จำลอง เงินดี (2541 : 372) กล่าวว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ในสังคม บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะรับเอาเจตคติของบุคคลอื่นที่เรามีความสัมพันธ์อย่างสนิทสนม ภายในกลุ่มของตนนั้น บุคคลจะถือว่าเป็นรางวัลเมื่อได้รับการยอมรับภายในกลุ่ม เจตคติส่วนมากของเราได้มาจากการกระทำของเราที่ทำการไปแล้ว ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละคน

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เจตคติของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้โดยได้รับการอบรมเลี้ยงดู จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากสื่อมวลชน และจากการเลียนแบบบุคคลที่เป็นต้นแบบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยส่งผลให้บุคคลเกิดเจตคติ

2.2.5 บทบาทของเจตคติ

บุคคลสามารถแสดงเจตคติออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน (จาระไน แกนโกศล. 2529 : 590) คือ

1. ประเภทแรก ได้แก่ เจตคติทางเชิงบวก เป็นเจตคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่นหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินการขององค์กรอื่นๆ เช่น กลุ่มเกษตรกรย่อมมีเจตคติทางบวก หรือมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตรและให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วยการเข้าเป็นสมาชิกและเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆอยู่เสมอ เป็นต้น

2. ประเภทที่สอง ได้แก่ เจตคติทางลบหรือไม่ดี คือ เจตคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเลื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัยรวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงานองค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรอื่นๆ เช่น พนักงาน เจ้าหน้าที่บางคน อาจมีเจตคติเชิงลบต่อบริษัท ก่อให้เกิดอคติขึ้นในจิตใจของเขาจนพยายามประทุติและปฏิบัติต่อต้านกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ

3. ประเภทที่สาม คือ เจตคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่นๆ โดยสิ้นเชิง เช่น นักศึกษาบางคน อาจมีเจตคตินิ่งเฉยอย่างไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหาได้เถียงเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบของนักศึกษา

อนึ่งเจตคติทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด หรือค่านิยมและอื่นๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำหรือสถานการณ์ เป็นต้น ซึ่งถ้าเจตคติของบุคคลแต่ละคนถูกกระตุ้นให้แสดงออกมาในรูปของความเห็นร่วมกันก็จะเปลี่ยนเป็นสาธารณมติไป

2.2.6 การเกิดและการเปลี่ยนเจตคติ

ปภาวดี ดุลยจินดา (2527 : 542-543) กล่าวถึง ผลของพฤติกรรมถดถอยของคนทำงาน เมื่อมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน คือ

1. อัตราการออกจากงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานและอัตราการออกจากงานเป็นความสัมพันธ์ทางลบ ยิ่งคนทำงานมีเจตคติดีต่องานมากเท่าใดอัตราการออกจากงานก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น

2. การขาดงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานและเจตคติต่องานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งคนทำงานมีเจตคติดีต่องานมาก การขาดงานก็ยิ่งน้อยลง คนทำงานที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน มีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่มีเจตคติที่ดีต่องาน อย่างไรก็ตามลักษณะการขาดงานนั้นจะต้องเป็นการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควรด้วยจึงจะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงเจตคติที่ไม่ดีต่องาน

3. สุขภาพของคนทำงาน เจตคติที่ไม่ดีต่องานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม ซึ่งจะทำให้สุขภาพกายไม่สมบูรณ์แข็งแรงในลำดับถัดมา ความเครียด ความกังวล นำมาซึ่งความเจ็บป่วยด้วยโรคหัวใจ และโรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น

ผลทั้งสามประการนี้เป็นพฤติกรรมถดถอยของคนทำงาน เมื่อมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน พฤติกรรมถดถอยนี้มีผลต่อองค์การ การขาดงานทำให้การทำงานปกติเสียไป ทำให้เกิดความล่าช้า และทำให้องค์การต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่คนทำงาน การเข้าออกงานก็ทำให้การปฏิบัติงานหยุดชะงัก และทำให้องค์การต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและอบรมคนงานใหม่ ซึ่งมักมีจำนวนไม่ใช่น้อย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมเจตคติที่ดีให้บังเกิดขึ้นแก่คนในองค์การ

เจตคติเกิดจากการมีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากประสบการณ์ที่เราได้รับเพิ่มเติมแตกต่างจากประสบการณ์เดิมเราก็อาจเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ การเปลี่ยนเจตคติมี 2 ทาง (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543 : 253-255) คือ

1. การเปลี่ยนไปในทางเดียวกัน (Congruent Change) หมายถึง เจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางบวกด้วย แต่ถ้าเจตคติใดเป็นไปในทางลบก็เพิ่มมากขึ้นในทางลบ เช่น เคยชอบคนนี้ก็ชอบมากขึ้นกว่าเดิม หรือในทางตรงข้ามเคยเกลียดคนนั้นก็เกลียดมากขึ้น

2. การเปลี่ยนแปลงไปในคนละทาง (Incongruent Change) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะลดลงในทางบวก และไปเพิ่มทางลบ เช่น เคยชอบคนนี้ก็เปลี่ยนเป็นไม่ชอบ

หลักสำคัญของการเปลี่ยนเจตคติ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันและการเปลี่ยนแปลงไปในคนละทางนั้น มีหลักการว่าเจตคติที่เปลี่ยนไปในทางเดียวกันจะเปลี่ยนได้ง่าย

กว่าเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปคนละทางและการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันมีความมั่นคง ความคงที่มากกว่าการเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง การเปลี่ยนเจตคติจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่อไปนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543 : 253-255)

1. ความสุดขีด (Extremeness) เจตคติที่อยู่ปลายสุดจะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่ไม่รุนแรงนัก เช่น ความรักที่สุด ความเกลียดที่สุด จะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าความรักและความเกลียดที่ไม่มากนัก
2. ความซับซ้อน (Multiplicity) เจตคติที่เกิดจากสาเหตุเดียวจะเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าเกิดจากหลายๆ สาเหตุ หรือเราก็บอกไม่ได้ว่าเกิดจากสาเหตุอะไรบ้าง
3. ความคงที่ (Consistency) เจตคติที่มีลักษณะคงที่มาก หมายถึงเจตคติที่เป็นความเชื่อฝังใจ จะเปลี่ยนยากกว่าเจตคติทั่วไป เช่น ความรักชาติ ความศรัทธาในศาสนา จะเปลี่ยนได้ยาก
4. ความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง (Interconnectedness) เจตคติที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะที่เป็นไปในทางเดียวกัน จะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่มีความสัมพันธ์ไปในทางตรงข้ามกัน เช่น เจตคติที่มีต่อศาสนา เกี่ยวเนื่องกับบิดา มารดา อุทิศตนเพื่อศาสนา
5. ความแข็งแกร่งและจำนวนความต้องการ (Strong and Number of Wants Served) หมายถึง เจตคติที่มีความจำเป็นและความต้องการในระดับสูง จะเปลี่ยนได้ยากกว่าเจตคติที่ไม่แข็งแกร่งและไม่อยู่ในความต้องการ
6. ความเกี่ยวข้องกับค่านิยม (Centrality of Related Value) เจตคติหลายเรื่องเกี่ยวเนื่องจากค่านิยม ความเชื่อว่าค่านิยมนั้นดี นำปรารถนา และเจตคตินั้นสืบเนื่องจากค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม จะเปลี่ยนแปลงได้ยาก

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม (Theories of Attitude and Behavior Change) ของ Zimbardo et. al. (1977 : 49-53) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงเจตคติขึ้นอยู่กับความรู้ คือ ถ้ามีความรู้ ความเข้าใจดี เจตคติก็น่าจะเปลี่ยนแปลง เมื่อเจตคติเปลี่ยนแปลงก็จะมี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา ความรู้ เจตคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 อย่างนี้ มีความเชื่อมโยงกัน การที่จะให้เกิดการยอมรับปฏิบัติในสิ่งใด จะต้องพยายามเปลี่ยนเจตคติเสียก่อนโดยการให้ความรู้

Aizen and Fishbein (อ้างใน ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526 : 1-3) กล่าวว่า นักจิตวิทยา และผู้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติเห็นพ้องต้องกันว่า เจตคติจะเป็นตัวแทนที่แสดงถึงการประเมินของบุคคล ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึก อารมณ์ ตามทฤษฎีทางเจตคติเชื่อว่า เจตคติสามารถเรียนรู้ได้ ดังนั้นจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขณะเดียวกันก็สามารถคงอยู่ภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เจตคติเป็นสิ่งที่

กระตุ้นพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติของบุคคล บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งสืบเนื่อง (ส่วนหนึ่ง) มาจาก เจตคติ และพฤติกรรมนั้นๆ จะสอดคล้องกับเจตคติด้วย

การศึกษาโดยภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (อ้างในวิไลลักษณ์ ชมภูศรี. 2544 : 57-58) พบว่า เจตคติของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ การได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่น หรือโดยผ่านจากสื่อมวลชน หรือโดยการได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านความเข้าใจ ซึ่งมีผลทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งสาเหตุการเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ได้แก่

1. ความสอดคล้องกันระหว่างความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึก นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลจะมีความคิด ความเข้าใจในสิ่งนั้นในลักษณะดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังนั้นถ้าบุคคลได้รับข้อมูลใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ก็จะมีผลทำให้ความคิดความเข้าใจของคนๆ นั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. ความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึก ความคิด ความเข้าใจ และพฤติกรรม เมื่อไรก็ตามที่บุคคลต้องกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด โดยที่การกระทำนั้นเป็นการกระทำที่เขาไม่เชื่อถือ อึดอัดใจ เนื่องจากการกระทำนั้นไม่สอดคล้องกับความเชื่อ ในกรณีนี้บุคคลจะเกิดความขัดแย้งขึ้นเนื่องจากความเข้าใจของตนเกิดขัดแย้งกัน บุคคลจึงต้องพยายามทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อลดความขัดแย้งนั้น วิธีการหนึ่งก็คือเปลี่ยนความเชื่อหรือเจตคติของตนให้สอดคล้องกับการกระทำของตน

3. การถูกบังคับให้ยินยอม การถูกบังคับขู่เข็ญหรือลงโทษมีผลต่อการเปลี่ยนเจตคติเช่นกัน แต่มักจะสำเร็จเฉพาะการเปลี่ยนเจตคติทางองค์ประกอบด้านพฤติกรรมเท่านั้น เช่น การบังคับในลักษณะของกฎข้อบังคับ กฎหมาย บทบัญญัติต่างๆ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและอิทธิพลของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก บุคคลอาจเปลี่ยนเจตคติคล้ายตามกลุ่มเพื่อน เพื่อให้เข้ากับกลุ่มเพื่อนได้ เช่น เมื่อบุคคลเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งอาจขัดแย้งกับเจตคติเดิมที่มีอยู่ ทำให้เกิดภาวะตึงเครียดในการที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกนึกคิดของตน ในภาวะเช่นนี้จึงทำให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติไปตามสภาพการณ์นั้น

5. การเสริมแรงและการลงโทษ เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องจากได้รับการเสริมแรง บุคคลจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ไม่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเนื่องจากถูกลงโทษ บุคคลก็จะมีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

6. การสื่อสารมวลชน สื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นคำแถลงการณ์ทางวิทยุ ทางหนังสือ หนังสือพิมพ์ และวารสารต่างๆ รวมทั้งโทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่อย่างไรก็ดีสื่อมวลชนเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนเจตคติได้มากน้อยแค่ไหนนั้น ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

6.1 แหล่งข้อมูล (Source) เราจะต้องพิจารณาที่ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล เช่น เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ มีเสน่ห์น่าฟังพอใจ มีความคุ้นเคยกับผู้รับข้อมูล มีท่าที่เป็นศัตรูหรือเป็นผู้มีอำนาจคุณสมบัตินั้นๆ เหล่านี้จะมีส่วนในการยอมรับข้อมูลของผู้รับข้อมูลอย่างมาก

6.2 วิธีการให้หรือเสนอข้อมูล (Channel) การเสนอข้อมูลนั้นเป็นการเสนอข้อมูลด้านดีหรือไม่ดีเพียงด้านหนึ่งเท่านั้น หรือว่าเสนอข้อมูลทั้งด้านดีและไม่ดีพร้อมกัน วิธีการให้ข้อมูลที่ต่างกันจะมีผลทำให้เจตคติของบุคคลต่างกันไปด้วย

6.3 ลักษณะข้อมูล (Message) ลักษณะของข้อมูลเป็นอย่างไร เช่น การกระตุ้นให้เกิดความกลัว ชี้ให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมในสังคม เป็นต้น

6.4 ผู้รับข้อมูล (Audience) ผู้รับข้อมูลมีลักษณะและคุณสมบัติอย่างไร เช่น เพศ อายุ สถิติปัญญา การศึกษา ประสบการณ์เดิมของผู้รับข้อมูล เป็นต้น

2.2.7 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

2.2.7.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ความเข้าใจ

ทฤษฎีการเรียนรู้ความเข้าใจ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ สามารถแบ่งเป็นทฤษฎีต่างๆ ดังนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543 : 257-258)

1) ทฤษฎีความขัดแย้งด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Dissonance Theory) Festinger อธิบายว่าองค์ประกอบของเจตคติ คือ ความรู้ความเข้าใจมีลักษณะที่ขัดแย้งกัน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจและไม่สบายใจ จึงปรับความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกัน เป็นการเปลี่ยนเจตคติ เช่น คนมีเจตคติว่าคนแต่งตัวดีเป็นคนมีฐานะดี แต่เขาพบว่าไม่เป็นความจริง เขาจึงต้องปรับเจตคติใหม่ว่าคนแต่งตัวดีอาจไม่ใช่คนฐานะดีก็ได้ ก็จะทำให้เขาเกิดความขัดแย้งน้อยลง เนื่องจากเขาเป็นคนที่ดีแต่งตัวดี แต่ฐานะไม่ดี เป็นต้น

2) ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างความรู้สึก หรืออารมณ์กับความรู้ความเข้าใจ (Affective Cognitive Consistency) Rosenberg อธิบายว่าเจตคติจะไม่เปลี่ยนถ้ายังมีความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึก หรืออารมณ์กับความรู้ความเข้าใจ แต่ถ้าองค์ประกอบทั้งสองเกิดขัดแย้งกัน ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ไปในทิศทางเดียวกัน มิฉะนั้นจะเกิดความไม่สบายใจขึ้น เช่น เรามีเจตคติต่อเขาเนื่องจากเขาเป็นคนดี และเราก็ชอบเขา แต่ต่อมาเราพบว่าเขาไม่ได้เป็นคนดีดัง

ที่เราคิดการ จึงต้องเปลี่ยนเจตคติใหม่ให้เป็นที่เขาเป็นคนไม่ดีเราไม่ชอบเขา เราไม่สามารถทนความขัดแย้งได้ว่า เขาเป็นคนไม่ดีเพราะเราชอบเขาอยู่ เป็นต้น

3) ทฤษฎีความสมดุลย์ (Balance Theory) Heider มีแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ว่าแต่ละคนในสังคมที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ไปในทางที่สอดคล้องกันกับเจตคติของอีกคนหนึ่ง เพื่อให้เกิดความสมดุลย์เมื่อเกิดสภาวะที่ไม่สมดุลย์ บุคคลก็จะพยายามหาทางออกในการเปลี่ยนเจตคติให้เข้าสู่สภาวะสมดุลย์ เช่น เปลี่ยนทิศทางของเจตคติที่มีต่อสิ่งของหรือเปลี่ยนทิศทางของเจตคติที่มีต่อบุคคล หรือชักจูงให้อีกฝ่ายหนึ่งเปลี่ยนตามตนเอง

4) ทฤษฎีความลงรอยเดียวกัน (Congruity Theory) Osgood and Tannenbaum มีแนวคิดว่าการเปลี่ยนเจตคติของบุคคลจะเป็นไปในทางทิศทางที่สอดคล้องกับลักษณะที่เราประเมิน ผู้คนที่เกี่ยวข้องและเจตคติเดิมของบุคคล เมื่อเกิดความไม่ลงรอยของเจตคติบุคคลก็จะปรับเจตคติให้ลงรอยกับสถานการณ์มากขึ้น

2.2.7.2 ทฤษฎีการปรับตัวให้เข้ากับสังคม (Social Judgement Theory)

การเปลี่ยนแปลงเจตคติตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลจะตัดสินใจและวินิจฉัยข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาใหม่ด้วยการผสมผสานกับข้อมูลข่าวสารที่เคยได้รับมาก่อน รวมถึงองค์ประกอบของภายในของบุคคล องค์ประกอบทางสังคมและสิ่งเร้าที่ถูกเสนอจะนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจมากที่สุด การที่บุคคลได้รับทราบข่าวสารข้อเท็จจริง ปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ซ้ำๆ ซ่ำๆ เจตคติของบุคคลนั้นจะเกิดการเปลี่ยนแปลง (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520 : 76)

2.2.8 เหตุผลในการสำรวจเจตคติและความคิดเห็น

สุชาญ โภคิน (2523 : 45) ได้กล่าวถึงเหตุผลในการทำการสำรวจเจตคติและความคิดเห็นไว้ดังนี้

2.2.8.1 เพื่อให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการมีความระมัดระวัง และทำให้เอาใจใส่ในเจตคติต่างๆ ของบุคคลในองค์การมากขึ้น

2.2.8.2 เป็นการวัดเจตคติของบุคคลในองค์การที่มีต่อการบริหาร โครงการ นโยบาย ระเบียบต่างๆ ว่าเป็นอย่างไร

2.2.8.3 เป็นการตรวจสอบขวัญขวัญของบุคคลในองค์การ

2.2.8.4 เป็นการสำรวจสัมพันธภาพของเจตคติกับประสิทธิภาพขององค์การ

2.2.8.5 ช่วยในการพัฒนาโครงการต่างๆ หรือเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์การให้สอดคล้องต้องกัน

2.2.8.6 เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งฝ่ายจัดการมองไม่เห็นหรือมองข้ามไป หรือขาดความสนใจอย่างเพียงพอ

2.2.9 วิธีการวัดเจตคติ

เจตคติเป็นคุณลักษณะภายในที่มีลักษณะเป็นนามธรรม การวัดเจตคติจึงเป็นการวัดทางอ้อม นักจิตวิทยาและนักวัดผลได้พยายามสร้างเครื่องมือ เพื่อกระตุ้นให้บุคคลแสดงการตอบสนองออกมาให้ได้ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533 : 17-29) กล่าวถึง วิธีการวัดเจตคติ ซึ่งมีหลายวิธี คือ

2.2.9.1 การสังเกต (Observation) หมายถึง การศึกษาคุณลักษณะ และพฤติกรรมของบุคคลรวมถึงปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาความจริงโดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้าของผู้สังเกตโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data)

2.2.9.2 การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การสนทนา หรือพูดคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อได้ข้อมูลตามที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์ประกอบด้วยผู้สัมภาษณ์ (Interviewer) และผู้ถูกสัมภาษณ์ (Interviewee) การสัมภาษณ์นอกจากได้ข้อมูลตามต้องการแล้วยังได้ทราบ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในด้านปฏิภาณ ไหวพริบ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย

