

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม :
กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเแง อำเภopakพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วสันต์ ทองมา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช


**EFFICIENT INCREASE IN THE MANAGEMENT OF SMEs :
A CASE STUDY OF HAH HENG SHIPYARD IN PAKPHANANG,
NAKHON SI THAMMARAT**

WASAN THONGMA

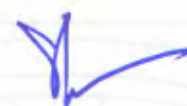
**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of
Education Degree in Industrial Technology
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
Academic Year 2015**

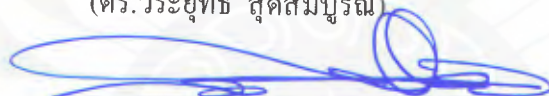
หัวข้อวิทยานิพนธ์ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม
กรณีศึกษา คู่ต่อเรือสะเฮง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ผู้วิจัย นายवंสันต์ ทองมา
สาขาวิชา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม


คณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี)

คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน
(ดร.วีระยุทธ สูดสมบูรณ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สรารัฐ จริตงาม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ไว้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลดาวัลย์ แก้วสินवल)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 8 เดือน เมษายน พ.ศ. 2559

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะพาน อำเภอบางบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช
ชื่อผู้วิจัย	นายวสันต์ ทองมา
สาขาวิชา	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม: กรณีศึกษาอู่ต่อเรือสะพาน อำเภอบางบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานของธุรกิจอู่ต่อเรือสะพาน และ 2) พัฒนาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือของอู่ต่อเรือสะพาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานฝีมือของ อู่ต่อเรือสะพานจำนวน 35 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

จากการวิจัยพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อมของอู่ต่อเรือสะพาน อำเภอบางบาล จังหวัดนครศรีธรรมราชนั้น องค์กรมี 1) กระบวนการในการวางแผนบริหารงานเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.65, S.D. = 0.84$) 2) กระบวนการในการจัดองค์การเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.68, S.D. = 0.88$) 3) กระบวนการในการสั่งงานเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.68, S.D. = 0.82$) 4) กระบวนการในการควบคุมการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.80, S.D. = 0.73$) 5) ความรู้ในการทำงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.71, S.D. = 0.74$) 6) ชีตความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานได้ เฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.02, S.D. = 0.81$) และ 7) สิ่งกระตุ้นในการทำงานมีส่วนในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานได้ เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34, S.D. = 0.82$) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อมจำเป็นต้องมีการวางแผนบริหารงานให้เป็นบรรทัดฐานและสามารถ

เป็นแนวทางเพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จที่คาดหวังได้ในอนาคต เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดการองค์การ ควรมีการสั่งงานที่ดีเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการแนะนำงานในแต่ละส่วนของแผนกต่าง ๆ ให้กับบุคลากร หรือบุคลากรที่ย้ายเข้ามาในส่วนของแผนกนั้น ๆ ได้ทราบ เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของงานว่าเป็นไปตามแผนและเป้าหมาย หรือข้อตกลงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ บุคลากรควรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการศึกษาคู่มือ ขอบบพร่อง และจุดแข็งของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน และการปฏิบัติงานของบุคลากรหากขาดพลังหรือแรงจูงใจในการทำงานอาจมีผลทำให้การทำงานเกิดความน่าเบื่อ และควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ซึ่งองค์กรควรสร้างแรงจูงใจหรือสิ่งเร้าเพื่อทำให้เกิดสภาวะการตื่นตัวอยู่เสมอ

ดังนั้นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อมจึงควรมีการบริหารจัดการองค์การที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการต่อเรือและซ่อมเรือของอู่ต่อเรือสะเสง เพื่อให้บุคคลที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการประมงเข้ามาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น

ABSTRACT

The Title Efficient Increase in the Management of SMEs : A Case Study of Hah Heng Shipyard in Pakphanang, Nakhon Si Thammarat

The Author Mr. Wasan Thongma

Program Industrial Technology

Thesis Advisor Assistant Professor Dr.Chatchai Kaewdee

The research presents a Small and Medium Enterprises (SMEs) optimization model: a case study of Ha Heng shipyard in Pakpanung District, Nakhon Si Thammarat. This research aims to study managerial conditions of Ha Heng shipyard and to find out a SMEs optimization model for skilled labors in Ha Heng shipyard. The participants were 35 skilled labors and selected by purposive sampling. The interviewees were 5 experts who identified a SMEs optimization model upon Ha Heng shipyard. The research instrumentations were a questionnaire and a structured interview form. The data was collected by the researcher. The quantitative data was analyzed by percentile, mean, and standard deviation. The qualitative data was analyzed by content analysis.

The research results showed as follows: 1. As a whole, the SMEs optimization model of Ha Heng shipyard in Pakpanung, Nakhon Si Thammarat was at the good level. The results can be separated into 7 parts: 1) managerial planning process was at the good level ($\mu = 3.65$; S.D. = 0.84) , 2) line-officer managerial process was at the good level ($\mu = 3.68$; S.D. = 0.88), 3) assignment managerial process was at the good level ($\mu = 3.68$; S.D. = 0.82) , 4) work controlling process was at the good level ($\mu = 3.80$; S.D. = 0.73) , 5) managerial knowledge for improving the optimization model was at the good level ($\mu = 3.71$; S.D. = 0.74) , 6) The capacities of practitioners contributing enhancement working was at good level ($\mu = 4.02$; S.D. = 0.81) , and 7) driven force for collaborative working was at the good level ($\mu = 3.34$; S.D. = 0.82). 2. The analysis of the collected data indicated that the SMEs optimization model of Ha Heng shipyard must definite the managerial scope underlying and identifying the procedures

towards challenges and targets with best practice. The line officers should be classified prior commands from top to bottom; for example, two-way communication must be employed. The Ha Heng shipyard has to be established the annual plan provided for skilled labours communication. SWOT analysis was participated with workers in Ha Heng shipyard. The managerial process was technical skills, human skills, and conceptual skills to enhance the SMEs optimization model in order to gain benefits and sustainable development. Furthermore, the personnel development should be promoted to the upper level and given more incentives. Also, all the workers in Ha Heng shipyard should be driven and motivated by their company as well.

Consequently, to increase efficiency in the management of SMEs, Ha Heng shipyard should build strengthens in its organization. Technology is another tool to support the company, the skilled workers. Moreover, the company should promote its business to fishery owners for enhancing income.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่คอยดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา และแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารของอุต้อเรือสะเฮง รวมทั้งหัวหน้าแผนกต่าง ๆ พนักงานของอุต้อเรือสะเฮงทุกท่าน และผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านตอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลไปใช้ในงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง

ขอขอบคุณ คุณพ่อคุณแม่ และสมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้า รวมทั้งขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน และผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่คอยส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

วสันต์ ทองมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตในการวิจัย.....	4
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
การประกอบธุรกิจอู่ต่อเรือในประเทศไทย.....	8
อู่ต่อเรือพะเยา.....	11
การประกอบธุรกิจขนาดเล็ก.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.....	16
ความหมายของประสิทธิภาพ.....	16
ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	21
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ.....	22

บทที่	หน้า
ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน.....	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กร.....	25
ความหมายของการบริหารองค์กร.....	25
แนวคิดการบริหารองค์กร.....	26
ทฤษฎีการบริหารองค์กร.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
งานวิจัยในประเทศ.....	38
งานวิจัยต่างประเทศ.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือรวบรวมข้อมูล.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการบริหารงานธุรกิจอยู่ต่อเรือ สะเเฮง.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ แรงงาน ฝีมือของอยู่ต่อเรือสะเเฮง.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อยู่ต่อเรือสะเเฮง อำเภอปากพนัง จังหวัด นครศรีธรรมราช.....	77
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	85
สมมุติฐานของการวิจัย.....	85
เครื่องมือรวบรวมข้อมูล.....	86
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผล.....	90

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	114
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล.....	118
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	124
ภาคผนวก จ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	141
ประวัติผู้วิจัย.....	144

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ลักษณะของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	12
2 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามแผนกต่าง ๆ ของอุตสาหกรรม.....	42
3 คำร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มบุคลากร ของอุตสาหกรรม อำเภอบางบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	54
4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการวางแผน บริหารงาน.....	56
5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการจัดองค์การ.....	57
6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการสั่งงาน.....	58
7 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการควบคุม การทำงาน.....	59
8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรู้ในการทำงาน.....	60
9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านจิตความสามารถ.....	61
10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน.....	61
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานของ การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ.....	62
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพใน การบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ.....	63
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ.....	64
14 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่.....	66

ตารางที่	หน้า
15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา.....	66
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา.....	68
17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	69
18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....	70
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....	71
20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่.....	73
21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่.....	74
22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาในการทำงานกับอู่ต่อเรือสะเฆง.....	75
23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับอู่ต่อเรือสะเฆง.....	76
24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาในการทำงานกับอู่ต่อเรือสะเฆงเป็นรายคู่.....	77
25 วิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ อู่ต่อเรือสะเฆง โดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1.....	78
26 วิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ อู่ต่อเรือสะเฆง โดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2.....	79
27 วิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ อู่ต่อเรือสะเฆง โดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3.....	80
28 วิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ อู่ต่อเรือสะเฆง โดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4.....	82

ตารางที่	หน้า
29 วิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ ผู้ต่อเรือฮะเฮง โดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5.....	83
30 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการวางแผน บริหารงาน.....	128
31 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการใน การจัดองค์การ.....	128
32 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการสั่งงาน.....	129
33 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการควบคุม การทำงาน.....	129
34 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรู้ในการทำงาน.....	130
35 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านขีดความสามารถ.....	130
36 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน.....	131
37 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานจำแนกตาม สถานภาพด้านเพศ.....	131
38 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนจำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุ.....	133
39 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนจำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา.....	135
40 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนจำแนกตามสถานภาพ ด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....	137
41 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนจำแนกตามสถานภาพ ด้านระยะเวลาในการทำงานกับผู้ต่อเรือฮะเฮง.....	139

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 ผู้ต่อเรือสะเซง.....	11
3 ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพงาน.....	24
4 ความหมายของการจัดการ.....	26
5 องค์ประกอบขององค์การ.....	27
6 หน้าที่ของการจัดการ.....	28
7 ความสามารถทางการบริหารตามระดับการบริหาร.....	30
8 แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์.....	31
9 วงจร PDCA.....	36
10 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม.....	47
11 ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์.....	48
12 แนวทางในการบริหารงานธุรกิจผู้ต่อเรือสะเซง.....	96
13 กราฟแสดงร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	125
14 กราฟแสดงร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	125
15 กราฟแสดงร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	126
16 กราฟแสดงร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....	126
17 กราฟแสดงร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับผู้ต่อเรือสะเซง.....	127