2.2.9.3 การสอบถาม (Questionnaire) หมายถึง ชุดของข้อคำถาม ที่ตั้งขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อเท็จจริงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับความคิดเห็น ความสนใจ ความรู้สึกต่างๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดด้านความรู้สึก (Affective Domain) รวมทั้งเป็นแบบสำรวจ (Inventory) และแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

2.2.9.4 การรายงานตนเอง (Self-Report) โดยให้เจ้าตัวรายงานความรู้สึกที่มีต่อเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้นออกมาว่า ชอบ-ไม่ชอบ อย่างไร ด้วยการพูดหรือเขียนบรรยายความรู้สึกของตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

2.2.9.5 โปรเจกทีฟเทคนิค (Projective Technique) เป็นการใช้สิ่งเร้าที่มีลักษณะไม่ค้อยชัดเจนกระตุ้นให้บุคคลระบายความรู้สึกออกมา เครื่องมือนี้จะไปกระตุ้นให้เขาแสดงปฏิกิริยาความรู้สึก ความคิดเห็นออกมา เพื่อจะได้สังเกตดูว่าเขามีความรู้สึกอย่างไร

2.2.9.6 สังคมมิติ (Sociometry) เป็นวิธีการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยให้บุคคลอื่นประเมินค่าตัวเรา และเราประเมินค่าบุคคลอื่น

2.2.10 มาตรฐานวัดเจตคติ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 106-107) กล่าวว่า มาตรฐานวัดเจตคติ หมายถึง สเกลของข้อความหนึ่งที่ใช้วัดความรู้สึกที่ค่อนข้างจะลึกซึ้ง ใช้วัดข้อมูลทางด้านจิตอารมณ์ (Affective domain) สำหรับมาตรฐานวัดเจตคติที่นิยมใช้มีอยู่ 3 ชนิด ดังนี้

2.2.10.1 วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone Scale) มาตรฐานวัดเจตคติตามวิธีของเทอร์สโตน จะกำหนดช่วงความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็น 11 ช่วงจากน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด แต่ละช่วงจะมีระยะห่างเท่าๆ กัน จึงมีชื่อเรียกได้อีกอย่างว่า The Method of Equal Appearing Intervals ข้อความที่บรรจุลงในมาตรฐานวัดจะต้องนำไปให้ผู้ตัดสิน (Judge) พิจารณาว่าควรอยู่ใน

ตำแหน่งใดของมาตรวัดและแต่ละข้อความก็ต้องหาค่าประจำข้อความหรือค่า Scale value หาในรูปของมัธยฐาน (Median) และหาค่า Quartile deviation จำนวนข้อความที่ประกอบเป็นมาตรวัดเจตคติ ตามวิธีของเทอร์สโตนมีประมาณ 20 ข้อความ หรือมากกว่าเล็กน้อย

2.2.10.2 วิธีวัดเจตคติโดยใช้ความหมายทางภาษา (Osgood Scale) วิธีนี้ผู้คิด คือ ออสกูด สเกลแบบนี้ใช้คำคุณศัพท์มาอธิบายความหมายของสิ่งเร้า โดยมีคุณศัพท์ตรงข้ามกันเป็นขั้วของมาตรวัด ออสกูดเรียกสิ่งเร้านี้ว่า Concept (สิ่งกับ) คำคุณศัพท์ที่ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของสิ่งเร้านี้ ออสกูดพบว่า สามารถอธิบายได้ 3 รูปแบบ หรือ 3 องค์ประกอบ คือ

1) องค์ประกอบด้านการประเมินค่า (Evaluative factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงออกด้านคุณค่า คำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบาย เช่น ดี-ชั่ว จริง-เท็จ ฉลาด-โง่ สวย-น่าเกลียด เป็นต้น

2) องค์ประกอบด้านศักยภาพ (Potential factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงกำลังอำนาจ เช่น แข็งแรง-อ่อนแอ หนัก-เบา หยาบ-ละเอียด เป็นต้น

3) องค์ประกอบด้านกิจกรรม (Activity factor) เป็นคำคุณศัพท์แสดงถึงลักษณะกิจกรรมต่างๆ เช่น ช้า-เร็ว เฉื่อยชา-กระตือรือร้น เป็นต้น

2.2.10.3 วิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) มาตรวัดเจตคติตามวิธีของ ลิเคิร์ท กำหนดช่วงความรู้สึกของคนเป็น 5 ช่วง หรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความที่บรรจุในมาตรวัดจะประกอบด้วยข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) และในทางที่ไม่ดี (ทางลบ) และมีจำนวนพอๆ กัน ข้อความเหล่านี้จะมีประมาณ 18-20 ข้อความ การกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือก จะกระทำภายหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลมาแล้ว โดยกำหนดตามวิธี Arbitrary weighting method ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด ขั้นตอนการสร้างมาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ทมีดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2530 : 94-104)

1) เขียนข้อความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาให้ได้มากที่สุด ซึ่งข้อความเหล่านั้นควรมีทั้งข้อความประเพณีนิมาน (Favorable Statement) และข้อความประเพณีนิเสธ (Unfavorable Statement) โดยใช้ภาษาที่ง่ายและชัดเจน มีความหมายเดียวในหนึ่งข้อความ และข้อความที่ใช้ไม่ใช่ข้อความปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ

2) นำข้อความที่รวบรวมไว้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและระบุว่า ข้อความแต่ละข้อความ เป็นข้อความในเชิงนิมาน นิเสธ หรือเป็นกลาง

3) ตัดข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่าเป็นข้อความเชิงกลางๆ คือ จัดไม่ได้ว่าเป็นข้อความเชิงนิมานหรือนิเสธออก

4) ตัดสินใจว่าจะให้มีตัวเลือกในแต่ละข้อกี่ตัวเลือก ซึ่งอาจใช้ 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5) นำข้อความที่คัดเลือกแล้ว มาเรียบเรียงเป็นแบบวัดเจตคติ โดยมีคำชี้แจงในการตอบแบบวัดอย่างชัดเจน

6) นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้จริง

7) วิเคราะห์คุณภาพของข้อคำถามแต่ละข้อโดยการกำหนดน้ำหนักของระดับเจตคติ ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งสำหรับข้อความเชิงนิมานให้ 5 คะแนน ลดหลั่นกันมาตามลำดับจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อความเชิงนิเสธ ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน เพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน การวิเคราะห์คุณภาพของข้อคำถามแต่ละข้อทำได้โดยคำนวณอำนาจจำแนกของข้อความแต่ละข้อ โดยวิธีการรวมคะแนนเจตคติทั้งฉบับนำมาเรียงคะแนนจากน้อยไปมาก หรือจากมากไปหาน้อย แล้วแบ่งกลุ่มสูงกลุ่มต่ำกลุ่มละ 25% ของจำนวนคนทั้งหมด จากนั้นคำนวณค่า t-test แต่ละข้อความ ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มากกว่าค่า t ที่เปิดจากตารางแสดงว่าข้อความนั้นมีอำนาจจำแนกสูง เป็นข้อความที่ใช้ได้

8) ตัดข้อความที่ไม่มีคุณภาพทิ้ง (ข้อความที่ไม่มีอำนาจจำแนก) แล้วนำข้อความที่เหลือมาเรียบเรียงเป็นแบบวัดขั้นสุดท้าย จะประกอบด้วยข้อความเชิงนิมานและนิเสธใกล้เคียงกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้มาตรวัดเจตคติแบบลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) ในการวัดเจตคติของผู้บริหารระดับต้นที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เนื่องจากมาตรวัดแบบลิเคอร์ทสเกลเป็นมาตรวัดที่ให้ค่าความเชื่อมั่นสูงมาก เพียงใช้ข้อคำถามไม่กี่ข้อก็จะได้ค่าความเชื่อมั่นสูงพอๆกับเทคนิคอื่นที่ใช้ข้อคำถามจำนวนมากว่า นอกจากนี้มาตรวัดแบบ ลิเคอร์ทสเกลยังง่ายต่อการสร้าง สะดวกในการนำไปใช้ และประหยัดเวลา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 107-108)

2.2.11 ประโยชน์ของเจตคติ

เรื่องยศ นันทเสน (2531 : 11) กล่าวว่า เจตคติมีความสำคัญมากต่อชีวิตการทำงาน คนทำงานมักมีความรู้สึกไม่ทางบวกก็ทางลบเสมอต่อแนวความคิดและสิ่งของต่างๆ คนเราจะประเมินค่างานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และความรู้สึกนี้เป็นเสมือนเจตคติย่อยของเจตคติเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในชีวิต เจตคติต่องานชี้ให้เห็นถึงความพอใจในงาน และเจตคติต่องานเป็นสิ่งที่วัดได้ การวัดเจตคติต่องานทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพอใจงานเป็นสิ่งที่เสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยปัจจัยเกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร การเสริมสร้างความพอใจในงานช่วยลดอัตราการขาดงาน อัตราการเข้าออกงาน และช่วยเสริมสุขภาพของคนทำงาน

Katz (อ้างใน วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. 2534 : 186-189) ได้แบ่งหน้าที่ของเจตคติที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล ออกเป็น 4 หน้าที่ดังนี้

1. หน้าที่ในการปรับตัว และคำนึงถึงผลประโยชน์ (The Instrumental Adjustive, or Utilitarian Function) เจตคติเป็นแนวทางที่จะนำบุคคลไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหลีกเลี่ยงเป้าหมายที่ไม่ต้องการ หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือ ถ้าการมีเจตคติในทำนองใด (ชอบหรือไม่ชอบ) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทน บุคคลก็จะมีเจตคติในทำนองนั้น
2. หน้าที่ในการป้องกันตัว (The Ego-Defensive Function) เป็นหน้าที่อันเกิดจากความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองตนเองจากความรู้เกี่ยวกับตัวของเขา ซึ่งทำให้เขาเกิดความไม่สบายใจ หรือปกป้องเขาจากความเป็นจริงในสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นความจริงที่ทำให้เขาเกิดความไม่สบายใจ
3. หน้าที่ในการแสดงออกถึงค่านิยมของตน (The Value-Expressive Function) บุคคลอาจจะได้มาซึ่งความพอใจจากการแสดงออกถึงเจตคติของตน ซึ่งเจตคตินั้นจะเหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของเขาและเหมาะสมกับความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตัวเขาเองด้วย
4. หน้าที่ให้ความรู้ (The Knowledge Function) เจตคติทำให้เกิดบรรทัดฐานสำหรับใช้อ้างอิงในการตัดสินเหตุการณ์หรือวัตถุ ฯลฯ เจตคติจึงอยู่ในฐานะตัวจัดหามาตรฐานนั้น เจตคติดังกล่าวนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามความจำเป็น เช่น เมื่อความรู้ที่มีอยู่เดิมนั้นไม่เพียงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์บางอย่าง หรือความรู้ที่ได้มานั้นไม่สอดคล้องกับความคิดของเขา บุคคลก็จะมี การดัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงยิ่งขึ้น

2.3 อุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ

2.3.1 สถานภาพของอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ

ในการศึกษาสถานภาพของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยทุกครั้งที่ผ่านมาต่างได้ข้อสรุปที่ตรงกันมาอยู่เสมอคือ ระบบอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เป็นระบบต่อเนื่องนี้ ปัญหาซึ่งดูจะเป็นคอขวดของอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบ คือ อุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในอดีตที่ผ่านมายังมีการส่งออกผ้าผืนดิบเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงถึงเกือบครึ่งหนึ่งของการส่งออกผ้าผืนทั้งหมด นับเป็นสินค้าที่มีมูลค่าต่ำ ขณะเดียวกันกลับต้องนำเข้าผ้าผืนที่ผ่านกระบวนการย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จแล้วเข้ามาเป็นวัตถุดิบของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นวัตถุดิบที่มีราคาสูง ทั้งนี้ด้วยเหตุผลและมุมมองที่แตกต่างกันระหว่างผู้ประกอบการทั้งสองฝ่าย แต่ภาพที่เห็นชัดเจนก็คือ การสูญเสียดุลการค้าระหว่างการขายของผ้าดิบราคาถูกและการนำเข้าผ้าสำเร็จในราคาสูง อุตสาหกรรมนี้นับเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าได้มากมาย หากสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านคุณภาพที่สม่ำเสมอ ตลอดจนความตรงต่อเวลาได้อย่างทันท่วงที

อุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ เป็นอุตสาหกรรมชั้นกลางที่เพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์สิ่งทอ โดยนำวัตถุดิบจากอุตสาหกรรมผ้าผืนมาผ่านกระบวนการฟอก ย้อม พิมพ์

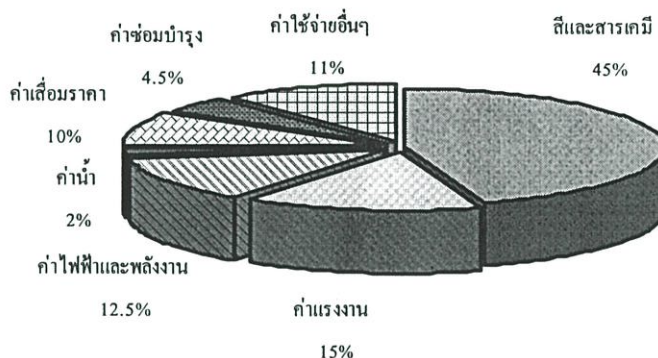
และตกแต่งสำเร็จแล้วจะมีมูลค่าเพิ่มขึ้น 2-3 เท่าของราคาผ้าดิบ ในอดีตอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ เป็นอุตสาหกรรมในครอบครัว สำหรับประเทศไทยขั้นตอนนี้จัดว่าล้ำหลังที่สุดของทั้งระบบซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอให้แข่งขันในตลาดโลกได้อย่างทัดเทียม โดยเฉพาะโรงงานขนาดเล็กส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมในครอบครัว การใช้เครื่องจักรที่เก่า ล้าสมัย และโรงงานเป็นขึ้นตามแต่จะมีผู้มาสั่ง ซึ่งการพัฒนาขั้นตอนนี้จะต้องใช้เงินลงทุนและเทคโนโลยีสูง เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนมาก อีกทั้งต้องใช้ความรู้และเทคโนโลยีด้านเคมีสิ่งทอค่อนข้างมาก ทำให้จำนวนโรงงานที่มีอยู่เมื่อนับย้อน 5 ปีให้หลังค่อนข้างจะเปลี่ยนแปลงน้อยมาก โดยมีแนวโน้มลดลงอย่างช้าๆ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา สืบเนื่องจากปัญหาของวิกฤติเศรษฐกิจทำให้โรงงานขนาดเล็ก และขนาดกลางที่ยังใช้ระบบเก่าล้าสมัยขาดการควบคุมคุณภาพที่ดี ต้องปิดกิจการลงไป จนในปีพ.ศ. 2545 มีจำนวนโรงงานอยู่ทั้งสิ้น 466 โรงงาน จำนวนของการจ้างแรงงานในปีเดียวกันนี้คือ 33,364 คน ในจำนวนโรงงานทั้งหมดเป็นโรงงานที่อาจมีกิจการเฉพาะพิมพ์หรือย้อมเท่านั้น โรงงานที่อาจมีทั้งพิมพ์และย้อมในบริษัทเดียวกัน รวมทั้งโรงงานที่มีการผลิตครบวงจร โดยเริ่มตั้งแต่การปั่นด้าย ทอผ้า ถักผ้า นอกจากนั้นที่เหลือก็เป็นโรงงานขนาดกลางและเล็กที่ทำหน้าที่รับจ้างฟอก ย้อมโดยเฉพาะ โดยพื้นที่ตั้งของโรงงานมักอยู่ในเขตบริเวณกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลถึงกว่า 90 % ของโรงงานทั้งหมด

ปัจจุบันผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันจัดตั้งสมาคมขึ้นชื่อ สมาคมอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสิ่งทอไทย (The Association of Thai Textile Bleaching Dyeing Printing and Finishing Industries : ATDP) เมื่อปีพ.ศ. 2534 โดยได้รับการสนับสนุนจากส่วนอุตสาหกรรมสิ่งทอ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

กำลังการผลิตรวมทั้งสิ้นประมาณ 4,000 ล้านตารางหลาต่อปี โดยรวมกำลังการผลิตทั้งผู้ที่จดทะเบียนในกลุ่มอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จกับโรงงานอื่นๆ ที่มีกิจการแบบครบวงจรเข้าด้วยกัน โรงงานขนาดใหญ่มัดเป็นโรงงานที่มีเทคโนโลยีการผลิตที่ดี มีระบบการผลิตที่อาศัยระบบอัตโนมัติเข้าช่วย ทั้งบางแห่งก็เป็นระบบการผลิตแบบต่อเนื่อง สามารถควบคุมการทำงานให้มีคุณภาพสม่ำเสมอและประสิทธิภาพสูง อีกทั้งมีการจัดการเรื่องของน้ำทิ้งน้ำใช้และน้ำเสียอย่างมีระบบ ในขณะที่โรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กที่ส่วนใหญ่ยังใช้เครื่องจักรที่เก่า ล้าสมัย มีปัญหาด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ผู้ประกอบการขาดความรู้ที่เหมาะสมและขาดการสนับสนุนด้านการเงิน

ผลการศึกษาวิเคราะห์ต้นทุนการผลิต ทั้งข้อมูลของทางสมาคมและคณะผู้ศึกษาวิจัยมีลักษณะใกล้เคียงกันคือ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้น้ำ สี สารเคมี พลังงาน ตลอดจนแรงงานที่ค่อนข้างสูง และที่สำคัญคือในกระบวนการผลิตมีการก่อให้เกิดน้ำเสียจำนวนมากตามมา ดัง

ภาพที่ 2.5 เป็นโครงสร้างต้นทุนการผลิตของอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างต้นทุนการผลิตของอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ
ที่มา : วีระศักดิ์ อุดมกิจเดชา (2544 : 175)

2.3.2 กระบวนการผลิต

กระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ประกอบไปด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ

1. กระบวนการเตรียม (pretreatment process)
2. กระบวนการย้อม (dyeing process)
3. กระบวนการพิมพ์ (printing process)
4. กระบวนการตกแต่งสำเร็จ (finishing process)

ขั้นตอนเหล่านี้ขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ที่ต้องการผลิต ซึ่งอาจเป็นการย้อมเส้นด้าย ย้อมผ้าทอ หรือย้อมผ้าถัก หรือแม้กระทั่งอาจต้องแยกชนิดของเส้นใยด้วย โดยวัตถุดิบที่ตั้งต้นจากเส้นใยต่างชนิดกันย่อมต้องผ่านกระบวนการที่แตกต่างกัน ตั้งแต่การเตรียมผ้าไปจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของการตกแต่งสำเร็จ แต่หลักการทั่วไปมีความคล้ายกันในเชิงวัตถุประสงค์คือ ผลิตภัณฑ์ไม่ว่าจะเริ่มจากผ้าผืนหรือเส้นด้ายผ่านการทำให้สะอาด ขาว ปราศจากสิ่งสกปรก แล้วจึงนำไปย้อมสีให้สวยงาม หรืออาจตามด้วยการพิมพ์ลาย จากนั้นจึงทำการตกแต่งสำเร็จเพื่อให้ได้สมบัติเฉพาะที่ต้องการ เช่น การทำให้สีย้อมติดทน มีความอ่อนนุ่ม เงามัน กันยับ เป็นต้น

วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิตในอุตสาหกรรม คือ สีและสารเคมี ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 45 ของต้นทุนการผลิต สีและสารเคมีต้องมีการนำเข้าจากต่างประเทศร้อยละ 80 ของปริมาณสีและสารเคมีทั้งหมดที่ใช้ในการผลิต การนำเข้าวัตถุดิบส่งผลทำให้ผู้ประกอบการมีต้นทุนสูง และทางรัฐบาลเก็บภาษีนำเข้าในอัตราร้อยละ 10-20 ซึ่งมีอัตราที่สูงกว่าประเทศคู่แข่ง เช่น อินโดนีเซีย

ได้หวั่น เกาหลี ซึ่งมีการจัดเก็บภาษีนำเข้าสีและสารเคมีในอัตราร้อยละ 0-8 เท่านั้น ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 อัตราภาษีนำเข้าสีและสารเคมีที่ใช้เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และ ตกแต่งสำเร็จ

รายการสินค้า	อัตราภาษีตามราคา : %						
	ไทย	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไต้หวัน	เกาหลีใต้
1. ใยเทียมและใยปรุงแต่ง	10	5	0	3	0	3.5	8
2. โพลีไวนิลแอลกอฮอล์	20	2.5	0	3	0	2.5	8
3. อะครีลิกโพลีเมอร์ในลักษณะชั้นปฐุม	20	2.5	0	3	0	5	8
4. สีย้อมหรือวัตถุแต่งสีที่เป็นอินทรีย์สังเคราะห์	10	0/5	0	3	0	5	6/8

ที่มา : ส่วนอุตสาหกรรมสิ่งทอ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2546)

2.3.3 ชนิดของผลิตภัณฑ์สีย้อม

2.3.3.1 สีดีสเพอร์ส (Disperse Dyes) เหมาะกับการย้อมเส้นใยเทอร์โมพลาสติก (Hydrophobic Thermoplastic Fibers) เช่น ไนลอน โพลีเอสเตอร์ อะครีลิกและใยสังเคราะห์อื่นๆ

2.3.3.2 สีแอซิดและมอร์ดานต์ (Acid Dyes and Mordant Dyes) เหมาะกับการย้อมผ้าขนสัตว์ ผ้าไหม ใยสังเคราะห์บางชนิด เส้นใยที่มีโปรตีน ไนลอน

2.3.3.3 สีเบสิก (Basic Dyes) เหมาะกับการย้อมเส้นใยเซลลูโลส เส้นใยโปรตีน เส้นใยไนลอน อะครีลิก และเส้นใยสังเคราะห์บางชนิด

2.3.3.4 สีไดเรคหรือสีย้อมซับสแตนท์ (Substantive Dyes) เหมาะกับการย้อมเส้นใยเซลลูโลส ผ้า

2.3.3.5 สีแวต (Vat Dyes) เหมาะกับการย้อมเส้นใยเซลลูโลสและเส้นใยสังเคราะห์เกือบทุกชนิด

2.3.3.6 สีรีแอคทีฟ (Reactive Dyes) เหมาะกับการย้อมเส้นใยเซลลูโลส เส้นใยโปรตีน เส้นใยไนลอน

2.3.3.7 อื่น ๆ

2.3.4 จำนวนโรงงาน

โรงงานส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็ก โดยในปีพ.ศ. 2545 มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 466 โรงงาน เพิ่มขึ้นจากปีพ.ศ. 2544 ซึ่งมี 464 โรงงาน โดยมีจำนวนโรงงานสัดส่วนร้อยละ 9 ของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยแบ่งโรงงานออกเป็น 3 กลุ่ม

2.3.4.1 โรงงานขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นโรงงานที่มีกำลังการผลิตมีประสิทธิภาพทั้งคุณภาพการผลิตและเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังมีการผลิตแบบต่อเนื่อง(Continuous) และแบบอัตโนมัติ มาควบคุมให้มีคุณภาพที่แน่นอนและสม่ำเสมอ

2.3.4.2 โรงงานขนาดกลาง มีทั้งผลิตครบวงจรฟอก ย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ และเฉพาะอย่าง โรงงานขนาดกลางมีการนำเข้าเครื่องจักรที่ทันสมัยด้วย

2.3.4.3 โรงงานขนาดเล็ก มีจำนวนโรงงานมากที่สุด ประมาณร้อยละ 60 มีเทคโนโลยีการผลิตที่ล้ำสมัยและมีต้นทุนการผลิตสูง

2.3.5 การจ้างงาน

อุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ มีอัตราการจ้างงาน ร้อยละ 4.4 ของการจ้างงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งหมด โดยระยะเวลาที่ผ่านมา มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามจำนวนโรงงาน จากปีพ.ศ. 2542-2545 ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงงานและการจ้างงานของอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ปีพ.ศ. 2542-2545

	2542	2543	2544	2545
จำนวนโรงงาน	456	459	464	466
การจ้างงาน (คน)	31,091	31,508	32,420	33,364

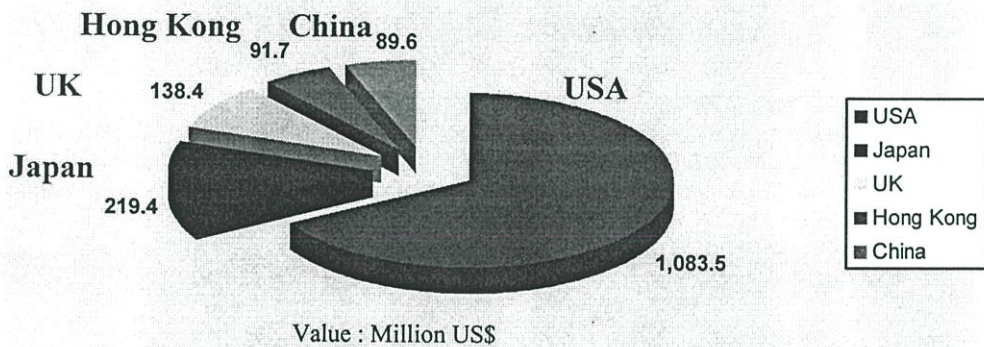
ที่มา : ศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรม กรมโรงงานอุตสาหกรรม ปีพ.ศ. 2542-2545

2.3.6 การส่งออก

การส่งออกสิ่งทอของไทย เดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546 มีมูลค่าการส่งออกสิ่งทอ 3,083.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้น 9.90% เทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีพ.ศ. 2545 ซึ่งมีมูลค่าการส่งออกสิ่งทอ 2,805.7 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยสินค้าส่วนใหญ่มีมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นสำหรับสินค้าที่มีมูลค่าส่งออกมากที่สุด ได้แก่ เสื้อผ้าสำเร็จรูป มูลค่า 1,575.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้น 7.10% เทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา

สำหรับตลาดส่งออกสิ่งทอหลักของไทยยังคงเป็นตลาดในซีกตกลง ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ซึ่งการส่งออกสิ่งทอของไทยไปสหรัฐฯ ในเดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546 มีมูลค่า 1,083.5

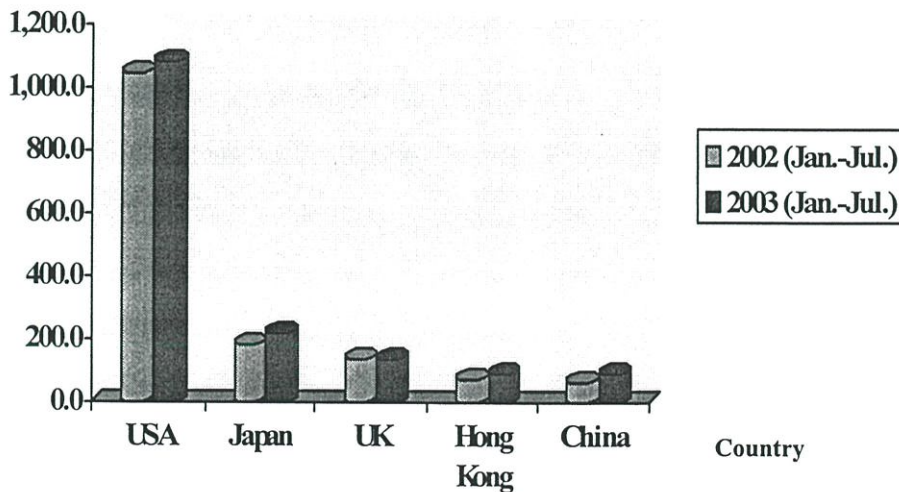
ล้านเหรียญสหรัฐ เพิ่มขึ้น 3.86% จากมูลค่า 1,043.2 ล้านเหรียญสหรัฐ เทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีพ.ศ. 2545 คิดเป็น 35.14% ของการส่งออกสิ่งทอทั้งหมดของไทย ส่วนตลาดรองลงมาได้แก่ ญี่ปุ่น มีมูลค่าการส่งออก 219.4 ล้านเหรียญสหรัฐ คิดเป็น 7.12% ของการส่งออกสิ่งทอทั้งหมด ดังภาพที่ 2.6 และภาพที่ 2.7



Source: DTN with cooperation of The Customs Department

ภาพที่ 2.6 การส่งออกสิ่งทอของไทยไป 5 ประเทศแรก เดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546 ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร (2546)

Value : Million US\$

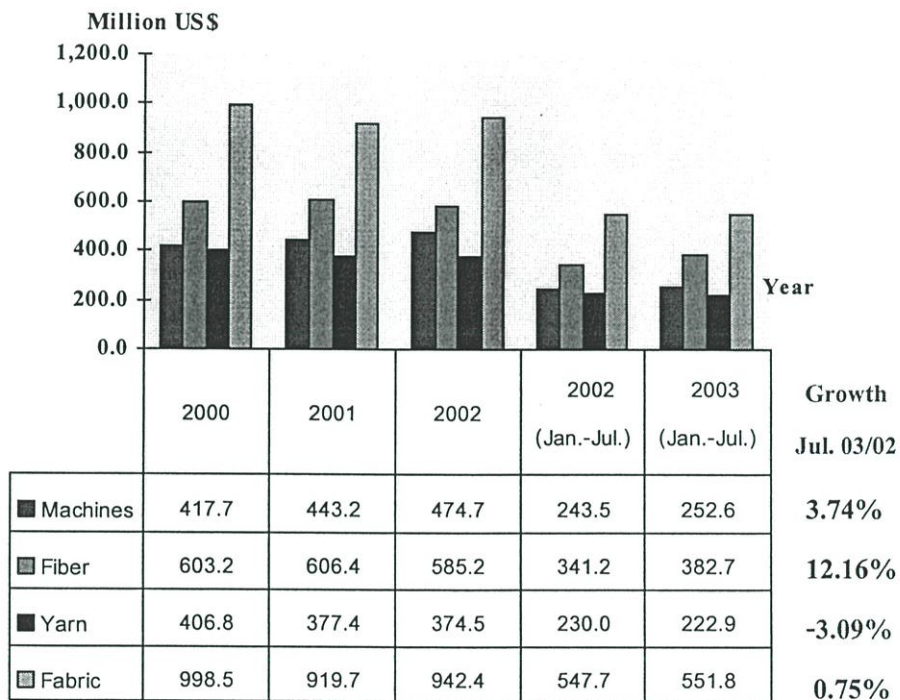


ภาพที่ 2.7 การส่งออกสิ่งทอของไทยไป 5 ประเทศแรก เดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546 เปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีพ.ศ. 2545

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร (2546)

2.3.7 การนำเข้าสิ่งทอ

การนำเข้าสิ่งทอเดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546 มีมูลค่าการนำเข้าสิ่งทอทั้งหมด 1,623.6 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้น 5.26 % จากมูลค่า 1,542.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีพ.ศ. 2545 โดยสินค้าส่วนใหญ่มีการนำเข้าเพิ่มขึ้น เช่น การนำเข้าเครื่องจักรสิ่งทอ ในช่วง 7 เดือนของปีนี้ เพิ่มขึ้น 3.74% มูลค่า 252.6 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เทียบกับช่วงเวลาเดียวกันปีพ.ศ. 2545 มูลค่า 243.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ สำหรับสินค้าที่มีมูลค่านำเข้ามากที่สุด ได้แก่ ผ้าฝ้าย มูลค่านำเข้า 551.8 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้น 0.75% เทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 การนำเข้าสิ่งทอของไทย เดือนมกราคม-กรกฎาคม ปีพ.ศ. 2546

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร (2546)

2.3.8 ปัญหาในอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบ

ในปัจจุบันพบว่าปัญหาของอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทยยังมีอยู่หลายด้านด้วยกันซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยในปัจจุบันและอนาคตนอกจากนี้ปัญหาบางส่วนยังมีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่งในการส่งออกไปยังตลาดโลกรวมทั้งการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า โดยโครงสร้างปัญหาเป็นอยู่ มีดังนี้คือ

2.3.8.1 การใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีล้ำสมัย

การผลิตสิ่งทอ ไม่ว่าจะเป็นการปั่นด้าย ทอผ้าและย้อมสี เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีระดับสูง แต่การผลิตสิ่งทอของไทยส่วนใหญ่ ยังใช้เครื่องจักรที่ล้ำสมัยมีปัญหา ด้านมลภาวะ ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการกำจัดและดูแลควบคุมสูง การนำระบบ CAD/CAM (มาช่วยในการออกแบบ ผลิตภัณฑ์และการตัดเย็บเพื่อเพิ่มคุณภาพของชิ้นงานยังมีน้อย ในขณะที่ประเทศคู่แข่งสำคัญ คือ ไต้หวันและเกาหลี ได้นำระบบคอมพิวเตอร์ช่วยในการผลิตให้ทันสมัย นอกจากนี้ในอุตสาหกรรมทอผ้าของไทยส่วนใหญ่ยังใช้เครื่องทอซึ่งเป็นระบบเก่าที่ใช้กระสวยมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งเครื่องทอแบบใช้กระสวยนี้จะมีความเร็วรอบน้อยกว่าแบบใหม่ที่ไม่ใช้กระสวยถึง 3 เท่า

2.3.8.2 โครงสร้างภาษีอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทยไม่เหมาะสม

โครงสร้างภาษีอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทยทำให้ต้นทุนการผลิตสูงเมื่อเทียบกับคู่แข่งชั้นไม่ถือต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ทั้งนี้เพราะการนำเข้า วัตถุดิบที่สำคัญบางประเภท เช่น EG (Ethylen) DMT (Dimethyl Terephthalate) และ Acrylonitrile ต้องเสียภาษีนำเข้าถึงร้อยละ 7 และ Caprolactum ต้องเสียภาษีร้อยละ 5 ในขณะที่ประเทศอื่น ๆ เช่น ไต้หวันและเกาหลีเสียภาษีเพียงร้อยละ 1 ส่วนประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ และญี่ปุ่นไม่ต้องเสียภาษีนำเข้าเลย

2.3.8.3 ค่าจ้างแรงงานสูงเมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่ง

จากการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างแรงงานของไทยในอุตสาหกรรมสิ่งทอกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวเลขประมาณการในปีพ.ศ. 2540-2541 พบว่า อัตรา ค่าจ้างแรงงานของประเทศไทยในรูปของดอลลาร์ต่อชั่วโมง สูงกว่าประเทศ จีน เวียดนาม และอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นคู่แข่งในตลาดกลางของไทย

2.3.8.4 ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ ความชำนาญ ทั้งทางด้านการผลิต การจัดการ บริหาร และการจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรมสิ่งทอ

- 1) ขาดบุคลากรระดับสูงที่จะสนับสนุนคิดค้นหรือสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะการผลิตส่วนใหญ่มักทำตาม order จากประเทศคู่ค้า
- 2) ขาดช่างเทคนิค วิศวกรที่มีความชำนาญและสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เป็นเพราะอุปสรรคทางด้านภาษาและความกระตือรือร้น
- 3) ขาดการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านการจัดการและการตลาด

2.3.8.5 ขาดความสามารถในการเจาะตลาดใหม่ๆ หรือการทำตลาดเชิงรุก

การส่งออกอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย ขาดการทำตลาดเชิงรุก ทั้งนี้เนื่องจากระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูลยังขาดความสมบูรณ์ ขาดความถูกต้อง แม่นยำ ทำให้ผู้ประกอบการขาด

ข้อมูลที่ดีในการตัดสินใจ ประกอบกับการส่งออกบางส่วนเป็นการส่งออกตามระบบโควต้า มีตลาดแน่นอน ขาดการแข่งขัน ทำให้ผู้ประกอบการไม่พยายามหาตลาดใหม่ ๆ

2.3.8.6 การประสานงานความร่วมมือระหว่างรัฐ ผู้ประกอบการ และองค์การที่เกี่ยวข้อง ยังไม่สมบูรณ์

ปัจจุบันผู้ประกอบการด้านสิ่งทอมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ไม่สอดคล้องกัน ดังนั้นควรมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้มีแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจุบัน โรงงานที่จดทะเบียนแล้วมีมากกว่า 5,000 โรงงาน ทั้งนี้ร้อยละ 95 เป็น SME และอีกร้อยละ 5 เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ พบว่า อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวนมากยังไม่ได้เป็นสมาชิกของสมาคมสิ่งทอ ทำให้ขาดการประสานเรื่องข้อมูล ข่าวสารและความร่วมมือ

2.3.8.7 ขาดความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์

อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยจะมีลักษณะการผลิตเพื่อส่งให้บริษัทแม่ที่มี World Brand Name จึงต้องผลิตตามคำสั่ง ทำให้ขาดความสามารถและความกระตือรือร้นในการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่รวมถึงการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D)

2.3.8.8 ขาดแคลนแหล่งเงินทุน

ในขณะนี้อุตสาหกรรมสิ่งทอที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมมีปัญหการขาดแคลนแหล่งเงินทุน ทั้งนี้เป็นเพราะส่วนใหญ่ให้กู้เฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อการส่งออก

2.3.8.9 มลภาวะจากอุตสาหกรรมฟอกย้อม

ปัญหาด้านมลภาวะนับเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งในอนาคตทั้งนี้เนื่องจากการกีดกันทางการค้าโดยอาศัยระบบมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14000) ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมนี้เป็นปัญหาที่ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องร่วมกันแก้ไข เนื่องจากต้นทุนในกระบวนการผลิตต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ซึ่งจะมีผลทำให้ต้นทุนการผลิตสูง ทำให้บางโรงงานที่มีระบบบำบัดน้ำเสียแล้วไม่ยอมเปิดใช้ นอกจากนี้ กฎหมาย PPP (Polluter-Pays-Principal) ที่โรงงานต้องจ่ายค่าก่อให้เกิดมลพิษนั้นยังไม่มีข้อกำหนดใช้ที่แน่นอน ทำให้ผู้ประกอบการยังไม่ตัดสินใจย้ายโรงงาน ปัญหานี้ส่วนหนึ่งเกิดจากโรงงานฟอกย้อมขนาดเล็ก เพราะโรงงานขนาดใหญ่จะมีระบบบำบัดน้ำเสียที่ทันสมัยแล้ว และรัฐจะต้องให้การสนับสนุนในการย้ายโรงงานโดยมีรูปแบบและมาตรการรองรับอย่างชัดเจน รวมทั้งรัฐจะต้องมีบทบาทในการทำความเข้าใจกับมวลชนในพื้นที่หากต้องย้ายโรงงานฟอกย้อมออกไป อุตสาหกรรมฟอกย้อมเป็นอุตสาหกรรมที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพอย่างจริงจังทั้งนี้อุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่มีจุดอ่อนในเรื่องการสร้างมลภาวะ การควบคุมและการลดต้นทุนด้านนี้ยังไม่ชัดเจน

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเจตคติของผู้บริหารระดับต้นที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ มีดังต่อไปนี้

วิชาญ ปลั่งไหม (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเจตคติของพนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรมและเปรียบเทียบเจตคติเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานองค์การเภสัชกรรม สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 330 คน แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เจตคติของพนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. พนักงานที่มีการดำรงตำแหน่งงานแตกต่างกันมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ปี 2540 จำนวน 155 คน แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดในแบบประเมิน และค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณค่าร้อยละเฉลี่ยเลขคณิตและฐานนิยม

ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน เลื่อนขั้น โยกย้าย ปลดออก ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน

ขั้นต้นคือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงาน โดยทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง และควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบด้วย

ปัจจัยสำคัญที่นำมาใช้ในการประเมินพบว่า คุณภาพของงานเป็นปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญเฉลี่ยมากที่สุดคือ 32.70 คะแนน และสถิติการมาปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 14.97 คะแนน จากน้ำหนักรวม 200 คะแนน

ปัญหาอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ในการประเมินผู้ประเมินใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นมาตรฐานในการประเมิน และผู้ถูกประเมินคิดว่าผลการประเมินไม่ยุติธรรม ส่วนเรื่องนโยบายวิธีการของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านปัญหาการให้ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยพบว่า บางหัวข้อยากแก่การให้คะแนน หัวข้อประเมินไม่สอดคล้องกับหน้าที่งาน และหัวข้อประเมินน้ำหนักเท่ากันทั้งที่ความสำคัญไม่เท่ากัน

มานพ ชูนิล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่มากกว่า จะรับรู้และยอมรับว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความยุติธรรมมากกว่าพนักงานที่มีความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่น้อยกว่า

เสตนา รัตนบุรี (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตลอดจนเจตคติและปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติของพนักงานต่อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานศึกษาจากพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางคือมีความไม่แน่ใจต่อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยมีความไม่แน่ใจต่อประโยชน์และความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ไม่แน่ใจต่อผู้ประเมินมากขึ้น และไม่แน่ใจต่อความเที่ยงตรงในการประเมินมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 3.44 และ 3.21 ตามลำดับ โดยที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่แน่ใจต่อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นกัน และผู้บังคับบัญชามีความไม่แน่ใจต่อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

2. พนักงานมีเจตคติต่อการนำผลการประเมินไปใช้ในระดับสูง คือ ยอมรับและเห็นด้วยกับการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งมากกว่าใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงแก้ไขการทำงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับ

บัญชายอมรับและเห็นด้วยกับการนำผลการประเมินไปใช้เท่ากัน และผู้บังคับบัญชามีการยอมรับและเห็นด้วยกับการนำผลการประเมินไปใช้มากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

3. เจตคติของพนักงานที่มีภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบต่อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แสดงว่าพนักงานที่มีแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ มีความไม่แน่ใจต่อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่มีแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการ มีเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในทางลบ คือไม่ยอมรับและไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการนำผลการประเมินไปใช้ พนักงานที่มีแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์มีเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง คือ ไม่แน่ใจต่อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการนำผลการประเมินไปใช้ ส่วนพนักงานที่มีแบบภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือและแบบมีส่วนร่วม มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสูง คือ ยอมรับและเห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการนำผลการประเมินไปใช้

รัชดา อุดมวิฑิต (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตกระแสไฟฟ้าจำนวน 95 คน พบว่า

1. การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเจตคติต่อผู้ประเมิน (ความศรัทธาในตัวผู้ประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมินกับพนักงาน ความสามารถในการทำงานของผู้ประเมิน อำนาจของผู้ประเมิน) แตกต่างกัน มีการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.05 0.1 และ 0.1 ตามลำดับ
3. การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความเข้าใจบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ) แตกต่างกัน มีการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ธวัช ชิวสุวิทย์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ ศึกษาเฉพาะ 3 บริษัท คือ บริษัทปูนซีเมนต์ จำกัด บริษัทชลประทานซีเมนต์ จำกัด และบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน 143 ฉบับ และพนักงานผู้ถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 238 ฉบับ ลักษณะคำถาม

เน้นที่กระบวนการของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ แบบและปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน การชี้แจงก่อนการประเมิน วิธีการประเมิน การชี้แจงผลการประเมิน การนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล และปัญหาที่เกิดขึ้น ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ เมื่อเปรียบเทียบกับหลักการทางวิชาการแล้ว ใช้หลักวิชาการมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัว เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดแบบและปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน การกำหนดตัวผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน การชี้แจงก่อนการประเมิน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน วิธีการประเมิน การชี้แจงผลการประเมิน เป็นต้น ซึ่งบริษัทได้กำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการและผู้บังคับบัญชาได้กำหนดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการตามความเหมาะสมของหน่วยงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาร้อยละ 57.29 ให้ความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานใช้หลักวิชาการมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องผลงานและความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เรื่องอุปนิสัยและบุคลิกภาพของพนักงาน โดยวิธีการสังเกตการปฏิบัติงานของพนักงาน การเปรียบเทียบผลงานระหว่างพนักงาน การบันทึกข้อมูลของพนักงาน และการให้พนักงานประเมินผลตัวเอง

ในด้านผู้ถูกประเมิน พนักงานส่วนใหญ่ทราบว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเรื่องผลงานและความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยเห็นว่าผู้บังคับบัญชาประเมินได้ยุติธรรมและถูกต้องตามข้อเท็จจริง เพราะผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ระบบแบบแผนดีและเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด

2. การแบ่งระดับพนักงานเพื่อการประเมินนั้น ได้มีการแบ่งตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 2 ระดับ คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาร้อยละ 75.49 ให้ความเห็นว่าเป็นเหมาะสม ทั้งนี้เพราะปัจจัยที่ใช้ในการประเมินครอบคลุมลักษณะงาน แบบประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจปัจจัยที่ต้องประเมิน และการแบ่งระดับพนักงานเพื่อการประเมินตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยอมรับ และเป็นเพียงแนวทางที่จะใช้ปัจจัยในการประเมินที่แตกต่างกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานเท่านั้น

ปัญหาและข้อบกพร่องในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์นั้น เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้ว เป็นปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดจากระบบการประเมิน ตัวผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

1. ระบบการประเมินไม่รัดกุมเท่าที่ควร คือ วัตถุประสงค์เน้นเพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้าง การชี้แจงเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินทราบก่อนการประเมิน และการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ยังไม่ทั่วถึง
2. ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 21.62 มีความคิดเห็นว่า ผู้ประเมินใช้ความคิดเห็นส่วนตัว มีความลำเอียงอคติในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 8.10 มีความคิดเห็นว่า ผู้ถูกประเมินไม่พอใจและไม่ยอมรับผลการประเมิน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต และจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์การ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของคน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย จำนวน 466 คน ได้จากศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรม กรมโรงงานอุตสาหกรรม ปี 2545

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย โดยมีวิธีการดังนี้

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการวิจัย โดยใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรใช้สูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541 : 58-59) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = N/(1+Ne^2)$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

N คือ จำนวนประชากรในการศึกษานี้ จำนวน 466 คน

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

ดังนั้นจะคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จในประเทศไทย ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= 466 / (1 + (466 \times (0.05)^2)) \\ &= 215.24 \end{aligned}$$

∴ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ (ดังภาคผนวก ก) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต และ จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย จำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย จำแนกออกเป็น 4 ด้าน รวมเป็นจำนวน 42 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับคำถามประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและลบ โดยจำแนกได้ดังนี้ ข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 29 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 13 ข้อ จำนวนรวม 42 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการจำนวน 2 ข้อ

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

3.3.3 สร้างแบบสอบถามวัดระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผู้บังคับบัญชา) เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขเบื้องต้นแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะทำการนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังตารางที่ 3.1

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว ปรีกษาผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วจึงนำไปสอบถาม

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
1. ดร.จ๋านงค์ จีงธีรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยคณะกรรมการจัดการวิศวกรรมและคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
2. ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณธาดา มนต์วีกุล ณ อยุธยา	กรรมการบริหาร บริษัทอุตสาหกรรมรามาทેกซ์ไทย (1988) จำกัด
4. คุณวสันต์ ชิวชัยพิมล	ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัทอุตสาหกรรมรามาทะกซ์ไทย (1988) จำกัด
5. คุณเอกพงศ์ หนูวงษ์	ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับผู้จัดการฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จในประเทศไทย จำนวน 215 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายผลิตของสถานประกอบการอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จในประเทศไทย เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังสถานประกอบการดังกล่าว

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ก่อนจะนำไปวิเคราะห์

3.4.3 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต และจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ และทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 นำข้อมูลเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตามวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลในขั้นต้น วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์การใช้ประเมินผล จำนวนครั้งในการประเมินผลต่อปี และการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ และทำการวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.3 นำแบบสอบถามวัดเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จในประเทศไทย ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยมีข้อความเชิงบวกและเชิงลบ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จดี
- คะแนน 4 หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จค่อนข้างดี
- คะแนน 3 หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จค่อนข้างไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จไม่ดี

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981 : 182) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับเจตคติต่อระบบการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน
1.00 – 1.49	ไม่ดี
1.50 – 2.49	ค่อนข้างไม่ดี
2.50 – 3.49	ปานกลาง
3.50 – 4.49	ค่อนข้างดี
4.50 – 5.00	ดี

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีความรู้ หรือเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความรู้ หรือเจตคติแตกต่างกัน

มาก

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 1 เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต และจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ และใช้วิเคราะห์ในส่วนของแบบสอบถามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ตอนที่ 2

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.1)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามเจตคติ ตอนที่ 3 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} \quad (3.2)$$

เมื่อ	\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	คือ	คะแนนแต่ละตัว
	n	คือ	จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3.3)$$

เมื่อ	$S.D.$	คือ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	x	คือ	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	คือ	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีผลต่อเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.6.2.1 การทดสอบ t-test

ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ได้แก่ เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 162)

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

เมื่อ μ_1 คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
 μ_2 คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ คำนวณได้จากสูตร ต่อไปนี้

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.4)$$

เมื่อ $S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1}$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.5)$$

โดยมี

$$df_{.,v} = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ $H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } s_1 > s_2, df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.6)$$

$$\text{หรือ} \quad F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } s_2 > s_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.7)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ได้แก่ เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา आयुงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต และจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 168 - 170)

$$\begin{aligned} \text{สมมติฐาน} \quad H_0 &: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k \\ H_1 &: \text{อย่างน้อยค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มแตกต่างกัน} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{หรือ} \quad H_0 &: \text{ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน} \\ H_1 &: \text{แตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 2 กลุ่ม} \end{aligned}$$

เมื่อ $\mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2, ..., k

สูตรที่ใช้ในการคำนวณหาค่า F-ratio

$$F = \frac{S_b^2}{S_w^2} \quad (3.8)$$

เมื่อ F คือ อัตราส่วนระหว่างความแปรปรวนระหว่างกลุ่มกับความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$S_T^2 = \frac{SS_T}{df_T} = \frac{\sum \sum x^2 - C}{df_T}$$

$$S_b^2 = \frac{SS_b}{df_b} = \frac{T_j^2 / nj - C}{df_b}$$

$$S_w^2 = \frac{SS_w}{df_w} = \frac{SS_T - SS_b}{df_w}$$

$C = T^2 / N$	เรียกว่า	Correction Term หาได้โดยการนำคะแนนแต่ละตัวมารวมกันแล้วยกกำลังสอง แล้วหารด้วยคะแนนทั้งหมด
SS_T	มาจากคำว่า	Sum square total
SS_b	มาจากคำว่า	Sum square between groups เป็นแหล่งผันแปรที่เกิดจากความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
SS_w	มาจากคำว่า	Sum square within group เป็นแหล่งผันแปรที่เกิดจากความแตกต่างระหว่างภายในแต่ละกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
S_b^2	หมายถึงถึง	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Variance between groups)
S_w^2	หมายถึงถึง	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Variance within group)
$\sum \sum x$	หมายถึงถึง	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
T^2	หมายถึงถึง	ค่าคะแนนของแต่ละคนในกลุ่มตัวอย่างมารวมกัน แล้วยกกำลังสอง
T_j^2	หมายถึงถึง	กำลังสองของผลรวมของคะแนนแต่ละกลุ่มในแนว สดมภ์ (Column)
nj	หมายถึงถึง	จำนวนสมาชิกในกลุ่ม
k	หมายถึงถึง	จำนวนกลุ่มทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบ
df_T	หมายถึงถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนน N จำนวน ซึ่งมี ค่า = N-1
df_b	หมายถึงถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระของจำนวนกลุ่ม ซึ่งมี ค่า = k-1
df_w	หมายถึงถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนนภายในกลุ่ม ซึ่งมีค่า = N-k

การตัดสินใจ

เปรียบเทียบค่า F ที่คำนวณได้กับค่า F ที่ได้จากตารางที่ $df = (k-1)(N-k)$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05

ถ้าค่า F คำนวณมากกว่าหรือเท่ากับ F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่น แสดงว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น และขนาดองค์กร มีผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ เจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ α

กรณีที่โปรแกรมสำเร็จรูปให้ค่า P-Value ของค่า F ที่คำนวณได้ ซึ่งค่า P-Value เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะได้สถิติของกลุ่มตัวอย่าง ถ้าค่า P-Value ที่ได้มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 แต่ถ้ามีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

3.6.2.3 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

วิธี Least-Significant Different (LSD) นิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งทดลองทีละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณ และมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้วิธีในการทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-way ANOVA ให้ผลว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เนื่องจาก One-way ANOVA จะไม่ทราบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน จึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) (กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. 2540 : 269)

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{S_w^2 \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.9)$$

เมื่อ	k	คือ จำนวนประชากร
	n	คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	n_i	คือ ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ j

\bar{x}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i

\bar{x}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ j

$t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ ได้จากการเปิดตารางการแจกแจงแบบ t ภายใต้ความ

น่าจะเป็น $\frac{\alpha}{2}$ ที่องศาแห่งความเป็นอิสระที่ $n-k$

3. คำนวณหาค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j$ โดยที่ $i, j = 1, 2, \dots, k$

4. ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิต ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต มีผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์กรในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย</p>	
<p>สมมติฐานที่ 1.1 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน</p>	t-test
<p>สมมติฐานที่ 1.2 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน</p>	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
<p>สมมติฐานที่ 1.3 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน</p>	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
<p>สมมติฐานที่ 1.4 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน</p>	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
<p>สมมติฐานที่ 2 : จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกันทำให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน</p>	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในโรงงานประเภทอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย , ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิต ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต และศึกษาเปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กับจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์การ โดยอาศัยข้อมูลปฐมภูมิ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ตอนที่ 2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

4.3 ตอนที่ 3 เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

4.4 ตอนที่ 4 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย ประกอบด้วย

4.4.1 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

4.5 ตอนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยังโรงงานอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย จำนวน 350 ฉบับ โดยมีจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 220 ฉบับ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 ฉบับ โดยคัดเลือกจากฉบับที่มีข้อมูลสมบูรณ์ และข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต และจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	179	83.3
หญิง	36	16.7
รวม	215	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	27	12.6
30 – 35 ปี	32	14.9
มากกว่า 35 – 40 ปี	56	26.0
มากกว่า 40 – 45 ปี	48	22.3
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	52	24.2
รวม	215	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	25.1
ปริญญาตรี	156	72.6
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.3
รวม	215	100.0
4. อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต		
น้อยกว่า 1 ปี	12	5.6
1 - 3 ปี	40	18.6
มากกว่า 3 - 6 ปี	44	20.5
มากกว่า 6 - 9 ปี	16	7.4
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	103	47.9
รวม	215	100.0
5. จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ		
ต่ำกว่า 100 คน	68	31.6
100 - 300 คน	93	43.3
มากกว่า 300 - 600 คน	44	20.5
มากกว่า 600 คนขึ้นไป	10	4.6
รวม	215	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการศึกษาดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง โดยมีผู้จัดการฝ่ายผลิตเพศชาย จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 และมีพนักงานเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 - 40 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 กลุ่มอายุมากกว่า 40 - 45 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็น

ร้อยละ 22.3 กลุ่มอายุ 30 - 35 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาคือ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 3 - 6 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 กลุ่มที่มีอายุงาน 1 - 3 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 6 - 9 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า โรงงานส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ 100 - 300 คน มีจำนวน 93 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่ำกว่า 100 คน มีจำนวน 68 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 31.6 โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมากกว่า 300 - 600 คน มีจำนวน 44 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และโรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมากกว่า 600 คนขึ้นไป มีจำนวน 10 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

4.2 ตอนที่ 2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในขั้นต้น วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์การใช้ประเมินผล จำนวนครั้งในการประเมินผลต่อปี และการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ จำนวน 215 ฉบับ ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ		
- เพื่อให้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง โยกย้าย ปลดออก และการให้ผลประโยชน์ตอบแทน ขึ้นค่าจ้างตามผลงาน	100	46.51
- เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	12	5.58
- เพื่อเป็นเครื่องวัดความสามารถ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงาน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	103	47.91
รวม	215	100.00
2. ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในชั้นต้น		
พนักงานประเมินตนเอง	4	1.86
หัวหน้างาน	160	74.42
ผู้จัดการฝ่ายผลิต	32	14.88
ผู้บริหาร	15	6.98
อื่น ๆ	4	1.86
รวม	215	100.00
3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรใช้ประเมินผล		
การประเมินโดยกราฟ	72	33.49
การประเมินโดยวิธีการเปรียบเทียบ	51	23.72
การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์	80	37.21
การประเมินผลแบบ 360 องศา	11	5.12
อื่น ๆ	1	0.46
รวม	215	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
4. จำนวนครั้งในการประเมินผลต่อปี		
1 ครั้ง	92	42.79
2 ครั้ง	109	50.70
อื่น ๆ	14	6.51
รวม	215	100.00
5. การแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ ภายหลังการประเมินผล		
แจ้งให้ทราบ	129	60.00
ไม่ได้แจ้งให้ทราบ	86	40.00
รวม	215	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ได้ผลการศึกษาดังนี้