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการต่อเรือและซ่อมเรือเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญ และมีการเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกันมากมาย ประเทศไทยใช้การขนส่งทางน้ำในปริมาณสูง เนื่องจากสามารถบรรทุกสินค้าได้ในปริมาณมาก และมีต้นทุนในการขนส่งต่ำกว่า การขนส่งด้านอื่น ๆ (ฐานความรู้ทางทะเล, 2554) อุตสาหกรรมการต่อเรือและซ่อมเรือ จึงเป็นอุตสาหกรรมที่ช่วยสนับสนุนกิจการขนส่งสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประกอบกิจการต่อเรือขนาดย่อม เป็นกลุ่มกิจการที่มีศักยภาพในการต่อเรือและซ่อมเรือขนาดไม่เกิน 500 ตันกรอส โดยให้บริการต่อเรือขนาดกลางถึงขนาดเล็กซ่อมบำรุงเรือไม้ เรือประมง และเรือขนาดเล็กเป็นหลัก (พิพิณนที พูลสวัสดิ์, กิตติภักดิ์ รัตนจันทร์ และ สิทธิพงษ์ มหาชนบดี, 2554) การต่อเรือและซ่อมเรือเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้ช่างฝีมือ และแรงงานจำนวนมาก การต่อเรือและซ่อมเรือจะมีการสร้างรายได้จากการต่อเรือในแต่ละลำมีมูลค่าที่มหาศาลดังนั้นอุตสาหกรรมการต่อเรือและซ่อมเรือจึงสร้างรายได้จำนวนมหาศาลจากการต่อเรือ และการซ่อมบำรุงเรือ ตลอดจนการผลิตวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ในเรือ และมีอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการต่อเรือและซ่อมเรือประกอบด้วย อุตสาหกรรมต้นน้ำ อุตสาหกรรมกลางน้ำ และ อุตสาหกรรมปลายน้ำ ซึ่งมีความสำคัญต่อต้นทุนและคุณภาพในการผลิต (ฐานความรู้ทางทะเล, 2554)

ภาคใต้ของประเทศไทยเป็นพื้นที่หนึ่งที่มีแนวชายฝั่งทะเลรวมกันยาวกว่า 3,148.23 กิโลเมตร (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, 2556) มีอยู่ต่อเรือและซ่อมเรือมากกว่า 63 แห่งในเขต 11 จังหวัด ยกเว้น จังหวัดพัทลุง ยะลา และนราธิวาส ที่ไม่มีอยู่ต่อเรือประกอบกิจการอยู่ในพื้นที่ โดยจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นจังหวัดที่มีอยู่ต่อเรือ และซ่อมเรือ จำนวนมากที่สุด จำนวน 17 แห่ง (สถาบันวิจัยและพัฒนาสุขภาพภาคใต้, 2555) และมีท่าเทียบเรือเพื่อใช้ในการขนส่งสินค้า ทั้งภาครัฐบาล และเอกชน เนื่องจากประชากรริมชายฝั่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพทางด้านประมง การจำหน่าย และขนส่งสินค้าทางการประมง ส่งผลให้เศรษฐกิจ ในจังหวัดนครศรีธรรมราชเจริญรุ่งเรือง มีการจ้างแรงงาน และเสริมสร้างอุตสาหกรรม

ทางการประมงอย่างต่อเนื่องจากการเดินเรือจำนวนมาก เช่น อาหารทะเลแช่แข็ง อาหารทะเลแปรรูป และผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ ทั้งขายปลีก และขายส่ง โดยอุตสาหกรรมในจังหวัดนครศรีธรรมราชส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งตั้งอยู่ในเขตอำเภอปากพนังมากที่สุด (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพนัง, 2551) เนื่องจากเป็นเขตพื้นที่ติดชายฝั่ง และมีท่าเรือน้ำลึกรองรับการขนส่งทางน้ำของชาวนครศรีธรรมราช จากการสำรวจพบว่า ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมและซ่อมเรือขนาดย่อมที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ มีจำนวน 4 ราย โดยมีอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ อุตสาหกรรมอะไหล่ ซึ่งทำกิจการเกี่ยวกับการต่อเรือซ่อมเรือ โรงกลึง และซ่อมเครื่องยนต์เรือ ยาวนานกว่า 60 ปี (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพนัง, 2551)

ปัจจุบันการประกอบกิจการอุตสาหกรรมพบว่า มีการเข้ามาใช้บริการลดลง เนื่องจากอาชีพทางการประมงมีอัตราการขยายตัวต่ำ การลดลงของทรัพยากรสัตว์น้ำในทะเลไทย ราคาสัตว์น้ำตกต่ำ ปัจจัยการผลิตผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำมีราคาสูง สภาพปัญหาทางการเมือง กลไกทางการตลาด และราคาน้ำมันเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการประมงของชาวนครศรีธรรมราช ทำให้ผู้ประกอบการทางการประมงและเจ้าของเรือประมงเข้ามาใช้บริการลดลง (เศรษฐกิจประชาคมอาเซียน, 30 ตุลาคม 2556) อุตสาหกรรมอะไหล่จึงได้ประสบปัญหาในการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งทางด้านบุคลากร ทูน และการบริหารทรัพยากรภายในโรงงาน (ภัทรพงศ์ คงยั่งยืน, 2557 พฤศจิกายน 28) เพราะต้องรองรับกับระบบงานที่ปรับเปลี่ยนเงินทุนที่ต้องลดลง การลดจำนวนบุคลากร การเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของแรงงาน ลดเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดผลเสียต่อโรงงาน และต้องเร่งพัฒนาระบบการทำงานของบุคคล แก้ปัญหาการบริหารองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมอะไหล่ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนากิจการและทิศทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่ได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดให้กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอะไหล่

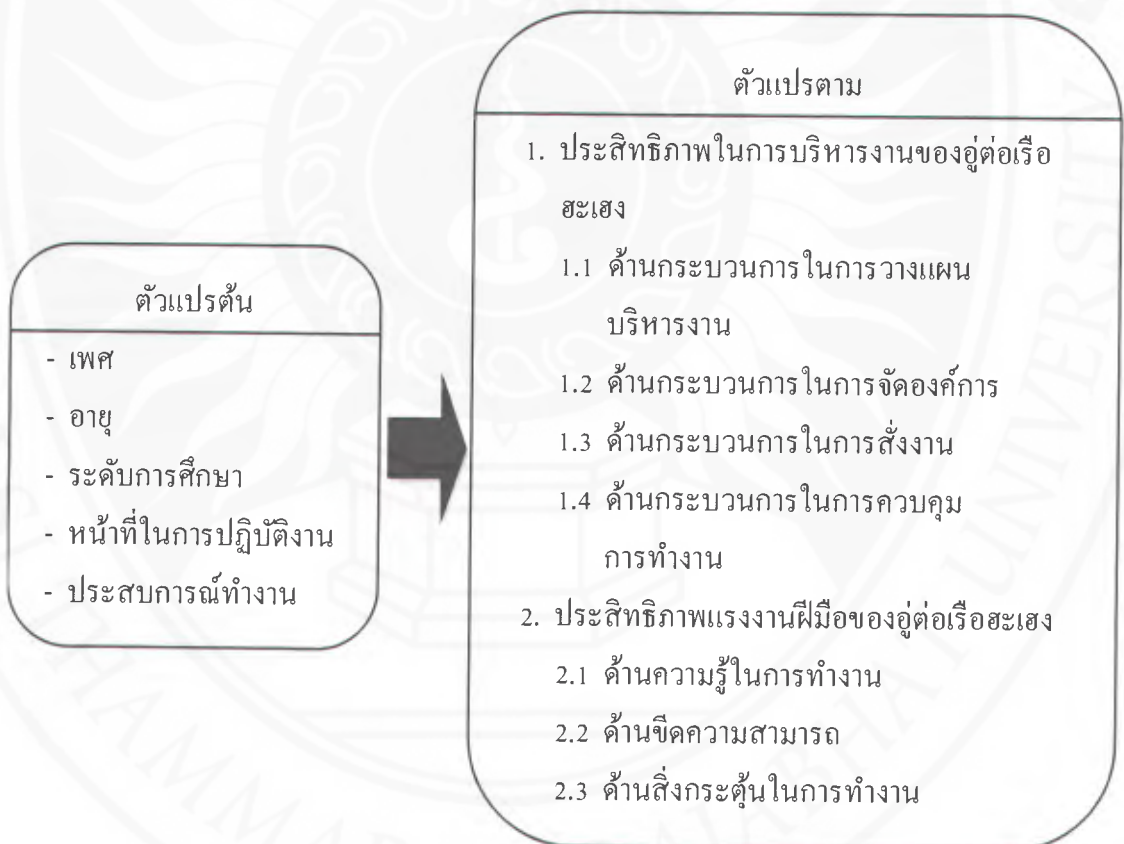
จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ Gilbert (สันติภพ วงศ์ศิริ, 2551) และแนวทางการบริหารองค์กรของ James A.F. Stoner (พวงผกา ตันกิจจานนท์, 2552) ในการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้ตระหนักรู้หน้าที่ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ชัดความสามารถของตนเองในการทำงาน สร้างสิ่งเร้าเพื่อปรับปรุง และแก้ปัญหาในการประกอบธุรกิจ ลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และเสริมสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพ และปัญหาในการบริหารงานของธุรกิจอู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. พัฒนาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือของอู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของ Gilbert (สันติภพ วงศ์ศิริ, 2551) และแนวทางการบริหารองค์กรของ James A.F. Stoner (พวงผกา ตันกิจจานนท์, 2552) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงสภาพ และปัญหาในการบริหารงานของธุรกิจอู่ต่อเรือสะเเฮง อำเภอกาบัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. สามารถพัฒนาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมืออู่ต่อเรือสะเเฮงอำเภอกาบัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในองค์กร และเป็นต้นแบบของอู่ต่อเรือขนาดย่อมอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของอู่ต่อเรือสะเเฮง อำเภอกาบัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 35 คน และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 35 คน

- | | | |
|-----|-------------------|-------------|
| 1.1 | แผนกบริหาร | จำนวน 5 คน |
| 1.2 | แผนกเครื่องจักรกล | จำนวน 2 คน |
| 1.3 | แผนกเครื่องยนต์ | จำนวน 3 คน |
| 1.4 | แผนกช่างไม้ | จำนวน 14 คน |
| 1.5 | แผนกช่างหมัน | จำนวน 6 คน |
| 1.6 | แผนกช่างสี | จำนวน 5 คน |

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อทำการสอบถามถึงข้อเสนอแนะเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเเฮง อำเภอกาบัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ตัวแปร ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น คือ

2.1.1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) หน้าที่ในการปฏิบัติงาน
- 5) ประสบการณ์ทำงานในอู่ต่อเรือสะเเฮง

2.1.2 สถานภาพสถานประกอบการ ได้แก่

- 1) คน
- 2) เงิน
- 3) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร
- 4) การบริหารจัดการ

2.2 ตัวแปรตาม คือ

2.2.1 ประสิทธิภาพในการบริหารงานของอู่ต่อเรือสะเซง

- 1) ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน
- 2) ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ
- 3) ด้านกระบวนการในการตั้งงาน
- 4) ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน

2.2.2 ประสิทธิภาพบุคลากรของอู่ต่อเรือสะเซง

- 1) ด้านความรู้ในการทำงาน
- 2) ด้านจิตความสามารถ
- 3) ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเก็บข้อมูล และสรุปผลการวิจัย ใช้เวลาตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

4. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ อู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อตกลงเบื้องต้น

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเป็นบุคลากรที่มาปฏิบัติงานในวันที่ผู้วิจัยเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยปฏิบัติงานตามปกติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเพิ่มประสิทธิภาพ หมายถึง การทำให้ดีขึ้นหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้สิ่งที่ดีกว่า และทำให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่เพิ่มขึ้น สามารถลดต้นทุน และเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตความสามารถเพิ่มมากขึ้น

2. **การบริหารงาน** หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่
3. **อู่ต่อเรือ** หมายถึง สถานที่ที่ใช้ในการสร้างเรือหรือซ่อมแซมเรือให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง อู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
4. **ธุรกิจขนาดย่อม** หมายถึง ธุรกิจที่เป็นอิสระมีเอกชนเป็นเจ้าของต้นทุนในการดำเนินงานต่ำ และบุคลากรมีจำนวนไม่มาก
5. **บุคลากร** หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานหรือกิจการอันใดอันหนึ่ง
6. **ผู้บริหาร** หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการหรือวางแผนกลยุทธ์ของอู่ต่อเรือสะเซง ทั้งในด้านการทำงาน และด้านแรงงานคน พร้อมทั้งควบคุมให้ทั้งสองส่วนสามารถไปด้วยกันได้จนประสบผลสำเร็จ
7. **เจ้าของกิจการ** หมายถึง ผู้นำเงินทุน ทรัพย์สิน หรือสิ่งประดิษฐ์ รวมถึงที่ดินหรือสถานประกอบการมาลงทุน
8. **ผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางด้านทฤษฎี และปฏิบัติ มีความชำนาญสามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับอู่ต่อเรือขนาดย่อมในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สามารถเป็นแนวทางในการศึกษาให้กับผู้ที่สนใจจะประกอบธุรกิจอู่ต่อเรือขนาดย่อม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา ผู้ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 การประกอบธุรกิจผู้ต่อเรือในประเทศไทย
 - 1.2 ผู้ต่อเรือสะเฆง
 - 1.3 การประกอบธุรกิจขนาดเล็ก
 - 1.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 1.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กร
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. การประกอบธุรกิจอู่ต่อเรือในประเทศไทย

ธุรกิจอู่ต่อเรือเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญมีส่วนเชื่อมโยงกับธุรกิจการขนส่งทางน้ำและกิจการพาณิชย์นาวี ตลอดจนเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกันอีกมากมาย (ฐานความรู้ทางทะเล, 2554) เช่น อุตสาหกรรมเหล็กกล้า เครื่องมือสื่อสาร และอุปกรณ์เดินเรือ เป็นต้น

กรมเจ้าท่า (ฐานความรู้ทางทะเล, 2554) ได้แบ่งประเภทเรือของประเทศไทยตามลักษณะการใช้งานเป็น 23 ประเภท ได้แก่ เรือประมง เรือบรรทุกสินค้าตู้ เรือบรรทุกสินค้าทั่วไป เรือบรรทุกน้ำมัน เรือบรรทุกแก๊ส เรือชุด และชุดแร่ เรือชุดทราย เรือโดยสาร เรือลากจูง เรือสำราญ และกีฬา เรือยอร์ชเรือตรวจการณ์ และนำร่อง เรือชุดรักษาร่องน้ำ เรือสำรวจ เรือดับเพลิง เรือบรรทุกสินค้าห้องเย็น เรือลำเลียงข้ามแม่น้ำ เรือตอกเสาเข็มบ้นจั่น และเรืออื่น ๆ ซึ่งเรือในประเทศไทยส่วนใหญ่จะมีขนาดไม่เกิน 50 ตันกรอส คิดเป็นประมาณร้อยละ 80 ของเรือที่จดทะเบียนทั้งหมด

1.1 ความสำคัญของอู่ต่อเรือและซ่อมเรือในประเทศไทยประเทศไทยพึ่งพาการค้าระหว่างประเทศเป็นหลัก โดยร้อยละ 90 ของปริมาณการค้าระหว่างประเทศอาศัยการขนส่งทางน้ำ เนื่องจากสามารถบรรทุกสินค้าได้ในปริมาณมากและมีต้นทุนในการขนส่งที่ราคาถูกกว่าการขนส่งทางอื่น ๆ ดังนั้นอู่ต่อเรือและซ่อมเรือจึงเป็นอุตสาหกรรมที่ช่วยในการสนับสนุนกิจการการเดินเรือขนส่ง และกิจการการค้าระหว่างประเทศให้เป็นไปได้ไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ฐานความรู้ทางทะเล, 2554)

อุตสาหกรรมที่ช่วยสนับสนุน และเกี่ยวข้องกับอู่ต่อเรือและซ่อมเรือของประเทศไทย ประกอบด้วยอุตสาหกรรมต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ซึ่งมีความสำคัญต่อต้นทุนและคุณภาพในการผลิต มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 อุตสาหกรรมต้นน้ำ เป็นอุตสาหกรรมที่ป้อนวัตถุดิบมาใช้ในการต่อเรือและซ่อมเรือ เช่น อุตสาหกรรมเหล็ก สี เคมีภัณฑ์ การหล่อโลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์เดินเรือ และเครื่องมือสื่อสาร อุตสาหกรรมต้นน้ำ เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดต้นทุน และคุณภาพของการต่อเรือและซ่อมเรือ อู่ต่อเรือและซ่อมเรือของประเทศไทยมีขนาดเล็ก ทำให้ผู้ผลิตภายในประเทศไม่สามารถผลิตให้ได้เนื่องจากไม่คุ้มทุนจึงจำเป็นต้องมีการสั่งซื้อจากต่างประเทศ

1.1.2 อุตสาหกรรมกลางน้ำเป็นการสนับสนุนทางด้านเงินทุนและทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่สถาบันการเงิน สถาบันการศึกษา ปัจจุบันสถาบันการเงินสนับสนุนอุตสาหกรรมการต่อเรือและซ่อมเรือน้อยมาก เพราะขาดความเข้าใจในอุตสาหกรรม และมักมองว่าเป็นกิจการที่มีความเสี่ยงสูงคืนทุนยาก และได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า

1.1.3 อุตสาหกรรมปลายน้ำ เป็นอุตสาหกรรมที่กำหนดทิศทางการตลาด ได้แก่ การขนส่งทางทะเล การประมง การท่องเที่ยวทางน้ำ และการต่อเรือของหน่วยงานราชการ

1.2 ลักษณะงานในอู่ต่อเรือและซ่อมเรือลักษณะงานในอู่ต่อเรือและซ่อมเรือแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท (ฐานความรู้ทางทะเล, 2554) ได้แก่

1.2.1 งานต่อเรือใหม่ เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบ ได้แก่ การออกแบบ และการคำนวณ การทดลองเรือจำลองในถังน้ำ การทดสอบจากโมเดลของเรือ การออกแบบโครงสร้างของเรือ การออกแบบส่วนประกอบของเรือ เพลลาใบจักรเครื่องจักร การออกแบบระบบไฟฟ้า ตลอดจนระบบสื่อสาร ดาวเทียม และอื่น ๆ ตามความต้องการและตามวัตถุประสงค์ของการใช้งาน อู่ต่อเรือที่ไม่มีขีดความสามารถในการออกแบบ และการคำนวณ สามารถซื้อแบบจากบริษัทผู้ออกแบบอื่นหรืออู่ต่อเรืออื่นมาขายหรือปรับปรุงแบบให้ตรงตามความต้องการของตน และต้องเป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยทางทะเล

1.2.2 งานซ่อมเรือ ส่วนใหญ่เป็นงานซ่อมเครื่องจักร กลจักรเรือ ตัวเรือ และระบบต่าง ๆ ภายในเรือ งานซ่อมเรือจะติดต่อประสานงานกันก่อนล่วงหน้า เพื่อกำหนดวันเวลาที่จะนำเรือมาซ่อม รวมทั้งกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ เพื่อให้อู่ต่อเรือสามารถส่งวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการซ่อมเรือมาเตรียมพร้อมไว้

1.3 ที่ตั้ง และส่วนประกอบที่สำคัญของอู่ต่อเรือ โดยทั่วไปอู่ต่อเรือมักจะตั้งอยู่บริเวณริมแม่น้ำหรือบริเวณชายฝั่งทะเล และมีช่องทางเข้าถึงได้โดยทางเรือ และทางบก เพื่อให้สะดวกต่อการขนส่งวัสดุ อุปกรณ์ในการต่อเรือและซ่อมเรือ มีท่าเทียบเรือที่มีน้ำลึกพอสำหรับขนาดของเรือที่ต้องการต่อเรือหรือเข้ารับการซ่อมเรือ เพื่อให้สามารถเทียบเรือได้โดยสะดวก ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกในการต่อเรือที่จำเป็น (ฐานความรู้ทางทะเล, 2554) ได้แก่

1.3.1 ท่าเทียบเรือ ปั่นจั่น เคน

1.3.2 ระบบยกเรือขึ้นลงจากน้ำ

1.3.3 โรงงานเครื่องกล เพื่อการซ่อมเรือ ประกอบเรือ และทดลอง

1.3.4 โรงงานอุปกรณ์ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์

1.3.5 โรงงานเบ็ดเตล็ดสำหรับรับงานปลีกย่อยอื่น ๆ

1.3.6 สำนักงานฝ่ายเขียนแบบ

1.3.7 สำนักงานฝ่ายบริหาร

1.3.8 คลังเก็บพัสดุ

1.3.9 สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

1.4 อู่ต่อเรือและซ่อมเรือของประเทศไทยในปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนผู้ประกอบการอู่ต่อเรือและซ่อมเรือ กิจการที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยทั้งสิ้น 306 ราย กระจายอยู่ตามลำน้ำที่สำคัญ ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำท่าจีน แม่น้ำแม่กลอง ช่องแคบมะละกา ตามแนวชายฝั่งอ่าวไทย และตามชายฝั่งทะเลอันดามัน โดยสามารถแบ่งขีดความสามารถในการต่อเรือของอู่ต่อเรือในประเทศไทยได้เป็น 3 กลุ่ม (ฐานความรู้ทางทะเล, 2554) ได้แก่