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า พบว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เพื่อใช้เป็นเครื่องวัดความสามารถ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงาน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจำนวน 103 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 47.91 รองลงมาคือ เพื่อให้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง โยกย้าย ปลดออก และการให้ผลประโยชน์ตอบแทน ขึ้นค่าจ้างตามผลงาน มีจำนวน 100 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 46.51 เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีจำนวน 12 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 5.58 สำหรับเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและวัตถุประสงค์อื่นๆ ไม่พบจากโรงงานตัวอย่าง ตามลำดับ

ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในชั้นต้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า พบว่า บุคคลแรกที่ทำกรประเมินผลส่วนใหญ่คือ หัวหน้างาน มีจำนวน 160 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 74.42 รองลงมาคือ ผู้จัดการฝ่ายผลิต มีจำนวน 32 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 14.88 ผู้บริหาร มีจำนวน 15 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 6.98 พนักงานประเมินตนเอง และอื่น ๆ มีจำนวนเท่ากันคือ มีจำนวน 4 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 1.86 ซึ่งหัวข้อ

อื่นๆ ในที่นี้ แบ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 3 โรงงาน และผู้ควบคุมทีม จำนวน 1 โรงงาน สำหรับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันไม่พบจากโรงงานตัวอย่าง ตามลำดับ

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์การใช้ประเมินผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า โรงงานส่วนใหญ่ใช้วิธีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ มีจำนวน 80 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 37.21 รองลงมาคือ วิธีการประเมินโดยกราฟ มีจำนวน 72 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 33.49 วิธีการประเมินโดยวิธีการเปรียบเทียบ มีจำนวน 51 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 23.72 วิธีการประเมินผลแบบ 360 องศา มีจำนวน 11 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 5.12 และวิธีการอื่น ๆ จากการสำรวจ คือ การใช้ KPI ในการประเมินผล มีจำนวน 1 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 0.46 ตามลำดับ

จำนวนครั้งในการประเมินผลต่อปี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า โรงงานส่วนใหญ่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการจำนวน 2 ครั้งต่อปี มีจำนวน 109 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 50.70 รองลงมาคือ 1 ครั้งต่อปี มีจำนวน 92 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 42.79 และอื่น ๆ มีจำนวน 14 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 6.51 จากการสำรวจแบ่งได้ดังนี้ ประเมินผลทุกเดือน มีจำนวน 2 โรงงาน จำนวน 3 ครั้งต่อปี มีจำนวน 3 โรงงาน จำนวน 4 ครั้งต่อปี มีจำนวน 5 โรงงาน จำนวน 6 ครั้งต่อปี มีจำนวน 1 โรงงาน และไม่แน่นอน มีจำนวน 3 โรงงาน ตามลำดับ

การแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ ภายหลังจากการประเมินผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า โรงงานส่วนใหญ่มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบมากกว่าที่ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ โดยโรงงานที่มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบมีจำนวน 129 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และจำนวน 86 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ตามลำดับ

4.3 ตอนที่ 3 เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ 1. การวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. การวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. การวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 215 คน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยในด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1	การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้าง ความเข้าใจที่ดีระหว่างท่านและผู้ถูกประเมิน	3.93	0.76	ค่อนข้างดี	5
2	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่ควรทำ กันเป็นประจำทุกปี	4.62	0.59	ดี	1
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ สำหรับท่าน	4.19	0.78	ค่อนข้างดี	2
4	ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานคือตัวชี้ วัดความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิตระดับ ปฏิบัติการ	3.96	0.75	ค่อนข้างดี	4
5	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่ท่านใช้ จับผิดการทำงาน of พนักงาน	4.02	0.85	ค่อนข้างดี	3
6	การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินว่า พนักงานแต่ละคนทำงานได้ดีกว่า หรือดีกว่า พนักงานคนอื่น ๆ โดยการเปรียบเทียบกันระหว่าง พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในระดับเดียว กัน	2.66	1.03	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม		3.90	0.45	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.90 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติโดย

รวมต่อต้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเจตคติต่อต้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละข้อพบว่า

ข้อที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับดี จัดเป็นลำดับที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่ควรทำกันเป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 4.62 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.59

ข้อที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี เรียงตามลำดับที่ได้ไปดังนี้

ลำดับที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อสำหรับท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 4.19 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่ท่านใช้จับผิดการทำงาน of พนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 4.02 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.85

ลำดับที่ 4 ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานคือตัวชี้วัดความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.96 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างท่านและผู้ถูกประเมิน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.93 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.76

ข้อที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง จัดเป็นลำดับที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินว่าพนักงานแต่ละคนทำงานได้ดีน้อยกว่า หรือดีกว่าพนักงานคนอื่นๆ โดยการเปรียบเทียบกันระหว่างพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในระดับเดียวกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 2.66 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 1.03

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยในด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารระดับสูงอธิบายให้ท่านเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้ชัดเจน	3.95	0.76	ค่อนข้างดี	3
2	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานชัดเจน	3.85	0.71	ค่อนข้างดี	8
3	นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อตัวท่าน	4.18	0.58	ค่อนข้างดี	1
4	ท่านเชื่อมั่นว่านโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสิ่งถูกต้อง	4.05	0.62	ค่อนข้างดี	2
5	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร กำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.86	0.69	ค่อนข้างดี	6
6	การกำหนดวันลาในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเหมาะสมดีแล้ว	3.77	0.72	ค่อนข้างดี	9
7	จำนวนครั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.91	0.73	ค่อนข้างดี	4
8	วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปัจจุบันที่องค์กรใช้อยู่เหมาะสมดีแล้ว	3.53	0.62	ค่อนข้างดี	13
9	องค์กรไม่จำเป็นต้องมีนโยบายการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการทราบ	3.63	1.03	ค่อนข้างดี	11
10	แม้องค์กรมีนโยบายเปิดโอกาสให้พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการสามารถโต้แย้งผลการประเมินได้ แต่ในทางปฏิบัติทำได้น้อยมาก	3.35	1.02	ปานกลาง	14
11	องค์กรให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลอย่างจริงจัง	3.76	0.74	ค่อนข้างดี	10

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ เจตคติ	ลำดับ ที่
12	ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อระบบการประเมินผลเป็นอย่างดี	3.86	0.55	ค่อนข้างดี	6
13	หลักการประเมินผลที่ดี นอกจากจะต้องยึดถือผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหลักแล้ว ยังต้องคำนึงถึงผลการประเมินครั้งที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ด้วย	3.91	0.79	ค่อนข้างดี	4
14	ผลการประเมินที่ท่านประเมินพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป	3.13	1.14	ปานกลาง	15
15	หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแจ้งให้พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการได้รับทราบก่อน	3.62	1.06	ค่อนข้างดี	12
ค่าเฉลี่ยรวม		3.76	0.33	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.76 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติโดยรวมต่อด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.33 เมื่อพิจารณาเจตคติต่อด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละข้อพบว่า

ข้อที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี เรียงตามลำดับที่ได้ไปดังนี้

ลำดับที่ 1 นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อตัวท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 4.18 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.58

ลำดับที่ 2 ท่านเชื่อมั่นว่านโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสิ่งถูกต้อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 4.05 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารระดับสูงอธิบายให้ท่านเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.95 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 4 มี 2 ข้อ คือ จำนวนครั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเหมาะสมดีแล้ว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.91 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.73 และหลักการประเมินผลที่ดี นอกจากจะต้องยึดถือผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหลักแล้ว ยังต้องคำนึงถึงผลการประเมินครั้งที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.91 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 6 มี 2 ข้อ คือ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.86 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.69 และผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อระบบการประเมินผลเป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.86 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.55

ลำดับที่ 8 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.85 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 9 การกำหนดวันลาในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเหมาะสมดีแล้ว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.77 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 10 องค์กรให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.76 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.74

ลำดับที่ 11 องค์กรไม่จำเป็นต้องมีนโยบายการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการทราบ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.63 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 1.03

ลำดับที่ 12 หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแจ้งให้พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการได้รับทราบก่อน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.62 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 1.06

ลำดับที่ 13 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปัจจุบันที่องค์กรใช้อยู่เหมาะสมดีแล้ว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.53 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.62

ข้อที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับที่ได้ไปดังนี้

ลำดับที่ 14 แม้องค์กรมีนโยบายเปิดโอกาสให้พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการสามารถโต้แย้งผลการประเมินได้ แต่ในทางปฏิบัติทำได้น้อยมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.35 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 1.02

ลำดับที่ 15 ผลการประเมินที่ท่านประเมินพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.13 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 1.14

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1	หัวข้อในแบบฟอร์มการประเมิน เป็นแค่นามธรรมเท่านั้น ไม่สามารถวัดได้จริง	3.44	0.75	ปานกลาง	6
2	แบบฟอร์มการประเมินผลที่องค์กรใช้อยู่ มีรูปแบบที่ชัดเจน	3.69	0.68	ค่อนข้างดี	2
3	แบบฟอร์มการประเมินผลที่องค์กรใช้อยู่ไม่เป็นสากล	3.18	0.82	ปานกลาง	8
4	หัวข้อการประเมินผลในแบบฟอร์มมีความหมายไม่ครอบคลุมทุกด้าน	2.95	1.03	ปานกลาง	10
5	ความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการสามารถวัดได้จากหัวข้อการประเมินผลแต่ละข้อ	3.62	0.70	ค่อนข้างดี	3
6	จำนวนค่าคะแนนในแบบฟอร์มการประเมินผลแต่ละข้อมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.50	0.77	ค่อนข้างดี	5
7	แบบฟอร์มการประเมินผลขององค์กรมีความยืดหยุ่นน้อย	3.06	0.78	ปานกลาง	9
8	แบบฟอร์มการประเมินผลสามารถแยกพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานดี ไม่ดีได้จริง	3.44	0.84	ปานกลาง	6
9	แบบฟอร์มการประเมินใช้งานได้สะดวก	3.71	0.64	ค่อนข้างดี	1
10	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าแบบฟอร์มสามารถวัดผลงานได้จริง	3.52	0.75	ค่อนข้างดี	4
ค่าเฉลี่ยรวม		3.41	0.41	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.41 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติโดยรวมต่อด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณาเจตคติต่อด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละข้อพบว่า

ข้อที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี เรียงตามลำดับที่ได้ไปดังนี้

ลำดับที่ 1 แบบฟอร์มการประเมินใช้งานได้สะดวก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.64

ลำดับที่ 2 แบบฟอร์มการประเมินผลที่องค์กรใช้อยู่ มีรูปแบบที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.69 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 3 ความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการสามารถวัดได้จากหัวข้อการประเมินผลแต่ละข้อ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.62 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 4 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าแบบฟอร์มสามารถวัดผลงานได้จริง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.52 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 5 จำนวนค่าคะแนนในแบบฟอร์มการประเมินผลแต่ละข้อมีความเหมาะสมดีแล้ว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.50 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.77

ข้อที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับที่ได้ไปดังนี้

ลำดับที่ 6 มี 2 ข้อ คือ แบบฟอร์มการประเมินผลสามารถแยกพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานดี ไม่ได้จริง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.44 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.84 และหัวข้อในแบบฟอร์มการประเมิน เป็นแค่นามธรรมเท่านั้น ไม่สามารถวัดได้จริง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.44 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 8 แบบฟอร์มการประเมินผลที่องค์กรใช้อยู่ไม่เป็นสากล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.18 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 9 แบบฟอร์มการประเมินผลขององค์กรมีความยืดหยุ่นน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.06 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 10 หัวข้อการประเมินผลในแบบฟอร์ม มีความหมายไม่ครอบคลุมทุกด้าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 2.95 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 1.03

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยในด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1	ท่านคิดว่าท่านมีหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา	3.84	0.72	ค่อนข้างดี	5
2	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการดี	3.91	0.56	ค่อนข้างดี	4
3	ท่านคิดว่าการนำเสนองผลงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผล	3.96	0.46	ค่อนข้างดี	2
4	ท่านคิดว่าระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผล	3.03	1.25	ปานกลาง	10
5	ท่านคิดว่าสถิติการขาด ลา มาสาย ของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่ใช่ว่าปัจจัยหลักในการประเมินผล	3.72	1.13	ค่อนข้างดี	6
6	ท่านคิดว่าควรมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานรับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงในจุดที่บกพร่อง	4.20	0.79	ค่อนข้างดี	1
7	พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ผู้ถูกประเมินมีความพอใจและยอมรับในผลการประเมินของท่าน	3.38	0.70	ปานกลาง	9

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ เจตคติ	ลำดับ ที่
8	ท่านกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการทำงานของ พนักงานสูงเกินไป	3.48	0.76	ปานกลาง	8
9	ท่านสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการได้โดยไม่ต้อง พิจารณาจากใบกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ	2.45	0.92	ค่อนข้างไม่ดี	11
10	ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นงาน ที่ไม่ค่อยมีความสำคัญนักเมื่อเทียบกับงานอื่นๆที่ ท่านจะต้องปฏิบัติ	3.92	0.82	ค่อนข้างดี	3
11	ไม่ควรประเมินผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แม้ว่าการปฏิบัติงานจริง ของพนักงานจะต่ำกว่ามาตรฐานก็ตาม เพราะจะ เป็นการทำลายขวัญและกำลังใจการทำงานของ พนักงาน	3.57	1.07	ค่อนข้างดี	7
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	0.31	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.59 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติโดยรวมต่อด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.31 เมื่อพิจารณาเจตคติต่อด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละข้อพบว่า

ข้อที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี เรียงตามลำดับที่ได้ไปดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าควรมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานรับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงในจุดที่บกพร่อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 4.20 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าการนำเสนอผลงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.96 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.46

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญนักเมื่อเทียบกับงานอื่นๆที่ท่านจะต้องปฏิบัติ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.92 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 4 ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.91 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.56

ลำดับที่ 5 ท่านคิดว่าท่านมีหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.84 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 6 ท่านคิดว่าสถิติการขาด ลา มาสาย ของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่ใช่ปัจจัยหลักในการประเมินผล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.72 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 1.13

ลำดับที่ 7 ไม่ควรประเมินผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แม้ว่าการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจะต่ำกว่ามาตรฐานก็ตาม เพราะจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจการทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.57 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 1.07

ข้อที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับที่ได้ไปดังนี้

ลำดับที่ 8 ท่านกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการทำงานของพนักงานสูงเกินไป โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.48 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 9 พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ผู้ถูกประเมินมีความพอใจและยอมรับในผลการประเมินของท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.38 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 10 ท่านคิดว่าระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.03 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 1.25

ข้อที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี จัดเป็นลำดับที่ 11 ท่านสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการได้โดยไม่ต้องพิจารณาจากใบกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 2.45 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.92

ตารางที่ 4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย รวมทั้ง 4 ด้าน

เจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1. ด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.90	0.45	ค่อนข้างดี	1
2. ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.76	0.33	ค่อนข้างดี	2
3. ด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.41	0.41	ปานกลาง	4
4. ด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.59	0.31	ค่อนข้างดี	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	0.24	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.66 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.24 เมื่อพิจารณาเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตมีระดับเจตคติในด้านต่างๆ เรียงตามลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.45

ลำดับที่ 2 ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.76 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.33

ลำดับที่ 3 ด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.59 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.31

ลำดับที่ 4 ด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.41 ผู้จัดการฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.41

4.4 ตอนที่ 4 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

4.4.1 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย ที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการแต่ละด้านและภาพรวมของผู้จัดการฝ่ายผลิตเพศชายและเพศหญิง ของผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย โดยวิธี t-test ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละด้านและภาพรวม ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยวิธี t-test

ด้านที่	เจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}		P-Value
		เพศชาย N = 179	เพศหญิง N = 36	
1	ด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.89	3.90	0.898
2	ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.76	3.75	0.867
3	ด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.41	3.45	0.719
4	ด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.58	3.63	0.885
ค่าเฉลี่ยรวม		3.65	3.67	0.757

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย ที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value = 0.757 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่า p-value ในทุกๆ ด้านมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันทุกด้าน

4.4.2 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการแต่ละด้านและภาพรวมใน 5 ช่วงอายุ ของผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย โดยวิธี One-way ANOVA ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละด้านและภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

ด้านที่	เจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}					P-Value
		ต่ำกว่า 30 ปี N = 27	30 - 35 ปี N = 32	มากกว่า 35 - 40 ปี N = 56	มากกว่า 40 - 45 ปี N = 48	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป N = 52	
1	ด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.03	3.83	3.82	3.98	3.87	0.161
2	ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบายวัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.74	3.74	3.73	3.82	3.75	0.692
3	ด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.35	3.36	3.38	3.50	3.43	0.438
4	ด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.58	3.53	3.60	3.62	3.58	0.744
ค่าเฉลี่ยรวม		3.65	3.61	3.63	3.71	3.65	0.281

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย ที่มีช่วงอายุต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value = 0.281 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่า p-value ในทุกๆ ด้านมีค่ามากกว่า

0.05 นั่นคือ ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีช่วงอายุต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันทุกด้าน

4.4.3 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และ ตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการแต่ละด้านและภาพรวมใน 3 ระดับการศึกษา ของผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และ ตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย โดยวิธี One-way ANOVA ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.10 มีดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละด้านและภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA

ด้านที่	เจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}			P-Value
		ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 54	ปริญญาตรี N = 156	สูงกว่าปริญญาตรี N = 5	
1	ด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.92	3.88	4.07	0.583
2	ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.72	3.77	3.85	0.523
3	ด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.31	3.43	3.94	0.002**
4	ด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.56	3.59	3.76	0.348
ค่าเฉลี่ยรวม		3.61	3.66	3.88	0.038*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า p-value = 0.038 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน ในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพิจารณาจากค่า p-value = 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการวัดเจตคติต่อความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า $p\text{-value} = 0.583$, 0.523 และ 0.348 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

เมื่อเปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ในภาพรวม โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	1	-	0.192	0.014*
ปริญญาตรี	3.66	2	-	-	0.038*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.88	3	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบพบว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างจากระดับปริญญาตรี ($p\text{-value}$ มากกว่า 0.05) แต่แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value}$ น้อยกว่า 0.05) โดยผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.61 และ 3.66 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาตรี ที่มีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.88

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.31	1	-	0.052	0.001**
ปริญญาตรี	3.43	2	-	-	0.005**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.94	3	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบพบว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างจากระดับปริญญาตรี (p-value มากกว่า 0.05) แต่แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value น้อยกว่า 0.01) โดยผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.31 และ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาตรี ที่มีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.94

4.4.4 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย ที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการแต่ละด้านและภาพรวมใน 5 ช่วงอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต ของผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย โดยวิธี One-way ANOVA ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.13 มีดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการในแต่ละด้านและภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ช่วงอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต โดยวิธี One-way ANOVA