1.4.1 อู่ต่อเรือขนาดเล็ก มีขีดความสามารถในการต่อเรือและซ่อมเรือขนาดเล็กกว่า 500 ตันกรอส อู่ต่อเรือกลุ่มนี้จะให้บริการในการต่อเรือ และซ่อมเรือไม้ เช่น เรือประมง

1.4.2 อู่ต่อเรือขนาดกลาง มีขีดความสามารถในการต่อเรือและซ่อมเรือขนาดตั้งแต่ 500-4,000 ตันกรอส เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการต่อเรือและซ่อมเรือเหล็ก เรืออลูมิเนียม และเรือไฟเบอร์กลาส ส่วนมากตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.4.3 อู่ต่อเรือขนาดใหญ่ มีขีดความสามารถในการต่อเรือและซ่อมเรือตั้งแต่ 4,000 ตันกรอสขึ้นไป กลุ่มนี้มีที่ตั้งทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และชลบุรี เป็นกลุ่มที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง และสามารถประกอบกิจการด้านอื่นที่ไม่ใช่การต่อเรือและซ่อมเรือเพียงอย่างเดียว เนื่องจากมีเครื่องจักร และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่พร้อมอยู่แล้ว

เรือที่ต่อโดยอู่ต่อเรือของประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) เรือเฉพาะกิจ ได้แก่ เรือเดิน เรือลากจูง เรือขุด เรือตรวจการณ์เรือสำรวจ เรือวางทุ่น และเรือบริการแท่นขุดเจาะน้ำมันในทะเล

2) เรือขนาดเล็กที่ใช้ในการขนส่งทางน้ำในประเทศ และการขนส่งชายฝั่ง ได้แก่ เรือลำเลียง และเรือบรรทุกสินค้า

3) เรือโดยสารขนาดเล็ก และเรือสำราญ

4) เรือประมง ซึ่งเรือประมงส่วนใหญ่จะเป็นเรือประมงชายฝั่ง

1.5 มูลค่าของอู่ต่อเรือและซ่อมเรือรายได้จากอู่ต่อเรือและซ่อมเรือในแต่ละปีมีมูลค่ามหาศาลทั้งจากการต่อเรือ ซ่อมบำรุงเรือ การผลิตวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ต้องใช้ภายในเรือ ตลอดจนอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อุตสาหกรรมการต่อเรือและซ่อมเรือที่มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ จะช่วยในการลดการสูญเสียเงินตราออกนอกประเทศจากการสั่งซื้อหรือนำเข้าเรือหรือต้องส่งเรือไปซ่อมในต่างประเทศ ในทางกลับกันจะช่วยให้การเพิ่มรายได้ของประเทศจากการต่อเรือที่รับคำสั่งจากการต่อเรือในต่างประเทศด้วย อุตสาหกรรมการต่อเรือและซ่อมเรือจะช่วยสนับสนุน และ

อำนวยความสะดวกให้กิจกรรมทางการค้า และการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ นับเป็นการเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันของประเทศในตลาดโลกอีกด้วย (ฐานความรู้ทางทะเล, 2554)

ดังนั้นอุตสาหกรรมเรือจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากอุตสาหกรรมเรือมีรายได้จากการต่อเรือ และซ่อมเรือมีมูลค่าที่มหาศาล ยังสามารถช่วยลดการสูญเสียเงินตราออกนอกประเทศ และประเทศไทยยังเป็นประเทศที่ใช้การขนส่งทางน้ำเป็นหลักเนื่องจากมีการขนส่งสินค้าได้จำนวนครั้งละมาก ๆ และมีต้นทุนในการขนส่งที่ราคาถูกกว่าการขนส่งทางด้านอื่น ๆ

2. อุตสาหกรรมเรือ

อุตสาหกรรมเรือก่อตั้งโดย นายโกถือก แซ่ด่าน ปัจจุบันมีการสืบทอดกิจการมาถึง นายภัทรพงศ์ กงยังยืน สถานที่ตั้งของอุตสาหกรรมเรือ เลขที่ 012 ซอยพาณิชย์สัมพันธ์ 8 (กงเมือง) ถนนพาณิชย์สัมพันธ์ ตำบลปากพ่อง อำเภopakพ่อง จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80140 อุตสาหกรรมเรือเป็นอุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการขนาดเล็กในอำเภopakพ่อง จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบกิจการเกี่ยวกับการต่อเรือ ซ่อมเรือ โรงกลึง และซ่อมเครื่องยนต์เรือยาวนานกว่า 60 ปี (ภัทรพงศ์ กงยังยืน, 2557)



ภาพที่ 2 อุตสาหกรรมเรือ

3. การประกอบธุรกิจขนาดเล็ก

3.1 ความหมายของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises, SMEs) ประกอบด้วยกิจการการผลิต กิจการการค้า และกิจการบริการ ดังนั้นการบริหารธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมจึงมีผู้ที่ให้ความหมายไว้ดังนี้

ดวงกมล ศิริยงค์ (2555) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าธุรกิจขนาดย่อม หมายถึง การที่จะพิจารณาว่าธุรกิจใดเป็นธุรกิจขนาดย่อมได้นั้น ธุรกิจนั้นจะต้องมียอดขายไม่สูงมาก มีจำนวนพนักงานน้อย ใช้เงินลงทุนน้อย และผู้เป็นเจ้าของต้องบริหารงานด้วยตนเอง

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า SMEs หมายถึง Small and Medium Enterprises หรือ วิสาหกิจขนาดย่อม และขนาดกลาง คำว่า วิสาหกิจ Enterprises มีความหมายครอบคลุมกลุ่มกิจการ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กิจกรรมการผลิต (Product Sector) ทั้งภาคเกษตร และภาคอุตสาหกรรม การค้า (Trading Sector) รวมทั้งการค้าปลีก และการค้าส่ง และการบริการ (Service Sector)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises, SMEs) หมายถึง การดำเนินกิจการด้านการผลิต การค้าและบริการ ซึ่งธุรกิจใดจะเป็นธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม ขึ้นอยู่กับเกณฑ์มูลค่าของสินทรัพย์ถาวร และจำนวนการจ้างงานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

ประเภท	ขนาดย่อม		ขนาดกลาง	
	จำนวน (คน)	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)	จำนวน (คน)	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)
ธุรกิจการผลิต	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50	51-200	มากกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200
ธุรกิจค้าส่ง	ไม่เกิน 25	ไม่เกิน 50	26-50	มากกว่า 50 แต่ไม่เกิน 100
ธุรกิจการค้า				
ธุรกิจค้าปลีก	ไม่เกิน 15	ไม่เกิน 30	16-30	มากกว่า 30 แต่ไม่เกิน 60
ธุรกิจบริการ	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50	51-200	มากกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200

ที่มา: (ดวงกมล ศิริยงค์, 2555)

3.2 ความสำคัญของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในปัจจุบันธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนา และความเจริญไปสู่ภูมิภาคได้ดังต่อไปนี้

3.2.1 ก่อให้เกิดแหล่งรองรับการว่าจ้างแรงงานขนาดใหญ่ และกระจายอยู่ทั่วประเทศ เพราะวิสาหกิจต่าง ๆ ได้เกิดขึ้นในทุกชุมชนที่มีประชากรอาศัยอยู่เป็นหมู่เหล่า

3.2.2 สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในตัวสินค้ารวมทั้งยังทำรายได้จากการส่งออก และยังสามารถผลิตสินค้า การบริการเพื่อทดแทนการนำเข้าของสินค้า

3.2.3 การสร้างเสริมประสบการณ์การบริการแก่ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้เริ่มต้นธุรกิจใหม่หรือนักลงทุนหน้าใหม่จากธุรกิจขนาดเล็ก ๆ และพัฒนาจนเติบโต

3.2.4 พัฒนาหน่วยผลิตที่สนับสนุน และเชื่อมโยงไปสู่กิจการขนาดต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือกิจการขนาดย่อม ในรูปแบบของการผลิตเป็นสินค้า วัตถุดิบขั้นต้น ชั้นกลาง โดยวิธีการว่าจ้างการผลิต การรับช่วงการผลิต เป็นต้น

3.2.5 สามารถเชื่อมโยงระหว่างภาคการผลิตที่เกี่ยวข้องกัน เช่น การเกษตร การขนส่ง การก่อสร้าง เป็นต้น

3.2.6 การเกิดขึ้นของ SMEs ตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศเท่ากับเป็นการกระจายความเจริญเติบโตไปสู่ภูมิภาค อันเป็นส่วนหนึ่งของการกระจายรายได้ที่ดีทางหนึ่ง

ความสำคัญของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมทำให้เกิดประโยชน์ และความเจริญเติบโตไปสู่ภูมิภาค เป็นแหล่งรองรับการว่าจ้างแรงงานขนาดใหญ่ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในตัวสินค้า เป็นแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์ เป็นหน่วยการผลิตที่สนับสนุน สามารถเชื่อมโยงไปสู่กิจการขนาดต่าง ๆ ในภาคการผลิตที่มีความเกี่ยวข้องกัน รวมทั้งการกระจายการเจริญเติบโต และรายได้ไปสู่ภูมิภาค

3.3 ประเภทของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในปัจจุบันสามารถดำเนินการได้หลายประเภทแต่ละประเภทมีลักษณะการดำเนินการที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

3.3.1 ธุรกิจการผลิต เป็นธุรกิจที่มีการนำเอาวัตถุดิบมาผลิตเพื่อให้เป็นสินค้า เช่น การแปรรูปอาหาร ร้านอาหาร โรงงานทอผ้า การผลิตทางการเกษตร การสร้างสรรคงานหัตถกรรม โรงงานผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม เป็นต้น ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่จำนวนมากต้องอาศัยโรงงานขนาดย่อมในการผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ธุรกิจยานยนต์ คอมพิวเตอร์ เครื่องจักรกล เป็นต้น เพราะอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จำเป็นต้องใช้ชิ้นส่วนต่าง ๆ มากมายมาประกอบกับการผลิตของตน หากต้องลงทุนในการผลิตเองทั้งหมดย่อมต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก และอาจจะไม่มีความชำนาญในทุก ๆ ด้าน

3.3.2 ธุรกิจการค้า คือ ธุรกิจประเภทที่ซื้อสินค้ามาเพื่อจำหน่ายต่อหรือพ่อค้าคนกลาง โดยจะเป็นผู้ค้าส่ง – ปลีกก็ได้ โดยธุรกิจร้านค้าเป็นธุรกิจที่มีจำนวนมากกว่าธุรกิจประเภทอื่น ๆ และมากกว่าครึ่งจะเป็นธุรกิจอิสระขนาดเล็ก เช่น ร้านขายของชำ ร้านขายเสื้อผ้า ร้านขายของเล่น ร้านขายรองเท้า เป็นต้น

3.3.3 ธุรกิจการให้บริการ คือ ธุรกิจที่เสนอการบริการต่าง ๆ สู่ผู้บริโภค ลักษณะที่สำคัญของธุรกิจการบริการคือ ใช้เงินลงทุนเริ่มต้นเป็นจำนวนน้อย และเจ้าของกิจการเป็นผู้ให้บริการหรือเป็นผู้ที่ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เช่น ร้านตัดผม ร้านซ่อมรองเท้า ร้านเสริมสวย ร้านถ่ายรูป ร้านซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น

3.4 องค์ประกอบของการดำเนินธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมการประกอบธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 7 ประการ ดังนี้

3.4.1 คน (Man) เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดในการดำเนินกิจการต่าง ๆ เพราะคนเป็นทั้งผู้ลงทุน ผู้คิดค้น ผู้ผลิต ผู้ควบคุม และผู้จัดการ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

3.4.2 เงิน (Money) เป็นเงินทุนที่ใช้ในการดำเนินกิจการ ครอบคลุมไปถึงเครดิตทางการเงินที่ได้มาจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ

3.4.3 เครื่องจักร (Machine) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานทางธุรกิจประเภทต่าง ๆ เพื่อให้ผลผลิตออกมามีคุณภาพ ผู้จำหน่ายเครื่องจักรจะต้องเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง และมีความน่าเชื่อถือ มีบริการหลังการขายที่ดี มีอะไหล่จำหน่ายและหาซื้อได้ไม่ยาก

3.4.4 วัตถุดิบ (Material) เป็นวัตถุดิบในการนำเข้ากระบวนการผลิต จะต้องมีคุณภาพ และมีเพียงพอกับการผลิต จะต้องไม่อยู่ห่างไกลจากสถานที่ผลิต เพื่อลดปัญหาในกระบวนการผลิต และการขนส่ง

3.4.5 การจัดการ (Management) เป็นการวางแผนการบริหารทั้งก่อนการดำเนินการ ขณะดำเนินการ และหลังการดำเนินการ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

3.4.6 ตลาด (Market) เป็นสิ่งที่กำหนดปริมาณการผลิต คุณภาพการผลิต รองรับผลผลิต และการกำหนดวิธีการขายเพื่อให้ได้ผลกำไรคุ้มกับการลงทุน

3.4.7 ขวัญ (Morale) เป็นสภาวะจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นทั้งพฤติกรรมและการแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

3.5 ประโยชน์ของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ดังนี้

3.5.1 การสร้างงานใหม่ ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมเป็นธุรกิจที่สร้างงานใหม่จากความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการโดยการลงทุนในธุรกิจใหม่ ๆ หรือการขยายธุรกิจเดิม ส่งเสริมการมีงานทำ และช่วยทำให้มาตรฐานการดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมสูงขึ้น

3.5.2 การสร้างนวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม มักมีจุดเริ่มต้นจากการวิจัยตลาดเพื่อหาความต้องการที่แท้จริงของผู้บริโภค และศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และมุ่งเน้นในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมให้มีคุณภาพตามความต้องการของผู้บริโภค

3.5.3 การสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารธุรกิจ เป็นพื้นฐานการศึกษาวิชาที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ ผู้ที่เริ่มประกอบธุรกิจสามารถเรียนรู้จากการประกอบการของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม เป็นแหล่งฝึกทักษะ สร้างความเชี่ยวชาญ เป็นการลองผิดลองถูกเพื่อสร้างธุรกิจขนาดใหญ่ได้ในอนาคต

3.5.4 ช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า การดำเนินธุรกิจถ้ามีผู้ผลิตเป็นบริษัทขนาดใหญ่เพียงไม่กี่บริษัท บริษัทขนาดใหญ่เหล่านั้นจะมีอำนาจการต่อรองสูง ผูกขาดด้านราคา ไม่มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ แต่ถ้ามีธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมเข้ามาแข่งขันด้วยจะทำให้การแข่งขันด้านราคาลดลงตลอดจนมีการเพิ่มผลผลิต และเพิ่มมาตรฐานของสินค้า ซึ่งเป็นการเพิ่มมาตรฐานการครองชีพให้แก่ประชาชนได้

3.5.5 การช่วยเหลือธุรกิจขนาดใหญ่ให้ผลิตสินค้า และการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น หน้าที่บางอย่างธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมักจะทำได้ดีกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ อีกทั้งธุรกิจขนาดใหญ่ไม่สามารถทำหน้าที่ได้ทุกประการเพราะเกิดการไม่คล่องตัว ทั้งนี้เพราะธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมีความคล่องตัวสูงสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่

3.5.6 สนับสนุนด้านประสิทธิภาพ และคุณภาพของสินค้า ธุรกิจขนาดใหญ่บางธุรกิจที่ลูกค้าต้องการคุณภาพ ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมีความสามารถในการช่วยเหลือเรื่องประสิทธิภาพของงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจที่ต้องอาศัยความประณีต และใช้ฝีมืออันก่อให้เกิดคุณภาพเป็นที่ต้องการของลูกค้า

3.5.7 การเพิ่มการระดมทุน ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมเป็นการรวบรวมเงินลงทุนทั้งที่เป็นผู้ประกอบการ และเครือข่ายติดต่อจนสถาบันทางการเงินที่คอยส่งเสริมสนับสนุนมาก่อนให้เกิดประโยชน์ทางธุรกิจ

3.5.8 การกระจายการพัฒนาประเทศ ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมักมีการจัดตั้งกระจุกกระจายไปตามชุมชนต่าง ๆ จึงมีบทบาทในการส่งเสริมความเจริญเติบโตของท้องถิ่น ทั้งยังนำไปสู่การผลิตสินค้าพื้นบ้านได้ด้วย

3.5.9 ส่งเสริม รักษาประเพณี และวัฒนธรรม ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมช่วยในการส่งเสริม และรักษาประเพณี วัฒนธรรมให้คงอยู่ นอกจากนี้ร้านขายของที่ระลึกตามโบราณสถานสามารถสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อีกด้วย

ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมีประโยชน์และสามารถส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศทั้งในด้านการสร้างงานใหม่ การสร้างนวัตกรรม การสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารธุรกิจ ช่วยในการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือธุรกิจขนาดใหญ่ในด้านประสิทธิภาพ และคุณภาพของสินค้า การพัฒนาประเทศ การส่งเสริมและรักษาประเพณี วัฒนธรรมให้คงอยู่ต่อไป

4. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ เป็นคำศัพท์ที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะป็นวงการบริหารธุรกิจหรือรัฐกิจ มักใช้ในการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลลัพธ์ที่ได้มาจากการทำงานว่าเป็นอย่างไรตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ และยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

ชนกร กรวัชรเจริญ (2555) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผลผลิตที่ออกมามีคุณภาพที่ได้มาตรฐานดีที่สุดและมีการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด

กัญญ์กวีพากรณ์ กลิ่นนิมมวล (2554) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดระดับการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินธุรกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างสำเร็จ 2) ประสิทธิภาพของงาน คือ ผลงานที่มีปริมาณและคุณภาพสูงเกินกว่าจำนวนของทรัพยากร 3) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ระดับขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำห้ไม่สิ้นเปลืองกำลังคนและไม่เสียงาน

อาณัติ สังขมณี (2555) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพมีความหมายว่าการมีประสิทธิภาพนั้นต้องเกิดจากการทำงานที่บรรลุเป้าหมายของงานเป็นหลัก โดยมุ่งเน้นให้เกิดการประหยัดทรัพยากรอันเป็นปัจจัยในการผลิต ส่งผลให้ผลผลิตมีคุณภาพและก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ

จอห์น มิลเลท (John D. Millet, 1954, 4 ; อ้างใน กัญแก้วพารณณ์ กลิ่นนันทนวล, 2554) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติตามนั้นด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{สูตร } E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิต

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้า

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

เฮอริช ไซมอน (Herbert A. Simon, 1960, 180-181 ; อ้างใน กัญแก้วพารณณ์ กลิ่นนันทนวล, 2554) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพคล้ายคลึงกับ Millet คือ ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทรรศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐ ก็จะบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย

แคทซ์ และคานัน (Katz and Kahn, 1978, 232-240 ; อ้างใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, 2555) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นจะประกอบด้วยปัจจัย 3 ปัจจัยได้แก่ การฝึกอบรมประสบการณ์ ความรู้สึกร่วมกันกับองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

การวัดประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ความสัมพันธ์ของค่าระดับคะแนน โดยนำคะแนนค่าใช้จ่ายต้นทุนเปรียบเทียบกับคะแนนผลผลิต ผลลัพธ์ โดยใช้อัตราส่วนดังนี้

$$\text{ดัชนีการวัดประสิทธิภาพ} = \frac{\text{ค่าใช้จ่ายต้นทุน}}{\text{ผลผลิตผลลัพธ์}}$$

แฮริงตัน (Harrington, 1996, 1853-1931 ; อ้างใน พอนวิไล พรหมมณี, 2556) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ความสำคัญที่โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร (Organization's structure and its goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน
 - 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถตลอดจนสร้างความแตกต่างโดยค้นคว้าหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
 - 3) คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
 - 4) วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎระเบียบ และวินัยต่าง ๆ
 - 5) ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม และความเหมาะสม
 - 6) มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ ทันท่วงที เหตุการณ์ปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Dilate, Accurate and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
 - 7) ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้วิธีการวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อทำให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่น และบรรลุจุดมุ่งหมาย
 - 8) มาตรฐาน และตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงาน และกำหนดเวลาในการทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
 - 9) ภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรกำหนด และรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงานที่ดี
 - 10) การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรให้พนักงานทราบถึงรูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
 - 11) มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard Practice Instruction) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้อง และมีลายลักษณ์อักษร
 - 12) การให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์
- ซามูเอล ซี เซอร์โต (Samuel C. Certo, 2000, 9; อ้างใน พระใบฎีกาศุติต จนุทโชโต (สุกรี), 2555) ได้ให้คำนิยามของคำว่าประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผล จึงมุ่งทำให้เกิดการทำให้สิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things) ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency)

หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดในการบวนการผลิต สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่าทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (doing things right)

จากความหมายของประสิทธิภาพที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ โดยสามารถประหยัดเวลาดำเนินงาน และลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมได้มากที่สุด

4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

การทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร จะทำให้งานที่ปฏิบัตินี้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กร ได้ตั้งไว้ ซึ่งองค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

วู้ดค็อก (Woodcock, 1989, 75-116 ; อ้างใน กรกนก บุญชูจรัส, 2552) ได้กำหนดลักษณะของทีมงานในการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่มีความแตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
- 2) เป้าหมายที่ชัดเจน และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานที่มีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้ มีการยอมรับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์นั้น
- 3) การเปิดเผย และเผชิญ (Openness and Conformation) คือ บรรยากาศในการทำงาน สมาชิกสามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นของตนต่อการทำงาน ได้มีการสื่อสารโดยตรงร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน
- 4) การสนับสนุน และการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และพร้อมที่จะร่วมมือในการแก้ไขปัญหา
- 5) ความร่วมมือ และการขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุนในการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6) วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานที่มีการประชุมปรึกษาหารือ และหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน และการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ และความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้แต่จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ

8) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องช่วยกันปรับปรุงแก้ไข

9) การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีม ให้โอกาสสมาชิกในทีมได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารกันภายในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็น

ปีเตอร์สัน และ พลาวแมน (Peterson and Plowman, 1953 ; อ้างใน อุตสาหศักดิ์ไพศาล, 2556) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ได้แก่

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้เข้ามารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการที่เหมาะสมกับงาน และมีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานให้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทางการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

กัญแก้วพากรณ์ กลิ่นนันทนวล (2554) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. ผู้บริหารที่เปี่ยมไปด้วยความสามารถรู้จักมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร
2. บุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนในทีมงานออกมามีประสิทธิภาพ
3. สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ทั้งผู้บริหารและบุคลากรช่วยกันบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น หากสภาพแวดล้อมดี ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความสดชื่นในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จิตินันท์ ธรรมสวัสดิ์, 2551 กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า เป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม
- 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม ทนเวลา เกิดผลกำไร ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

นอกจากให้ความหมายของประสิทธิภาพแล้วนั้น ยังได้เสนอแนวความคิดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ โดยศึกษาจากการปรับปรุงระบบราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จ ดังนี้

- 1) ต้องกำหนดแนวทาง และเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน คือ มุ่งการทำงานที่มีประสิทธิผล ยึดถือผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results) เป็นหลักในการดำเนินงาน โดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีการประเมินผล และวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็น

รูปธรรม สามารถตอบสนอง และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงานเพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อน และหมดความจำเป็น โดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงาน ใหม่ ลดขนาดกำลังคนเพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรด้านบุคลากร มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ จากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

2) มีระบบการบริหารที่ยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กรเป็นหลัก ในการดำเนินงาน รวมทั้งใช้มาตรการจูงใจและให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบผลสำเร็จของงาน

4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการนั้นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทำให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดประสิทธิผลดังนี้

ชนกฤต ปันวิชัย (2556) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะทำให้ได้ผลดีหรือไม่ดี นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอกองค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการปรับปรุง เสริมแต่งให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในด้านที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ตลอดจนการแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี และที่สำคัญ ต้องใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุดที่สุด

เบกเกอร์ และ นูเฮาเวอ (Becker and Neuhauser, 1975, 94 ; อ้างใน ทิรศัมชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, 2557) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน และวัสดุ อุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมาย และองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบอื่น ๆ ดังแบบจำลองในรูปสมมุติฐานต่อไปนี้

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียด และจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยุกยักซับซ้อนสูงหรือมีความไม่แน่นอน

2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็น ได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4) หากพิจารณาควบคู่กัน จะปรากฏการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง และยังมีความเชื่ออีกว่าสามารถมองเห็นผลของการทำงานในองค์กร ได้มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลอง และเลือกระเบียบปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น โครงสร้างของระเบียบปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

4.5 ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของกิลเบิร์ต (Gilbert ; อ้างใน สันติภาพ วงศ์ศิริ, 2551) เป็นสิ่งที่ทุกคนนำมาใช้กับการทำงาน คือ พฤติกรรมที่สะสมอยู่ในตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ความรู้ (Knowledge) ชีตความสามารถ (Capacity) สิ่งกระตุ้น (Motives)

4.5.1 ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน อันเป็นผลมาจากการศึกษาเล่าเรียน ฝึกอบรม และทักษะในการทำงานจากการผ่านประสบการณ์ในการทำงาน

4.5.2 ชีตความสามารถ (Capacity) คือ ชีตความสามารถเชิงกายภาพ และปัญหาที่พนักงานมี

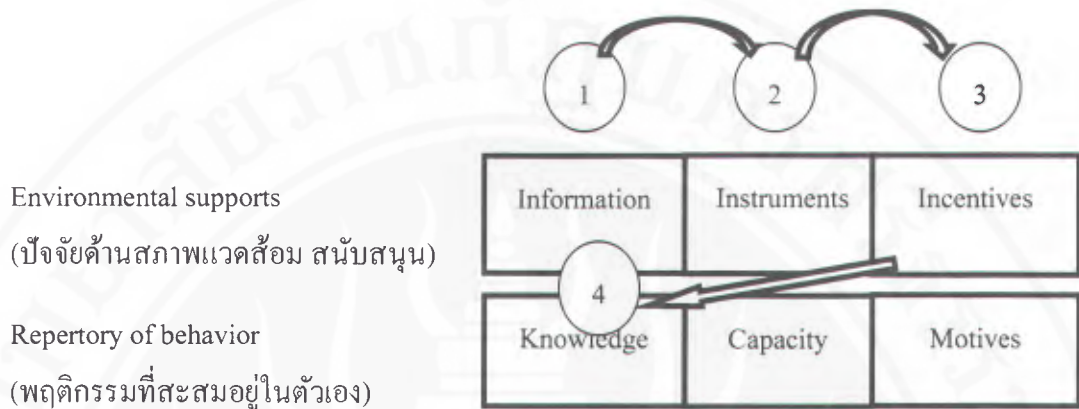
4.5.3 สิ่งกระตุ้น (Motives) คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความชื่นชม ความชอบ ความไม่ชอบ ฯลฯ

นอกเหนือปัจจัยพฤติกรรมประจำตัวบุคคลแล้ว พนักงานผู้ปฏิบัติงานยังต้องการปัจจัย ทางด้านสภาพแวดล้อม สนับสนุนเพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสภาพแวดล้อมประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลข่าวสาร (Information) เครื่องมือ (Instruments) และสิ่งกระตุ้นความต้องการ (Incentives)

1) ข้อมูลข่าวสาร (Information) คือ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของธุรกิจ การทำงานของกลุ่ม และการจะทำงานให้บรรลุผลได้อย่างไร

2) เครื่องมือ (Instruments) คือ เครื่องมือในการทำงาน เทคนิคงาน เทคโนโลยี กระบวนการต่าง ๆ ขั้นตอนวิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กรที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3) สิ่งกระตุ้นความต้องการ (Incentives) คือ สิ่งกระตุ้นความต้องการของคน ทั้งที่อยู่ในรูปของตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน



ภาพที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพงาน
ที่มา: (สันติภพ วงศ์ศิริ, 2551)

จากภาพที่ 3 การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์พฤติกรรมที่สะสมในตัวพนักงาน แต่มุ่งเน้นถึงสภาพแวดล้อมที่จัดสร้างขึ้นสำหรับพนักงานจากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานมีข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ และเชื่อถือได้ เพื่อที่จะบอกให้พนักงานทราบถึงสิ่งที่พนักงานพึงกระทำ เช่น เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของธุรกิจ การทำงานของกลุ่ม และการจะทำงานให้บรรลุผลได้อย่างไร

ลำดับที่ 2 ควรจะตรวจประเมินว่า เครื่องมือในการทำงาน เทคนิคงาน วิธีการทำงาน และเทคโนโลยีได้ถูกพนักงานนำมาใช้ในการทำงาน เพื่อที่จะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ลำดับที่ 3 ตรวจสอบสิ่งกระตุ้นความต้องการของคน ทั้งที่อยู่ในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ในการทำงานต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้นั้นเพียงพอที่จะสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพงานหรือไม่

ลำดับที่ 4 ตรวจสอบว่าพนักงานขาดทักษะหรือต้องการการฝึกอบรมหรือไม่ โดย Gilbert กล่าวถึงเรื่องการฝึกอบรมว่าเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ แต่เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพที่มีค่าใช้จ่ายสูง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงควร ใช้การฝึกอบรมเป็นลำดับสุดท้ายในการปรับปรุงประสิทธิภาพงาน ควรแก้ไขข้อบกพร่องในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร (Information) เครื่องมือ (Instruments) และสิ่งกระตุ้นความต้องการ (Incentives) เป็นอย่างแรก

จากการศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะใช้ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานของกิลเบิร์ต เนื่องจากทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานของกิลเบิร์ต เป็นทฤษฎีที่สามารถทำให้ทุกคนนำมาใช้กับการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ความรู้ (Knowledge) จิตความสามารถ (Capacity) สิ่งกระตุ้น (Motives) ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

5.1 ความหมายของการบริหารองค์กร

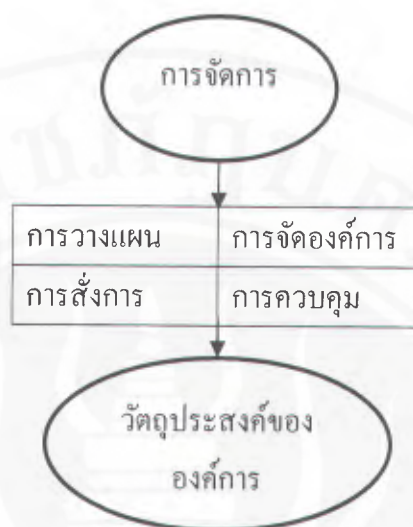
มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้มากมาย ตามแนวทางที่แต่ละท่านได้ศึกษามา เช่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 18) กล่าวว่า การบริหาร คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่ต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่ร่วมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2546 : 2) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผนจัดการองค์กร และการควบคุมความสามารถของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547 : 4) กล่าวว่า การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการหรือการชี้นำ และการควบคุม ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์โดยมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพครบถ้วน

เจมส์ เอ.เอฟ. สโตนเนอร์ (James A.F. Stoner ; อ้างใน พวงผกา ดันกิจจานนท์, 2552) กล่าวว่า การจัดการ คือ กระบวนการ (Process) ของการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ความพยายามของสมาชิกในองค์กรและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้



ภาพที่ 4 ความหมายของการจัดการ

ที่มา: (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, 2556, 3)

ดังนั้นการบริหารองค์กร หมายถึง การนำทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติ โดยมีการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

5.2 แนวคิดการบริหารองค์กร (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, 2556, 2)

5.2.1 แนวคิดทางการบริหารจัดการในอดีตที่ผ่านมาระบบการจัดการของการผลิต และกิจกรรมต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ ทางการตลาด มิได้มีความสลับซับซ้อนมากนัก และไม่ต้องอาศัยระบบของการจัดการเช่นในปัจจุบันนี้ กระทั่งเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในโลก (ประมาณ ปีค.ศ. 1880 เป็นต้นมา) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมากอันมีผลทำให้เศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ตลอดจนมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเริ่มเป็นที่ยอมรับและขยายตัวมากขึ้น มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ

5.2.2 องค์ประกอบขององค์การ (Elements of Organization) ที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