ด้านที่	เจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}					P-Value
		น้อยกว่า 1 ปี N = 12	1 - 3 ปี N = 40	มากกว่า 3 - 6 ปี N = 44	มากกว่า 6 - 9 ปี N = 16	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป N = 103	
1	ด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.26	3.87	3.89	3.51	3.92	0.000**
2	ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบายวัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.79	3.71	3.78	3.66	3.78	0.546
3	ด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.38	3.33	3.46	3.31	3.44	0.428
4	ด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.63	3.55	3.59	3.61	3.59	0.941
ค่าเฉลี่ยรวม		3.72	3.60	3.67	3.54	3.67	0.143

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวม ไม่แตกต่าง โดยพิจารณาจากค่า p-value = 0.143 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน ในด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพิจารณาจากค่า p-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value = 0.546 , 0.428 และ 0.941 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

เมื่อเปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกันเป็นรายคู่ ในด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.14 มีดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างช่วงอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต	\bar{X}	กลุ่มที่	กลุ่มที่				
			1	2	3	4	5
น้อยกว่า 1 ปี	4.26	1	-	0.006**	0.008**	0.000**	0.011*
1 – 3 ปี	3.87	2	-	-	0.837	0.005**	0.495
มากกว่า 3 – 6 ปี	3.89	3	-	-	-	0.003**	0.648
มากกว่า 6 - 9 ปี	3.51	4	-	-	-	-	0.000**
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	3.92	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต น้อยกว่า 1 ปี มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า 9 ปีขึ้นไป อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value น้อยกว่า 0.05) และมีเจตคติต่อระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยว กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายผลิต 1 –3 ปี , มากกว่า 3 – 6 ปี และมากกว่า 6 - 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value น้อยกว่า 0.01) และ โดยผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตน้อย กว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 4.26 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มี อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต 1 –3 ปี , มากกว่า 3 – 6 ปี , มากกว่า 6 - 9 ปี และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.87 , 3.89 , 3.51 และ 3.92 ตามลำดับ ผู้จัดการฝ่าย ผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต 1 –3 ปี และ มากกว่า 3 – 6 ปี มีเจตคติแตกต่างจาก ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า 6 - 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 (p-value น้อยกว่า 0.01) โดยผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายผลิต 1 –3 ปี และ มากกว่า 3 – 6 ปี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.87 และ 3.89 ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมาก กว่า 6 - 9 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.51 และผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จั ดการฝ่ายผลิตมากกว่า 6 - 9 ปี มีเจตคติแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงาน ในตำแหน่งผู้ จักรการฝ่ายผลิตมากกว่า 9 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value น้อยกว่า 0.01) โดยผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า 6 - 9 ปี มีค่าเฉลี่ย ของเจตคติเท่ากับ 3.51 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า 9 ปีขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.92 ในขณะที่ผู้จัดการฝ่าย ผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตอื่นๆ ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติไม่แตกต่างกัน (p- value มากกว่า 0.05)

4.4.5 เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และ ตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย ที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการแต่ละด้านและภาพรวมใน 5 ช่วงจำนวนพนักงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย โดยวิธี One-way ANOVA ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.15 มีดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในแต่ละด้านและภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย โดยวิธี One-way ANOVA

ด้านที่	เจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}				P-Value
		ต่ำกว่า 100 คน N = 68	100 – 300 คน N = 93	มากกว่า 300 – 600 คน N = 44	มากกว่า 600 คนขึ้นไป N = 10	
1	ด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.90	3.89	3.88	4.00	0.887
2	ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.74	3.77	3.72	3.91	0.371
3	ด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.34	3.45	3.36	3.75	0.012*
4	ด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.57	3.60	3.56	3.71	0.554
ค่าเฉลี่ยรวม		3.62	3.67	3.62	3.83	0.041*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า โรงงานในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน ทำให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า p-value = 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

ต่างกัน ทำให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน ในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า p-value = 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value = 0.887 , 0.371 และ 0.554 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

เมื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการของผู้จัดการฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการแตกต่างกันเป็นรายคู่ในภาพรวม โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.16 มีดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวม ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ	\bar{X}	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ต่ำกว่า 100 คน	3.62	1	-	0.221	0.888	0.009**
100 - 300 คน	3.67	2	-	-	0.224	0.038*
มากกว่า 300 – 600 คน	3.62	3	-	-	-	0.010**
มากกว่า 600 คนขึ้นไป	3.83	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมากกว่า 600 คนขึ้นไป ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ แตกต่างจากโรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการจำนวนอื่นๆ (p-value น้อยกว่า 0.05 และ 0.01) ในขณะที่โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการจำนวนอื่นๆ ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติไม่แตกต่างกัน (p-value มากกว่า

0.05) โดยโรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมากกว่า 600 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.83 สูงกว่าค่าเฉลี่ยของเจตคติ ที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่ำกว่า 100 คน , 100 - 300 คน และมากกว่า 300 – 600 คน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.62 , 3.67 และ 3.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ	\bar{X}	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ต่ำกว่า 100 คน	3.34	1	-	0.078	0.816	0.003**
100 - 300 คน	3.45	2	-	-	0.195	0.026*
มากกว่า 300 – 600 คน	3.36	3	-	-	-	0.006**
มากกว่า 600 คนขึ้นไป	3.75	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมากกว่า 600 คนขึ้นไป ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างจากโรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการจำนวนอื่นๆ (p-value น้อยกว่า 0.05 และ 0.01) ในขณะที่โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการจำนวนอื่นๆ ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติไม่แตกต่างกัน (p-value มากกว่า 0.05) โดยโรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมากกว่า 600 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.75 สูงกว่าค่าเฉลี่ยของเจตคติ ที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่ำกว่า 100 คน , 100 - 300 คน และมากกว่า 300 – 600 คน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของเจตคติเท่ากับ 3.34 , 3.45 และ 3.36 ตามลำดับ

4.5 ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลในการสำรวจแบบสอบถามครั้งนี้ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ พบว่าปัญหา อุปสรรคที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตเคยประสบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย มีดังนี้

- พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ไม่ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ไม่เข้าใจ ไม่พอใจ และไม่ยอมรับในผลการประเมินที่ได้รับแจ้ง กรณีที่ได้ต่ำกว่าที่ตั้งไว้ในใจ
- ลักษณะการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกัน ระดับความเล็งต่างกัน แต่ใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเดียวกัน ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - บางครั้งผู้ประเมินผลใช้ความรู้สึกของตนเองในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้ผลการประเมินไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง
 - ช่วงคะแนนในแต่ละเกณฑ์การประเมินกว้างเกินไป ทำให้ผลการประเมินที่ประเมินได้ในพนักงานแต่ละคนไม่ชัดเจน ไม่ต่างกัน
 - บางครั้งผู้ประเมินขาดพื้นฐาน หรือความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากไม่ผ่านการอบรม หรือชี้แจง ให้ผู้ประเมินทราบก่อน
 - เมื่อมีการนำผลการประเมินไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในฝ่ายผลิตด้วยตนเอง บางหน่วยงานคิดว่าไม่เกิดความยุติธรรม
 - วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน บางโรงงานประเมินโดยการให้คะแนนในแต่ละข้อ จาก 0 – 10 ทำให้ผู้ประเมินตัดสินใจให้คะแนนยากกว่าที่จะให้เป็นระดับ เช่น ดีเยี่ยม ดี พอใช้ ควรปรับปรุง เป็นต้น
 - ระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมีหลากหลาย หลายระดับทำให้ผู้ประเมินอาจเกิดความลำเอียงในการประเมินผลงาน ไม่ได้มองที่ผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก
 - บางครั้งหัวหน้างานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และข้อมูลการชี้วัดไม่ชัดเจน กรณีที่ใช้วิธีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์

- ข้อกำหนด และแบบฟอร์มการประเมินมีหัวข้อการประเมินไม่ครอบคลุมถึงระบบการทำงานและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน

- เปอร์เซ็นต์การประเมินผลการปฏิบัติงานในบางโรงงานถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ทำให้ยากต่อการประเมินผลตามความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย มีดังนี้

- ควรให้ความสำคัญในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเพิ่มเติม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส. กิจกรรม QCC หรือ AQ

- ควรให้ความสำคัญกับหัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับพนักงานเป็นผู้ประเมินผลอันดับแรก เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้ประเมินผลได้ตรงตามจริงมากที่สุด

- ควรให้ความรู้ ความเข้าใจ ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตรงกันให้แก่หัวหน้างานและผู้บริหารระดับต่างๆ เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกันในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

- ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มาก จะทำให้การประเมินผลบรรลุวัตถุประสงค์

- ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานแต่ละคนรับทราบ ในข้อที่ดีและข้อที่ควรปรับปรุงแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรับทราบและปรับปรุง พัฒนาในข้อที่ควรปรับปรุง และทำให้พนักงานทราบว่าการประเมินผลที่ได้รับเปิดเผยได้ ปรีक्षाหรือแลกเปลี่ยนความรู้สึกได้

- จำนวนครั้งในการประเมินผลควรประเมินทุกเดือน เพื่อตรวจสอบในการประเมินครั้งใหญ่ในแต่ละครั้งของแต่ละโรงงาน โดยพิจารณาสถิติการขาด ลา มาสาย ความประพฤติ และการให้ความร่วมมือของพนักงานประกอบด้วย

- ผลที่ได้จากการประเมินผล ควรบ่งบอกถึงแนวทางในการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้านขององค์กร ทั้งในด้านระบบการผลิต ความปลอดภัย ชั่วณและกำลังใจ การอบรม การบริหารงานบุคคล รวมถึงเจตคติของพนักงานที่มีต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบทั้งต่อตัวของพนักงานเอง และต่อองค์กร

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรประเมินตามอายุงานของพนักงาน ความพึงพอใจของลูกค้าด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย” ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในโรงงานประเภทอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ

5.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิต อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาศัยอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต กับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

5.1.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์การ กับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย 466 แห่ง จำนวนทั้งหมด 466 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย จำนวน 215 คน

5.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์การได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาศัยอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต และ จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอนานาประการเกี่ยวกับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

5.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำไปขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

5.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ไปยังสถานประกอบการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย จำนวน 350 ฉบับ และได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาทางไปรษณีย์จำนวน 220 ฉบับ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 ฉบับ

5.2.6 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ระบุค่าของข้อมูลเป็นร้อยละของแต่ละข้อ นำข้อมูลตอนที่ 3 มาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE - WAY ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows

5.3 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็นตอน ๆ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

5.3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้จัดการฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.3 และ 16.7 ตามลำดับ

2. ผู้จัดการฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 35 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาคือ มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.2 อายุมากกว่า 40 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 อายุ 30 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.9 และอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.6

3. ผู้จัดการฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.1 และระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.3

4. ผู้จัดการฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาคือ มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า 3 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.6 มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า 6 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.4 และมีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.6

5. โรงงานส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการจำนวน 100 - 300 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ จำนวนต่ำกว่า 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 จำนวนมากกว่า 300 - 600 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และจำนวนมากกว่า 600 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.6

5.3.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เพื่อใช้เป็นเครื่องวัดความสามารถ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงาน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 47.91 รองลงมาคือ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง โยกย้าย ปลดออก และการให้ผลประโยชน์ตอบแทน ขึ้นค่าจ้างตามผลงาน คิดเป็นร้อยละ 46.51 เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 5.58 และสำหรับเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและวัตถุประสงค์อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 0

2. ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในขั้นต้น ส่วนใหญ่คือ หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 74.42 รองลงมาคือ ผู้จัดการฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 14.88 ผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 6.98 พนักงานประเมินตนเอง คิดเป็นร้อยละ 1.86 และอื่นๆ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.86 ซึ่งหัวข้ออื่นๆ จากการสำรวจคือ หัวหน้าฝ่ายบุคคล และผู้ควบคุมทีมเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในขั้นต้น และเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 0

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์การใช้ประเมินผล ส่วนใหญ่ใช้วิธีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 37.21 รองลงมาคือ วิธีการประเมินโดยกราฟ คิดเป็นร้อยละ 33.49 วิธีการประเมินโดยวิธีการเปรียบเทียบ คิดเป็นร้อยละ 23.72 วิธีการประเมินผลแบบ 360 องศา คิดเป็นร้อยละ 5.12 และวิธีการอื่น ๆ จากการสำรวจ คือ การใช้ KPI ในการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 0.46

4. จำนวนครั้งในการประเมินผลต่อปี ส่วนใหญ่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการจำนวน 2 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 50.70 รองลงมาคือ 1 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 42.79 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 6.51 จากการสำรวจคือ ประเมินผลทุกเดือน จำนวน 3 ครั้งต่อปี จำนวน 4 ครั้งต่อปี จำนวน 6 ครั้งต่อปี และไม่แน่นอน

5. การแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบภายหลังการประเมินผล ส่วนใหญ่มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบมากกว่าที่ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ คิดเป็นร้อยละ 60.0 และ 40.0 ตามลำดับ

5.3.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย รวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งคะแนนรวมเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.66 โดยจำแนกในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย อยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งคะแนนรวมเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.90

2. ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย อยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งคะแนนรวมเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.76

3. ด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคะแนนรวมเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.41

4. ด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย อยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งคะแนนรวมเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.59

5.3.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย

5.1.4.1 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายผลิต ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต มีผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์กรในอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมสาหรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมสาหรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมสาหรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าระดับการศึกษาคู่ใดที่มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน ดังนี้

ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ โดยรวมแตกต่างจาก ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดเฉพาะด้านได้ดังนี้ ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างจาก ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.4 : ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมสาหรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตคู่ใดที่มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน ดังนี้

ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตน้อยกว่า 1 ปี มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในด้านการวัดเจตคติความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างจาก ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต 1 –3 ปี มากกว่า 3 – 6 ปี มากกว่า 6 –9 ปี และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป และผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า 6 –9 ปี มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการการในด้านการวัด

เจตคติความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างจาก ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต 1 – 3 ปี มากกว่า 3 – 6 ปี และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป

5.1.4.2 เปรียบเทียบเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการของผู้จัดการฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกันทำให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกันทำให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการคู่ใดที่มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน ดังนี้

โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่ำกว่า 100 คน 100 – 300 คน และมากกว่า 300 – 600 คน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการโดยรวมแตกต่างจาก โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมากกว่า 600 คนขึ้นไป ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดเฉพาะด้านได้ดังนี้ โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่ำกว่า 100 คน 100 – 300 คน และมากกว่า 300 – 600 คนมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างจาก โรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมากกว่า 600 คนขึ้นไป

5.3.5 ตอนที่ 5 ผลการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

ปัญหา และอุปสรรค ที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตเคยประสบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ในด้านต่างๆ ดังนี้ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ มักไม่ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การไม่เข้าใจ ไม่พอใจ และไม่ยอมรับในผลการประเมินที่ได้รับแจ้ง กรณีที่ได้ต่ำกว่าที่ตั้งไว้ในใจ ลักษณะการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกัน ระดับความเสี่ยงต่างกัน แต่ใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเดียวกัน ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน บางครั้งผู้ประเมินผลใช้ความรู้สึกของตนเองในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้ผลการประเมินไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง ช่วงคะแนนในแต่ละเกณฑ์การประเมินกว้างเกินไป ทำให้ผลการประเมินที่ประเมินได้ในพนักงานแต่ละคนไม่ชัดเจน ไม่ต่างกัน และเมื่อมีการนำผลการประเมินไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในฝ่ายผลิตด้วยตนเอง บางหน่วยงานคิดว่าไม่เกิดความยุติธรรม นอกจากนี้ยังมีหัวข้ออื่น ๆ ดังนี้ ผู้ประเมินขาดพื้นฐานหรือความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากไม่ผ่านการอบรม หรือชี้แจง ให้ผู้ประเมินทราบก่อน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน บางโรงงานประเมินโดยการให้คะแนนในแต่ละข้อจาก 0 – 10 ทำให้ผู้ประเมินตัดสินใจให้คะแนนยากกว่าที่จะให้เป็นระดับ เช่น ดีเยี่ยม ดี พอใช้ ควรปรับปรุง เป็นต้นระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมีหลากหลาย หลายระดับ ทำให้ผู้ประเมินอาจเกิดความลำเอียงในการประเมินผลงาน ไม่ได้มองที่ผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก การที่หัวหน้างานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และข้อมูลการชี้วัดไม่ชัดเจน กรณีที่ใช้วิธีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ ข้อ กำหนด และแบบฟอร์มการประเมินมีหัวข้อการประเมินไม่ครอบคลุมถึงระบบการทำงานและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน และเปอร์เซ็นต์การประเมินผลการปฏิบัติงานในบางโรงงานถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ทำให้ยากต่อการประเมินผลตามความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย มีดังนี้ การให้ความสำคัญในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเพิ่มเติมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส. กิจกรรม QCC หรือ AQ การให้ความสำคัญกับหัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับพนักงานเป็นผู้ประเมินผลอันดับแรก เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้ประเมินผลได้ตรงตามจริงมากที่สุด การให้ความรู้ ความเข้าใจ ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตรงกันให้แก่หัวหน้างาน และผู้บริหารระดับต่างๆ เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกันในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มาก จะทำให้การประเมินผลบรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานแต่ละคนรับทราบ ในข้อที่ดีและข้อที่ควรปรับปรุงแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรับทราบ และปรับปรุง พัฒนาในข้อที่ควรปรับปรุง และทำให้พนักงานทราบว่าผลการประเมินผลที่ได้รับเปิดเผยได้ ปรีक्षाหรือแลกเปลี่ยนความรู้สึกได้ จำนวนครั้งในการประเมินผลควรประเมินทุกเดือนเพื่อรอสรุปในการประเมินครั้งใหญ่ในแต่ละครั้งของแต่ละโรงงาน โดยพิจารณาสถิติการขาด ลา มาสาย ความประพฤติ และการให้ความร่วมมือของพนักงานประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรประเมินตามอายุงานของพนักงาน ความพึงพอใจของลูกค้าประกอบ

ด้วย และผลที่ได้จากการประเมินผล ควรบอกถึงแนวทางในการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้านขององค์กร ทั้งในด้านระบบการผลิต ความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจ การอบรม การบริหารงานบุคคล รวมถึงเจตคติของพนักงานที่มีต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบทั้งต่อตัวของพนักงานเอง และต่อองค์กร

5.4 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี และสำหรับเจตคติในรายด้านแต่ละด้านยังพบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างดี ซึ่งสามารถประเมินได้ว่า อาจเนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะของงานอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน จึงไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมาก ดังนั้นจึงส่งผลให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เกิดเจตคติโดยภาพรวมต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในทางบวก โดยมีระดับเจตคติปานกลางจนถึงค่อนข้างดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้จัดการฝ่ายผลิตได้รับการเรียนรู้ การอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดี ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ดี และรองลงมาคือ ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี ด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี และด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเจตคติปานกลาง ตามลำดับ และพบว่าผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ งานวิจัยของวิชาญ ไหมปล้อง (2543 : 61) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเจตคติของพนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร

การเฝ้าระวังการดำเนินงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เจตคติของพนักงานองค์การเฝ้าระวังที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเฝ้าระวังในด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเจตคติที่ดี รองลงมาคือ ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเจตคติปานกลาง ด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเจตคติปานกลาง และด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเจตคติปานกลาง ตามลำดับ

ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมการอบรม ชี้แจง และปรับปรุงในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเจตคติที่ดียิ่งขึ้น และมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานได้รับความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ดังที่ พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 159 – 160) กล่าวไว้ว่า เจตคติเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานของคนดำเนินไปด้วยดี ฉะนั้นหากได้จัดการปลูกฝังความรู้สึกรักงานให้เกิดกับคนงานทุกคน จะช่วยให้งานนั้นไม่เป็นที่น่าเบื่อแก่คนทำงานต่อไป ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมเจตคติที่ดีให้บังเกิดขึ้นแก่คนในองค์การ

นอกจากนี้ผู้บริหารควรทำการสำรวจเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังที่ สมยศ นาวิการ (2543 : 982) กล่าวไว้ว่า การอบรมร่วมความรู้สึก หรือการสำรวจเจตคติจะเป็นวิธีการอย่างหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม โดยการเกี่ยวพันระหว่างกันของกลุ่ม จะสร้างโอกาสแก่บุคคล เพื่อที่จะแสดงความคิดและเจตคติของแต่ละคน การอบรมร่วมความรู้สึกจะพยายามทำให้บุคคลตระหนักในตัวเอง และผลกระทบของพวกเขาต่อบุคคลอื่นมากขึ้น ซึ่งผลที่ได้จะช่วยให้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของพนักงาน เพื่อนำมาสร้างแผนพัฒนาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาญ โกศิน (2523 : 45) ที่กล่าวถึง เหตุผลในการทำการสำรวจเจตคติและความคิดเห็นก็เพื่อให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการมีความระมัดระวัง และทำให้เอาใจใส่ในเจตคติต่างๆ ของบุคคลในองค์การมากขึ้น เป็นการตรวจสอบขวัญของบุคคลในองค์การ สำรวจสัมพันธภาพของเจตคติกับประสิทธิภาพขององค์การ ช่วยในการพัฒนาโครงการต่างๆ หรือเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์การให้สอดคล้องต้องกัน และเพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งฝ่ายจัดการมองไม่เห็นหรือมองข้ามไป หรือขาดความสนใจอย่างเพียงพอ และการที่ผู้บริหารขององค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องปรับเจตคติของผู้ประเมินให้ดีอยู่เสมอ เนื่องจากเจตคติมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน ตามที่ เอนกกุล กริแสง (2521 : 147) กล่าวว่า

เจตคติ หมายถึง ระบบของความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับตัวบุคคล สิ่งของ และความคิดเห็น เจตคติเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลพิจารณาความสำคัญของสถานการณ์ต่างๆ ในสังคม และมีอิทธิพลต่อการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ นพมาศ ธีรเวคิน (2539 : 89) ที่กล่าวว่า เจตคติ หรือทัศนคติ คือ ความเชื่อ และความรู้สึกบางสิ่งบางอย่าง ในสิ่งแวดล้อม และเราได้เจตคติมาโดยการเรียนรู้ เมื่อเราเรียนรู้แล้วเจตคติจะอยู่ค่อนข้างทน และสุดท้ายแม้ว่าเจตคติจะถูกอิทธิพลของประสบการณ์ แต่มันก็มีอำนาจบงการพฤติกรรมได้ ดังนั้น การสำรวจเจตคติ และนำผลประเมินที่ได้มาพัฒนาองค์การ ให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตเกิดความรู้สึก หรือมีเจตคติที่ดี จะช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ตามข้อมูลทั่วไป อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต และ จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

เพศ

เมื่อพิจารณาเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานพ ชูนิล (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศของพนักงานมีผลต่อการรับรู้และการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สุภลักษณ์ อิงคนินทร์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศมีผลต่อเจตคติของสมาชิกสหกรณ์ และ ราตรี วิรเศรษฐ์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศมีผลต่อเจตคติต่อการทำกิจกรรม QCC ของพนักงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ วิชัญ ไหมปลั่ง (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศของพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่มีความสัมพันธ์ต่อเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรม และผลงานวิจัยของ นฤมล อัจฉากร (2528 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศไม่มีผลต่อเจตคติของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากการ

ได้รับสิทธิเท่าเทียมกันในการอบรม หรือได้รับความรู้ และสภาพการทำงานที่คล้ายคลึงกันในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยไม่จำกัดหรือแบ่งแยกเฉพาะเพศใดเพศหนึ่งเท่านั้น รวมถึงผู้บริหารระดับสูงให้สิทธิในการประเมินผลการปฏิบัติงานเสมอภาคกัน

อายุ

เมื่อพิจารณาเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรัชยา อุ่นเสณีย์ (2542 : 74) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อการทำกิจกรรม TQC แตกต่างกัน สุภลักษณ์ อิงคนันท์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุมีผลต่อเจตคติของสมาชิกสหกรณ์ และแนวความคิดของ ทศนา บุญทอง (2529 : 190) ที่กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาการ และระดับวุฒิภาวะ ในคนปกติเมื่ออายุมากขึ้นระดับวุฒิภาวะสูงขึ้นตามวัย ประสบการณ์มากขึ้น ความคิดอ่านและการมองปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ความคิดและการกระทำจะปรับเปลี่ยนตามวัย

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ศานิตย์ บุญยรัตพันธุ์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุของพนักงานฝ่ายผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และงานวิจัยของ วรณวิไล จันทราภา (2533 : 268) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทย ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุมาก ผ่านประสบการณ์ในการทำงานและประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าผู้จัดการที่มีอายุน้อย ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการประเมินผล ในขณะที่เดียวกันผู้จัดการที่มีอายุน้อย แม้ว่าจะมีประสบการณ์ในการประเมินผลน้อยกว่า แต่ก็ได้รับการชี้แจง การเรียนรู้ และการอบรมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารระดับสูง หรือจากองค์การเสมอ ก่อนที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

ระดับการศึกษา

เมื่อพิจารณาเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ของผู้จัดการฝ่าย

ผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรัชยา ชุ่นเสณีย์ (2542 : 74) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการทำกิจกรรม TQC ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของเสตนา รัตนบุรี (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ สุภลักษณ์ อิงคนันท์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อเจตคติของสมาชิกสหกรณ์ ราตรี วิรเศรษฐ์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อเจตคติต่อการทำกิจกรรม QCC ของพนักงานแตกต่างกัน นัทธพงศ์ อิมบำรุง (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อเจตคติต่อสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย และสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุจากสภาพที่ไม่ปลอดภัย แตกต่างกัน และงานวิจัยของ วิชาญ ไหมปลั่ง (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรม แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้จัดการฝ่ายผลิตที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมีตั้งแตระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทำให้มีความรู้ มีความคิดต่างกัน ส่งผลให้มีเจตคติที่ต่างกัน

อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต

เมื่อพิจารณาเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ ไหมปลั่ง (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีอายุงานต่างกันมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต่างกัน อรญาณี สุนทรวิช (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานต่างกัน มีเจตคติต่อการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต (GMP) นมพร้อมดื่มพาสเจอร์ไรส์ต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ สุภลักษณ์ อิงคนันท์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาการเป็นสมาชิกไม่มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ

เกี่ยวกับ สหกรณ์ และระยะเวลาการเป็นสมาชิกมีผลต่อเจตคติของสมาชิก ณรงค์ ใจคำ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ความปลอดภัยในการทำงานในระดับที่ไม่แตกต่างกัน และแนวความคิดของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 106) ที่กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ไปในทิศทางหนึ่ง หรืออาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือทางต่อต้านก็ได้ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ประสบการณ์ต่างกัน อาจไม่มีผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน ในด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เฉพาะผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต มากกว่า 6 – 9 ปี มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า 9 ปี แต่ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตน้อยกว่า 1 ปี 1 – 3 ปี และมากกว่า 3 – 6 ปี มีเจตคติไม่แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า 9 ปีขึ้นไป

จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

เมื่อพิจารณาเจตคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการของผู้จัดการฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่ทำงานในโรงงานที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาติ ศรีสุวรรณ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน มีระดับเจตคติของการดำเนินการธุรกิจนำเที่ยวเชิงอนุรักษ์ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ สรณยศ บุญไช (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของผู้ประกอบการ ได้แก่ บุคลากรในการดำเนินงาน นฤพนธ์ เอื้อธวัช (2539 : บทคัดย่อ) การจัดการทางธุรกิจของแต่ละองค์กรจะแตกต่างกันไปตามลักษณะ และขนาดขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่องค์กรที่มีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ต่างกัน ทำให้ผู้จัดการ

ฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทยต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในด้านที่ต่างกัน คือ ด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากองค์การที่มีขนาดขององค์การต่างกัน ทำให้เครื่องมือ หรือแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีเนื้อหา หรือหัวข้อที่มีความสมบูรณ์มาก-น้อยต่างกัน ทำให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตในแต่ละโรงงานมีเจตคติต่อแบบประเมินผล หรือเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการต่างกัน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอนั้นๆ เกี่ยวกับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ สามารถอภิปรายผลการแสดงความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิต ได้ดังนี้

ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตประสบปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ส่วนใหญ่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ไม่ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการไม่พอใจ ไม่ยอมรับในผลการประเมินที่ได้รับแจ้ง กรณีที่ได้ต่ำกว่าที่ตั้งไว้ในใจ ลักษณะการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีระดับความเสี่ยงต่างกัน แต่ใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเดียวกัน ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วงคะแนนในแต่ละเกณฑ์การประเมินกว้างเกินไป ทำให้ผลการประเมินที่ประเมินได้ในพนักงานแต่ละคนไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน เมื่อมีการนำผลการประเมินไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในฝ่ายผลิตด้วยกันเอง บางหน่วยงานคิดว่าไม่เกิดความยุติธรรม ระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมีหลากหลาย หลายระดับทำให้ผู้ประเมินอาจเกิดความลำเอียงในการประเมินผลงาน ไม่ได้มองที่ผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และเปอร์เซ็นต์การประเมินผลการปฏิบัติงานในบางโรงงานถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ทำให้ยากต่อการประเมินผลตามความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้จัดการฝ่ายผลิตได้เสนอแนะแนวความคิด หรือแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ได้แก่ การให้ความสำคัญในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเพิ่มเติม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส. กิจกรรม QCC หรือ AQ การให้ความสำคัญกับหัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับพนักงานเป็นผู้ประเมินผลอันดับแรก เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้ประเมินผลได้ตรงตามจริงมากที่สุด การให้ความรู้ ความเข้าใจ ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตรงกันให้แก่หัวหน้างานและผู้บริหารระดับต่างๆ เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกันในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจึงควรให้ความสำคัญต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มาก จะทำให้การประเมินผลบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานแต่ละคนรับทราบ ในข้อที่ดีและข้อที่ควรปรับปรุงแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรับทราบและปรับปรุง พัฒนาในข้อที่ควรปรับปรุง และทำให้พนักงานทราบว่า การประเมินผลที่ได้รับเปิดเผยได้ ปรีกษาหรือแลกเปลี่ยนความรู้สึกได้ ผลที่ได้จากการประเมินผล ควรบ่งบอกถึงแนวทางในการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้านขององค์การ ทั้งในด้านระบบการผลิต ความปลอดภัย ชั่วญและกำลังใจ การอบรม การบริหารงานบุคคล รวมถึงเจตคติของพนักงานที่มีต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบทั้งต่อตัวของพนักงานเอง และต่อองค์การ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรประเมินตามอายุงานของพนักงาน ความพึงพอใจของลูกค้าด้วย

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย ในภาพรวมมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี แต่ยังมีเจตคติในบางด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือ เจตคติในด้านการวัดเจตคติต่อเครื่องมือ ที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการปรับปรุงรูปแบบของแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์การใช้อยู่ ให้มีความครอบคลุมความชัดเจน ครบทุกด้าน มีการปรับปรุงรูปแบบของแบบฟอร์มการประเมินผลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ มีความเป็นสากล ความยืดหยุ่นมากขึ้น และหัวข้อการประเมินในแต่ละด้านควรมีความเป็นรูปธรรม สามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างแท้จริง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า อิทธิพลของระดับการศึกษา และจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย มีผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมต่างกัน และอิทธิพลของช่วงอายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต มีผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน จะพบว่าการวัดเจตคติต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ดังนั้นองค์การควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับผู้จัดการฝ่ายผลิต และนอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรพิจารณารูปแบบและหัวข้อของแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ เนื่องจาก ผลการวิจัยในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิต ที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลสรุปที่ตรงกันในด้าน การวัดเจตคติต่อเครื่องมือ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การ ควรมีการปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่ดีขึ้น

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจส่งผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น นโยบายขององค์การ การฝึกอบรม ด้านความยุติธรรม เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิต และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการนำปัจจัยเหล่านั้นมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเจตคติระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบว่าจะตติระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสอดคล้องกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนา และปรับปรุงให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีเจตคติที่ดีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น และทำให้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกับอุตสาหกรรมอื่นด้วย

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2527. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2530. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : บำรุงสาส์น.
- ขัตติยา กรรณสูต. 2516. "ทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการ." หน้า 2. ใน รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จาระไน แกนโกศล. 2529. หลักและทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 10. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิราช.
- จำเนียร จวงตระกูล. 2527. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : สมาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย.
- จำลอง เงินดี. 2541. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ชม ภูมิภาค. 2516. หลักการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2528. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชิตยา สุวรรณะขุญ. 2527. Sociology. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2542. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ ใจคำ. 2543. "ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาพนักงานซ่อมบำรุงรักษา บริษัทซีเมนส์ จำกัด ในโครงการรถไฟฟ้ามหานครสายเฉลิมรัชมงคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล. 2527. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณรงค์ศักดิ์ สิ้นสวัสดิ์. 2518. จิตวิทยาทางการเมือง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรัชยา อุ่นเสณีย์. 2542. "การศึกษาทัศนคติและปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรม TQC ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ทรงพล ภูมิพัฒน์. 2538. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทัศนาศ บุณยทอง. 2529. **พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ ในประสบการณ์วิชาชีพ** พยาบาล. กรุงเทพฯ : สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนวรรณ ศรีสุวรรณ. 2539. **การประเมินผลที่ช่วยเพิ่มผลผลิต**. กรุงเทพฯ : เมนแมนเนจ.
- ธวัช ชิวสุวิทย์. 25626. "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์พาณิชยศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดำรงศักดิ์ หมีนจักร์ และศรีสง่า กรวรรณสุด. 2524. **จิตวิทยาธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โคเมทอง.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2540. **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นัทธพงศ์ อิมบำรุง. 2541. "ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความปลอดภัย : กรณีศึกษาโรงงานปูนซีเมนต์ไทยแก่งคอย." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ ภาควิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤพนธ์ เอื้อธนวันต์. 2539. "นิตยสารแนวท่งเที่ยว : ศึกษาองค์กร เนื้อหา และผู้รับสาร." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขานิตยศาสตร์ (การหนังสือพิมพ์) บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล อาจสาคร. 2528. "ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและเจตคติของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย." สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิภา แก้วงามศรี. 2532. **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. 2543. "รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิต." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาธุรกิจอุตสาหกรรม ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นพมาศ ธีรเวคิน. 2539. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แน่นน้อย พงษ์สามารถ. 2539. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผุสดี รุมาคม. 2536. "การปรับปรุงการประเมินการปฏิบัติงาน." **วารสารบริหารธุรกิจ**. 36 (ธันวาคม 2536) : 92-100.

- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2530. **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7 ปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545. **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. 2527. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมนิราช.
- ประคอง ชื่นวัฒนา. 2543. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้าพยาบาลประจำหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศิริราช." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. **การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ประชัย เปี่ยมสมบุรณ์. 2533. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2526. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สารเศรษฐกิจ.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2540. **การประเมินผลพนักงาน**. ในเอกสารประกอบการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิชาวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. เอกสารอัดสำเนา.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2542. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2526. **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มานพ ชูนิล. 2536. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โยธิน สรรเสริญคุณ. 2539. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อระบบการประเมินศักยภาพพนักงาน : ศึกษากรณี ธนาคารนครหลวงไทย จำกัดมหาชน." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชดา อุดมวิจิต. 2540. "การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตกระแสไฟฟ้า." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533. การวัดทัศนคติเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี วิรเศรษฐ์. 2544. "การศึกษาทัศนคติและปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรม QCC ของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มเนชั่นแนลไทย." สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ. 2538. หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน. กรุงเทพฯ : เอช.เอ็น. กรุป.
- เรืองยศ นันทเสน. 2531. "ทัศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อำเภอ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ. 2543. การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. 2534. จิตวิทยาทัศนคติ. กรุงเทพฯ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วรรณวิไล จันทร์ภา และคณะ. 2533. รายงานการวิจัยการศึกษาของค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.
- วิชาญ ปลั่งใหม่. 2543. "เจตคติของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรม." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2542. SMEs : เสาหลักของอุตสาหกรรมกัญชาติ. กรุงเทพฯ : ประชาชน.

- วินิตา วรรณวิวัฒน์. 2540. "การศึกษาความรู้และเจตคติของครูที่มีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิไลลักษณ์ ชมภูศรี. 2544. "การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทย." วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์ พัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วีระวัฒน์ บันนิตามัย. 2540. "การประเมินการปฏิบัติงาน : แนวพินิจเชิงระบบ." วารสารข้าราชการ. 42(พฤษภาคม-มิถุนายน 2540) : 28-47.
- วีระวัฒน์ บันนิตามัย. 2541. "การประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา." วารสารเพิ่มผลผลิต. 36(ธันวาคม-มกราคม 2541) : 14-36.
- วีระศักดิ์ อุดมกิจเดชา. 2544. *อุตสาหกรรมสิ่งทอไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. 2531. *เจตคติ*. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา.
- ศรีณีย์ สิงห์ทน. 2539. "ความรู้ ทักษะ และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการเผยแพร่แนวความคิดเรื่องการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์." วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศานิตย์ บุญยรัตพันธุ์. 2537. "ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงานโมเพล็ก บริษัทโมเดิร์นฟอรั่มกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรม กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2545. *สถิติสะสมจำนวนโรงงานและการจ้างงานของอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ*. กรุงเทพฯ : กรมโรงงานอุตสาหกรรม.
- สงวน สิทธิเลิศอรุณ. 2530. *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- สรณยศ บุญไช้. 2545. "พฤติกรรมการณ์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของผู้ประกอบการบนเกาะช้าง จังหวัดตราด." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาติ ศรีสุวรรณ. 2547. "เจตคติของผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการดำเนินการด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- สมยศ นาวิการ. 2543. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- เสนาะ ดิยาวี. 2534. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. 2539. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมาคมอุตสาหกรรมฟอกย้อมพิมพ์และตกแต่งสิ่งทอไทย. 2543. การเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยต่อการเปิดตลาดเสรีสิ่งทอในปี 2548. กรุงเทพฯ : คณะทำงานเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยต่อการเปิดตลาดเสรีสิ่งทอในปี 2548.
- สมาคมอุตสาหกรรมฟอกย้อมพิมพ์และตกแต่งสิ่งทอไทย. 2546. ข้อมูลการส่งออกสินค้าสิ่งทอ. [Online]. Available : <http://www.thaitextile.org/dataarticle/situation-july-46.doc> 2003.
- สมิต สัชฌุกร. 2538. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน." ใน การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ. รวบรวมและจัดพิมพ์โดย เอกชัย กี่สุขพันธ์. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ. : 249-270.
- เสตนา รัตนบุรี. 2538. "ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสรี วงษ์มณฑา. 2529. หลักและทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 12. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- สุชาฎ โภคิน. 2523. "การสำรวจทัศนคติ/การสำรวจความคิดเห็น." วารสารบริหารคน. 4 (มิถุนายน-สิงหาคม 2523) : 45.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2523. ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2537. การสร้างมาตรวัดในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ. 2541. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา 1. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุวิไล เรียงวัฒนสุข. 2530. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภลักษณ์ อิงคนันท์. 2537. "การวิเคราะห์ความรู้และทัศนคติของสมาชิกสหกรณ์ที่มีต่อสหกรณ์การเกษตรเมืองกาฬสินธุ์ จำกัด." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมชาย แซ่จึ้ง. 2539. "ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมบูรณ์ สุริยวงศ์. 2523. MR 413 : การสร้างแบบทดสอบ 3. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอนกกุล กรี่แสง. 2521. **จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา**. พิษณุโลก : แผนกเอกสารและการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- อลงกรณ์ มีสุทธา. 2532. "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต." สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัตมชุกร. 2539. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989).
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัตมชุกร. 2540. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : ประชาชน.
- อรญาณี สุนทรวิช. 2546. "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้และเจตคติต่อหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต (GMP) นมพร้อมดื่มพาสเจอร์ไรส์ของพนักงานในสถานประกอบการผลิตนมพร้อมดื่มพาสเจอร์ไรส์ขนาดเล็ก ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมของโรงงานแปรรูปนมพร้อมดื่มขนาดกลางและขนาดเล็กให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ GMP นมพร้อมดื่มพาสเจอร์ไรส์." วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อรวรรณ ปิลาณ์ไฉวาท. 2537. **การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aiken Lewis R. 1985. *Psychological Testing and assessment*. Boston : Allyn and Bacon.
- Allport, G. 1953. *Handbook of Social Psychology*. Worcester : Clark'University Press.
- Anastasi, Anne. 1988. *Psychological Testing*. 6th ed. New York : Macmillan.
- Beach, Dale S. 1980. *Personnel : The Management of People at Work*. New York : Macmillan Publishing Co.
- Best, W. 1981. *Research in Education*. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Castetter, William B. 1992. *The Personnel Function in Educational Administration*. 5th ed. New York : Macmillan Publishing Company.

- Cherryton, David J. 1995. **The Management of Human Resources**. 4th ed. New Jersey : Prentice-Hill.
- Coon, D. 1998. **Introduction to Psychology : Exploration and Application**. 8th ed. Brooks : Cole.
- Feldman, R.S. 1998. **Social Psychology**. 2nd ed. New York : Prentice-Hall.
- Gary, J. 1992. **Organizational Behavior : Understanding Life at Work**. 3rd ed. New York : Harper Collins.
- Good, V. 1973. **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book.
- Heyel, Carl. 1982. **The Encyclopedia of Management**. 3rd ed. New York : Van Nostrand Reinhold.
- Katz, E. 1960. "The Functional Approach to the Study of Attitudes." **Public Opinion Quarterly**. (24).
- Kendle, H. 1963. **Basic Psychology**. New York : Appleton Century Crofts Company C.
- McDavid, J.W. and Harrari, H. 1968. **Social Psychology : Individuals Groups and Societies**. New York : Harper & Row.
- Mathis, Robert L., and Jackson, John H. 1997. **Human Resource Management**. 8th ed. New York : West Publishing Company.
- Mondy, R. Wayne., and Noe, Robert M. 1993. **Human Resource Management**. 5th ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Plotnik, R. 1999. **Introduction to Psychology**. 5th ed. Belmonth : Wadsworth.
- Richard M. Hodgets. 1999. **Modern Human Relation at Work**. Orlando : The Dryden Press Harcourt Brace College Publishers.
- Rokeach, M. 1986. **Beliefs Attitude and Change**. New York : John, Wiley and Sons, Incorporate.
- Schuler, Randall S. 1998. **Managing Human Resources**. 6th ed. Ohio : South-Western College Publishing.
- Sherman, Arthur. et. al. 1998. **Managing Human Resources**. Ohio : South-Western College Publishing.
- Thurstone, LL. 1967. **Attitude Theory and Measurement**. New York : John Wiley & Son.
- Werther, William B., and Davis, Keith. 1996. **Human Resources and Personnel Management**. 5th ed. New York : McGraw-Hill.

Zimbardo, G. et. al. 1977. *Influencing Attitude and Changing Behavior*. London : Addison Wesley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามที่ใช้ในการประเมินการศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ ในประเทศไทย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย

ผู้วิจัย

นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย

1. ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์กร จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 ข้อ

** กรอกข้อมูลเสร็จแล้ว กรุณาพับเข้าซอง แล้วนำส่งตู้ไปรษณีย์ได้ทันทีตามที่อยู่ที่เจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่
ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2547

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2

2. อายุ

[] ต่ำกว่า 30 ปี

[] 30 – 35 ปี

[] มากกว่า 35 – 40 ปี

[] มากกว่า 40 – 45 ปี

[] มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3

3. ระดับการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] ปริญญาตรี

[] สูงกว่าปริญญาตรี

4

4. อายุงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต

[] น้อยกว่า 1 ปี

[] 1-3 ปี

[] มากกว่า 3 - 6 ปี

[] มากกว่า 6 - 9 ปี

[] มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

5

5. จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

[] ต่ำกว่า 100 คน

[] 100 – 300 คน

[] มากกว่า 300 – 600 คน

[] มากกว่า 600 คนขึ้นไป

6

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ

คำชี้แจง : กรุณใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริง (เลือกตอบเพียงข้อเดียว)

สำหรับผู้วิจัย

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในองค์การของท่านที่
สำคัญที่สุด คือข้อใด 7

- เพื่อให้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง โยกย้าย ปลดออก และการให้
ผลประโยชน์ตอบแทน ขึ้นค่าจ้างตามผลงาน
- เพื่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกงาน
- เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากมีการ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในระบบการประเมินผล
- เพื่อเป็นเครื่องวัดความสามารถ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงาน ตามวัตถุประสงค์
และเป้าหมายที่กำหนดไว้
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

2. ใครเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในขั้นตอนแรกของการประเมิน 8

- พนักงานประเมินตนเอง
- เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน
- หัวหน้างาน
- ผู้จัดการฝ่ายผลิต
- ผู้บริหาร
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในรูปแบบใดที่องค์การใช้ในการประเมินผลมากที่สุด 9

- การประเมินโดยกราฟ (Graphic Rating Scales)*
- การประเมินโดยวิธีการเปรียบเทียบ (The Paired Comparison Method)**
- การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective)***
- การประเมินผลแบบ 360 องศา (360 ° Reviews)****
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ปีละกี่ครั้ง 10
- [] 1 ครั้ง
- [] 2 ครั้ง
- [] อื่นๆ (โปรดระบุ)
5. หลังจากทำการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว โดยทั่วไปมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือไม่ 11
- [] แจ้งให้ทราบ
- [] ไม่ได้แจ้งให้ทราบ

หมายเหตุ :

* การประเมินโดยกราฟ (Graphic rating Scales)

เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกำหนดคุณสมบัติต่างๆ ไว้บนมาตราส่วน เริ่มจากซ้ายสุดไปขวาสุด (ไม่พอใจ พอใช้ ดี ดีกว่า และดีเยี่ยม) ในแต่ละช่องจะมีให้เลือกว่า คุณสมบัตินี้ของพนักงานที่ผู้ประเมินกำลังพิจารณาอยู่ในขั้นใด ซึ่งคุณสมบัตินี้ของพนักงานที่จะทำการประเมิน เช่น ปริมาณงาน คุณภาพความถูกต้องของงาน ความสนใจในงาน ฯลฯ

** การประเมินโดยวิธีการเปรียบเทียบ (The Paired Comparison Method)

เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำบุคคลมาเปรียบเทียบเป็นคู่ๆ และเปรียบเทียบกับทุกคน ซึ่งจะพิจารณาดูผลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน ฯลฯ โดยพิจารณาเปรียบเทียบว่าระหว่างทั้งสองคนใครดีกว่ากัน ซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ทั้งหมดแล้ว สามารถนำมาเรียงลำดับว่าบุคคลใดที่มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด และบุคคลใดมีผลการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

*** การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective)

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นกระบวนการที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และเนื้อหาหลักของความรับผิดชอบรวมทั้งความคาดหวังผลงานที่จะเกิดขึ้น

**** การประเมินผลแบบ 360 องศา (360 ° Evaluation Reviews)

เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากวิธีการอื่น โดยวิธีปกติให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน แต่วิธีนี้จะให้บุคคลที่ถูกประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มบุคคลตามสายงาน รวมทั้งบุคคลอื่นๆ ที่ติดต่อกับหน่วยงานของผู้ถูกประเมินเป็นผู้ประเมินด้วย โดยใช้แบบฟอร์มการประเมินของแต่ละคน หลังจากนั้นผู้บังคับบัญชาจะสรุปข้อมูลที่ได้รับอีกครั้ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิต ที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์และตกแต่งสำเร็จ จำนวน 42 ข้อ

คำชี้แจง

1. แบบวัดเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ มีองค์ประกอบในการศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 วัดเจตคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.2 วัดเจตคติต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.3 วัดเจตคติต่อเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.4 วัดเจตคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ระดับความคิดเห็นมีความหมายต่างๆ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายความว่า	ท่านรู้สึกที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นๆ
เห็นด้วย	หมายความว่า	ท่านรู้สึกที่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ เป็นส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายความว่า	ท่านรู้สึกยังตัดสินใจไม่ได้ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ
ไม่เห็นด้วย	หมายความว่า	ท่านรู้สึกที่ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ เป็นส่วนใหญ่
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายความว่า	ท่านรู้สึกที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นๆ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ เพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	วัตถุประสงค์และความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วย เสริมสร้างความเข้าใจที่ีระหว่างท่านและผู้ ถูกประเมิน-----					
2	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่ ควรทำกันเป็นประจำทุกปี-----					
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่น่า เบื่อสำหรับท่าน-----					
4	ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ ตัวชี้วัดความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการ-----					
5	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่ ท่านใช้จับผิดการทำงานของพนักงาน-----					
6	การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การ ประเมินว่าพนักงานแต่ละคนทำงาน ได้ด้อย กว่า หรือดีกว่าพนักงานคนอื่นๆ โดยการ เปรียบเทียบกันระหว่างพนักงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการ ในระดับเดียวกัน-----					

สำหรับผู้วิจัย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	วัตถุประสงค์ก่อนนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และการนำไปใช้ เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารระดับสูงอธิบายให้ท่านเข้าใจใน นโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติ งานขององค์กร ได้ชัดเจน -----					
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐาน ชัดเจน -----					
4	นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ประ โยชน์ต่อตัวท่าน -----					
5	ท่านเชื่อมั่นว่านโยบายเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสิ่งที่ ถูกต้อง -----					
6	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์กร กำหนดไว้อย่างชัดเจน -----					
7	การกำหนดวันลาในหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานเหมาะสมดีแล้ว -----					
8	จำนวนครั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์กรมีความเหมาะสมดีแล้ว -----					
9	วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ ปัจจุบันที่องค์กร ใช้เหมาะสมดีแล้ว -----					
10	องค์กรไม่จำเป็นต้องมีนโยบายการแจ้งผล การประเมินให้พนักงานฝ่ายผลิตระดับ ปฏิบัติการทราบ -----					
	แม้องค์กรมีนโยบายเปิด โอกาสให้พนักงาน ฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการสามารถโต้แย้งผล การประเมินได้ แต่ในทางปฏิบัติทำได้น้อย มาก -----					

สำหรับผู้วิจัย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11	องค์กรให้ความสำคัญกับระบบการ ประเมินผลอย่างจริงจัง-----					
12	ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อระบบ การประเมินผลเป็นอย่างดี-----					
13	หลักการประเมินผลที่ดี นอกจากจะต้อง ยึดถือผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็น หลักแล้ว ยังต้องคำนึงถึงผลการประเมินครั้ง ที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ด้วย-----					
14	ผลการประเมินที่ท่านประเมินพนักงานฝ่าย ผลิตระดับปฏิบัติการ สามารถเปลี่ยนแปลง ได้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง ขึ้นไป-----					
15	หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน มีการแจ้งให้พนักงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการ ได้รับทราบก่อน-----					
	วัตถุประสงค์ต่อเครื่องมือที่ใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1	หัวข้อในแบบฟอร์มการประเมิน เป็นแค นามธรรมเท่านั้น ไม่สามารถวัดได้จริง-----					
2	แบบฟอร์มการประเมินผลที่องค์กรใช้อยู่ มีรูปแบบที่ชัดเจน-----					
3	แบบฟอร์มการประเมินผลที่องค์กรใช้อยู่ ไม่เป็นสากล-----					
4	หัวข้อการประเมินผลในแบบฟอร์มมี ความหมายไม่ครอบคลุมทุกด้าน-----					
5	ความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิตระดับ ปฏิบัติการสามารถวัดได้จากหัวข้อ การประเมินผลแต่ละข้อ-----					
6	จำนวนค่าคะแนนในแบบฟอร์มการ ประเมินผลแต่ละข้อมีความเหมาะสมดีแล้ว-----					

สำหรับผู้วิจัย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
7	แบบฟอร์มการประเมินผลขององค์กรมี ความยืดหยุ่นน้อย-----						<input type="checkbox"/>
8	แบบฟอร์มการประเมินผลสามารถแยก พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ ปฏิบัติงานดี ไม่ได้จริง-----						<input type="checkbox"/>
9	แบบฟอร์มการประเมินใช้งานได้สะดวก-----						<input type="checkbox"/>
10	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าแบบฟอร์มสามารถ วัดผลงานได้จริง-----						<input type="checkbox"/>
	วัตถุประสงค์ต่อผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน						
1	ท่านคิดว่าท่านมีหลักเกณฑ์การประเมินผล ที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา-----						<input type="checkbox"/>
2	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย ผลิตระดับปฏิบัติการดี-----						<input type="checkbox"/>
3	ท่านคิดว่าการนำเสนอผลงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เป็นส่วนหนึ่งในการ การประเมินผล-----						<input type="checkbox"/>
4	ท่านคิดว่าระดับการศึกษาของพนักงานฝ่าย ผลิตระดับปฏิบัติการ เป็นส่วนหนึ่งในการ ประเมินผล-----						<input type="checkbox"/>
5	ท่านคิดว่าสถิติการขาด ลา มาสาย ของ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการไม่ใช่ ปัจจัยหลักในการประเมินผล-----						<input type="checkbox"/>
6	ท่านคิดว่าควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ พนักงานรับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงในจุด ที่บกพร่อง-----						<input type="checkbox"/>
7	พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ผู้ถูก ประเมินมีความพอใจและยอมรับในผลการ ประเมินของท่าน-----						<input type="checkbox"/>

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
8	ท่านกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการทำงานของ พนักงานสูงเกินไป						<input type="text"/>
9	ท่านสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการได้ โดยไม่ ต้องพิจารณาจากใบกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ						<input type="text"/>
10	ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น งานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญนัก เมื่อเทียบกับ งานอื่นๆที่ท่านจะต้องปฏิบัติ						<input type="text"/>
11	ไม่ควรประเมินผลการปฏิบัติงานให้อยู่ใน ระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แม้ว่า การปฏิบัติงานจริงของพนักงานจะต่ำกว่า มาตรฐานก็ตาม เพราะจะเป็นการทำลายขวัญ และกำลังใจการทำงาน of พนักงาน						<input type="text"/>

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 ข้อ

1. ปัญหา อุปสรรคที่ท่านเคยประสบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

-

ภาคผนวก ข.

หนังสือเชิญตรวจเครื่องมือการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. 3692

ที่ ศธ 0524.04/ 2723

วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่ง” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามซึ่งที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

๒๒ มิ.ย. ๒๕๔๗



ที่ ศธ 0524.04/ 2723

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.จ่านงค์ จิ่งธีรพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ"

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

22 มิ.ย. 47



ที่ ศธ 0524.04/ 2723

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนจลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการบริหาร บริษัทอุตสาหกรรมรามาทે็กซ์ไทด์ (1988) จำกัด (คุณธาดา มนต์วิกุล ณ อยุธยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ"

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่าง
ยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

22 มิ.ย. 47



ที่ ศธ 0524.04/ 2723

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัทอุตสาหกรรมรามาทีกซ์ไทย (1988) จำกัด (คุณวสันต์ ชิวชัยพิมพ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ"

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่าง
ยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

๒๒ มิ.ย. ๒๕๖๗



ที่ ศธ 0524.04/ 2723

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) (คุณเอกพงษ์ หนูวงษ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ"

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างยิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่าง
ยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

22 มิ.ย. 47

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0524.04 / 2929

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

7 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาเจตคติของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จในประเทศไทย” และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2547 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)
รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวนิภาภรณ์ ศรีพันธ์
วัน เดือน ปี เกิด	26 เมษายน 2520
สถานที่เกิด	อ.เมือง จ.มุกดาหาร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เขตบางพลี จ.สมุทรปราการ
ประวัติการทำงาน	- เดือนธันวาคม พ.ศ.2541 - เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 เจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนา ฝ่ายเทคนิคการซ่อม บริษัทอุตสาหกรรมรามาทેคทีล (1988) จำกัด - เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 - เดือนกันยายน พ.ศ. 2547 เจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ บริษัทไทยอ็อฟเซท จำกัด สถานที่ทำงาน (ปัจจุบัน)
ตำแหน่ง	กันยายน พ.ศ. 2547 ถึงปัจจุบัน
ประวัติการศึกษา	บริษัทไทยอ็อฟเซท จำกัด หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ พ.ศ. 2541 สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เอกเคมี จากสถาบันราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2547 สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม จากสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาด กระบัง