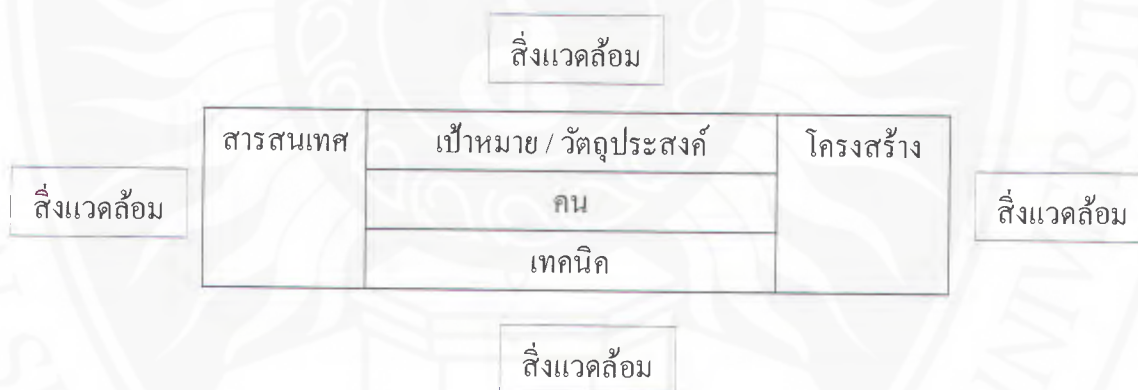
1) คน องค์การจะประกอบด้วยคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่ องค์การจะมีคนเป็นจำนวนมากมาปฏิบัติงานร่วมกันหรือแบ่งงานกันทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่คนจะปฏิบัติงานร่วมกันได้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์เพื่อทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2) เทคนิค การบริหารองค์การต้องอาศัยเทคนิควิทยาการหรือที่เรียกว่า เทคโนโลยี เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจหรืออาจกล่าวได้ว่าปัจจุบันนี้องค์การไม่สามารถ จะบริหารงานได้โดยอาศัยเฉพาะประสบการณ์ ความเฉลียวฉลาดของนักบริหารเท่านั้น ในหลาย กรณีผู้บริหารต้องอาศัยเทคนิคทางการบริหาร เพื่อแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ และใน ขณะเดียวกันยังเป็นการช่วยลดความเสี่ยงอีกด้วย

3) ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร หรือที่เรียกว่า สารสนเทศ ในการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหา การอาศัยเทคนิคการบริหารยังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารองค์การ นักบริหารยังต้องอาศัยความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อความเข้าใจ เพื่อวิเคราะห์ ตลอดจนการคาดคะเน แนวโน้มในอนาคตอีกด้วย ดังนั้นเทคนิคการบริหารจึงควบคู่กับความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร

4) โครงสร้าง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ ซึ่งนักบริหาร จะต้องจัด โครงสร้างให้มีความสอดคล้องกับงาน เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่เหมาะสม เพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ มนุษย์จัดตั้งองค์การขึ้นมาเพื่อบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มนุษย์ต้องการ ดังนั้นองค์การจึงต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน



ภาพที่ 5 องค์ประกอบขององค์การ

ที่มา: (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, 2556, 3)

5.2.4 หน้าที่ในการจัดการ (The Function of Management) นักวิชาการ และ นักบริหารได้มีการวิเคราะห์ว่า การจัดการเป็นความรู้ที่มีประโยชน์ ดังนั้นจึงได้จัดการศึกษาหน้าที่ ของการจัดการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

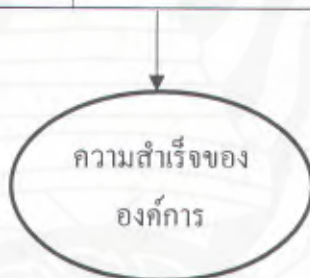
- 1) การวางแผน (Planning)
- 2) การจัดองค์การ (Organizing)

3) การจัดหาคนเข้าทำงาน (Staffing)

4) ภาวะผู้นำ (Leadership)

5) การควบคุม (Controlling)

การวางแผน	การจัดองค์กร	การจัดหาคนเข้าทำงาน	ภาวะผู้นำ	การควบคุม
กำหนด เป้าหมายและ วัตถุประสงค์	ออกแบบ โครงสร้าง ขององค์กร	สรรหา คัดเลือก อบรมพัฒนาบุคลากร	การจูงใจ การชักนำ	การวัด ผลการ ประเมิน



ภาพที่ 6 หน้าที่ของการจัดการ

ที่มา: (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, 2556, 4)

ลูเทอร์ กุลลิก และลินดอล เออร์วิก (Luther Gulick & Lyndall Urwick, 1973, 18-19 ; อ้างใน พระไบฐีกาคูสติ จันทโชโต (สุกรี), 2555) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการไว้ 7 ประการด้วยกัน ได้แก่

P = Planning	หมายถึง	การวางแผน
O = Organization	หมายถึง	การจัดการองค์กร
S = Staffing	หมายถึง	การจัดการคนเข้าทำงาน
D = Directing	หมายถึง	การอำนวยความสะดวก
CO = Co-coordinating	หมายถึง	การประสานงาน
R = Reporting	หมายถึง	การรายงาน
B = Budgeting	หมายถึง	งบประมาณ

5.2.5 หน้าที่ของการจัดการ และทักษะในแต่ละระดับขององค์กร

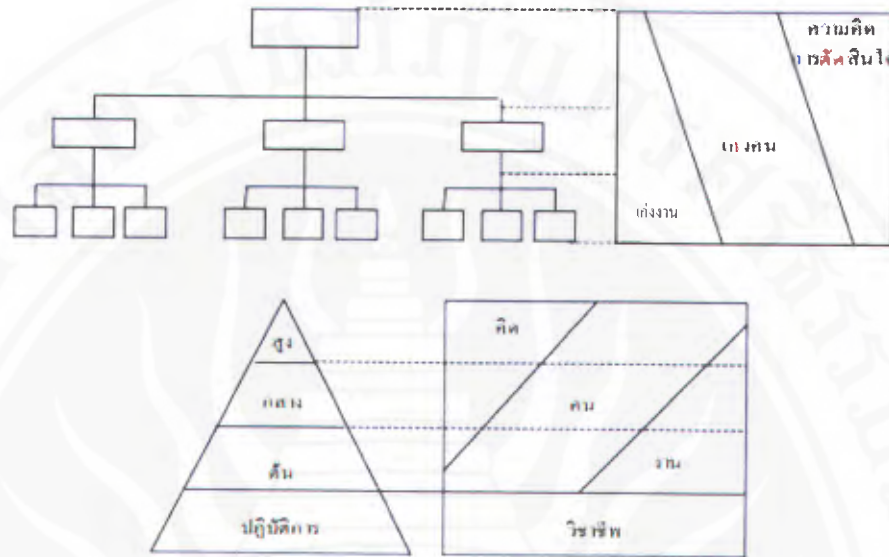
ผู้บริหาร คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้ดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้

ผู้บริหารขององค์กรจะสามารถจัดการตามกระบวนการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความสามารถทางการจัดการ 3 ประการ คือ

- 1) ความสามารถทางด้านความคิด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถในการมองภาพรวมทั้งทั้งองค์กร และความสามารถที่จะรวบรวมเอากิจกรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์กร
- 2) ความสามารถทางด้านแรงงานคน (Human Skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
- 3) ความสามารถทางด้านเทคนิค (Technical Skill) มีความรู้ ความชำนาญ กระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความสามารถ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จไปในทิศทางดี

5.2.6 ระดับของผู้บริหารแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- 1) ผู้บริหารระดับสูง (Top Manager) ทำหน้าที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร
- 2) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Manager) ทำหน้าที่ควบคุมการประสานงานกับผู้บริหารระดับต้น ให้ดำเนินงานตามนโยบาย และแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และนำผลสำเร็จรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง
- 3) ผู้บริหารระดับต้น (First-Line Manager) เป็นผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงาน และมีโอกาสรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริง



ภาพที่ 7 ความสามารถทางการบริหารตามระดับการบริหาร

ที่มา: (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, 2556, 5)

5.2.7 ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรหรือปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจ เพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจหลักขององค์การ ซึ่งมีผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

เงิน (Money) คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การดำเนินการต่อไปได้

วัสดุ (Materials) คือ วัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น จำเป็นต้องมีคุณภาพ และมีต้นทุนที่ต่ำเพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนในการผลิต

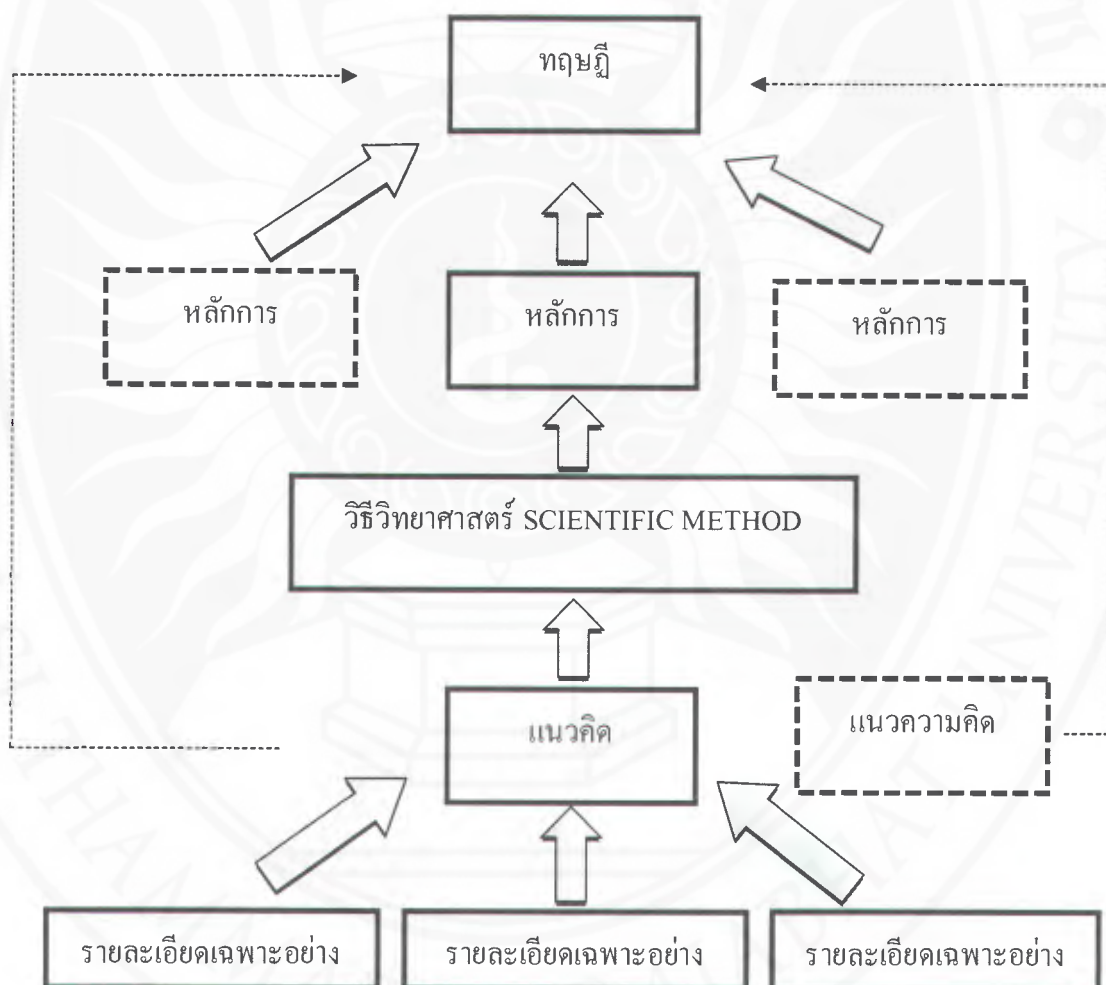
เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่มีศักยภาพที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิต

วิธีการบริหารหรือวิธีการปฏิบัติ (Management or Method) คือ การจัดการหรือการบริหารในองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วยระบบการผลิตหรือระบบการบริการต่าง ๆ หากมีระบบที่ชัดเจนตลอดจนมีระเบียบขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน ย่อมส่งผลให้้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดี

5.2.8 แนวความคิดการบริหารที่เป็นหลักเกณฑ์และมนุษย์สัมพันธ์เปรียบเทียบ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

1) แนวคิดก่อนยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Pre-Scientific Management) ในยุคนี้เป็นยุคก่อนปี ค.ศ.1880 ซึ่งการบริหารในยุคนี้อาศัยอำนาจหรือการบังคับให้คนงานทำงาน ซึ่งวิธีการบังคับอาจใช้วิธีการลงโทษ การใช้เส้น การทำงานในยุคนี้เปรียบเสมือนทาสคนในยุคนี้จึงต้องทำงานเพราะกลัวการลงโทษ

2) แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดนี้เริ่มในช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรมคือประมาณปี ค.ศ.1880 เป็นต้นมาจนถึงปี ค.ศ.1930 ในยุคนี้ได้ใช้หลักวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาช่วยในการบริหารจัดการ ทำให้ระบบการบริหารแบบโบราณได้เปลี่ยนแปลงไปมาก



ภาพที่ 8 แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์

ที่มา: (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา,

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol, 1964, 30-40 ; อ้างใน พระใบฎีกาศุติต จันทโชโต (สุกรี), 2555) เป็นวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ได้สร้างผลงานทางแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งมุ่งที่ผู้บริหารระดับสูง โดยศึกษากฎเกณฑ์ที่เป็นสากล และได้เขียนหนังสือ Industrial General Management โดย Henri Fayol ได้เสนอแนวคิด และกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้

หน้าที่ของนักบริหาร (Management Functions) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, 2556, 7) ได้แก่

- 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมการวางแผนการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้า
- 2) การจัดการองค์การ (Organization) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเตรียมการจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร
- 3) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินการไปตามเป้าหมาย
- 4) การประสานงาน (Co-coordinating) หมายถึง การที่มีผู้บริหารมีหน้าที่เชื่อมโยงต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องต้องกัน
- 5) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่ผู้บริหารคอยควบคุม และกำกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

หลักการบริหาร (Management Principle) Fayol ได้วางหลักพื้นฐานทางการบริหารไว้ 14 ประการ ดังนี้

- 1) การแบ่งงานกันทำ (Division of work) การแบ่งงานกันทำจะทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) อันเป็นหลักการใช้ประโยชน์ของคนและกลุ่มคนให้ทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด
- 2) อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ได้โดยจะมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เกิดขึ้นตามมาด้วย ซึ่งจะมีความสมดุลซึ่งกันและกัน
- 3) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) บุคคลในองค์กรจะต้องเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กติกาและข้อบังคับต่าง ๆ ที่องค์กร ได้กำหนดไว้ ความมีระเบียบวินัยจะมาจากความเป็นผู้นำที่ดี
- 4) เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการทำงานได้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ไม่เช่นนั้นจะเกิดการโต้แย้งและสับสน

5) เอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) ควรอยู่ภายใต้การจัดการหรือการสั่งการโดยผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งคนใด

6) ผลประโยชน์ขององค์กรมาก่อนผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Sub-ordination of individual interest to the general interest) คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นลำดับแรก

7) ผลตอบแทนที่ได้รับ (Remuneration of Personnel) ต้องยุติธรรม และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

8) การรวมอำนาจ (Centralization) ควรรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางเพื่อให้สามารถควบคุมได้

9) สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การติดต่อสื่อสารควรเป็นไปตามสายงาน

10) ความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารต้องกำหนดลักษณะ และขอบเขตของงานเพื่อประสิทธิภาพในการจัดระเบียบในการทำงาน

11) ความเสมอภาค (Equity) ยุติธรรม และความเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความจงรักภักดี

12) ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) การหมุนเวียนของคณาจารย์ตลอดจนการเรียนรู้ และความมั่นคงในการจ้างงาน

13) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นให้แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม

14) ความสามัคคี (Esprit de Corps) หลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร

5.2.9 แนวคิดการจัดการยุคมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, 2556, 8-9)

แนวคิดมนุษยสัมพันธ์เป็นแนวคิดที่ขัดแย้งกับแนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ที่เน้นประสิทธิภาพของการทำงาน และมองข้ามความสำคัญของคน เห็นว่ามนุษย์ไม่มีชีวิตจิตใจ ไม่มีความต้องการมากนักมีพฤติกรรมที่ง่ายต่อความเข้าใจ โดยอาศัยโครงสร้างขององค์การมาเป็นตัวกำหนด และควบคุมให้มนุษย์ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งยุคมนุษยสัมพันธ์นั้นเป็นแนวความคิดที่อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ.1930-1950 เนื่องจากเล็งเห็นว่า การจัดการใด ๆ จะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยคนเป็นหลัก ดังนั้นแนวคิดมนุษยสัมพันธ์จึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องราวความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) จึงทำให้เรื่องราวของมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) กลับมามีบทบาทสำคัญมากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ ทำให้ได้มีการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ทางการจัดการมากขึ้น โดยนำเอาหลักการจัดการมาผสมผสานกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ทำให้ได้ความรู้ที่หลากหลายมากขึ้น

5.2.10 แนวคิดการจัดการยุคการบริหารจัดการสมัยใหม่ (Modern Management) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, 2556, 9)

แนวคิดในยุคนี้เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ.1950-ปัจจุบัน ซึ่งในขณะนี้เศรษฐกิจ และธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีความสลับซับซ้อนในการบริหารจัดการมากขึ้น เพราะฉะนั้นการจัดการสมัยใหม่จึงต้องใช้หลักการทางคณิตศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจ ตลอดจนการจัดการเชิงระบบมาช่วย อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการสมัยใหม่ก็ยังไม่ได้ทิ้งหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ และแนวคิดในด้านมนุษยสัมพันธ์

การจัดการเชิงระบบ (System Approach) ความหมายของระบบ (System) a set of interdependent, interaction element ตัวอย่างเช่น คนก็เป็นระบบ เพราะในร่างกายของคนเรานั้นประกอบด้วยอวัยวะ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างอัตโนมัติ ระบบจึงถือเป็น Grand Theory เป็นทฤษฎีขนาดใหญ่ เพราะมีระบบย่อยหรือสิ่งต่าง ๆ มากมาย เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กรไม่ว่าจะภายในหรือภายนอกองค์กรล้วนแต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นการบริหารจัดการจึงต้องปรับตัวให้มีความสมดุลอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ จึงจะทำให้องค์กรเติบโต อยู่รอด และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

การจัดการโดยใช้หลักการทางคณิตศาสตร์หรือเชิงปริมาณมาช่วยในการตัดสินใจ (Quantitative or Decision Making Approach) การศึกษาในแนวนี้อาจใช้เครื่องมือสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการตัดสินใจ เช่น การวิเคราะห์เชิงปริมาณ การวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทำให้ต้องมีหลักการ และเหตุผลที่มีหลักเกณฑ์และเป็นการบริหารจัดการที่สามารถลดความเสี่ยงขององค์กรได้ในระดับหนึ่ง

5.3 ทฤษฎีการบริหารองค์กร

5.3.1 ทฤษฎีการบริการองค์กรตามแนวคิดคลาสสิก (Classical organization theory) (วิชัย ตันศิริ, 2549, 295-306 ; อ่างโน เลิศชาย ปานมูข, ม.ป.ป.)

ทฤษฎีการบริหารองค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) จากแนวคิดของ Fayol ที่วางหลักการไว้ 7 ประการ ได้แก่

- ทาง
- 1) หลักการทำงานเฉพาะทาง คือ การแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะ
 - 2) หลักสายบังคับบัญชา ที่เริ่มต้นจากยอดพีระมิดของผู้บังคับบัญชา สูงสุดสู่ระดับต่ำที่สุด
 - 3) หลักเอกภาพของการบังคับบัญชา
 - 4) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล
 - 5) การสื่อสารแนวดิ่ง
 - 6) หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด
 - 7) หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายการบังคับบัญชา

5.3.2 ทฤษฎีการบริหารองค์กรเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relations school) (วิชย ต้นศิริ, 2549, 295-306 ; อ่างใน เลิศชาย ปานमुख, ม.ป.ป.)

จากจุดอ่อนบางประการของทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวคิดคลาสสิก คือ การที่แนวคิดคลาสิกมองคนเป็นเครื่องยนต์กลไก และสมาชิกขององค์กรเป็นเพียงเครื่องมือ แต่ด้วยข้อเท็จจริงแล้วในความเป็นมนุษย์ย่อมแตกต่างจากเครื่องยนต์ และมนุษย์ย่อมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการในองค์กร จึงทำให้เกิดทัศนคติใหม่ของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ โดยมีข้อค้นพบที่สำคัญของกลุ่มนี้ คือ การค้นพบว่าคนงานจะสร้างความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก จึงเน้นให้ความสำคัญกับเรื่องขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ลีลาการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ และพลวัตกลุ่ม

5.3.3 ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวคิดเชิงระบบ (system theory) (วิชย ต้นศิริ, 2549, 295-306 ; อ่างใน เลิศชาย ปานमुख, ม.ป.ป.)

ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวคิดเชิงระบบมีข้อสมมุติฐานว่า สังคมเป็นระบบอุปมาเหมือนระบบร่างกายมนุษย์ สัตว์ พืช ที่ทำงานเป็นระบบซึ่งหมายความว่าทุก ๆ ส่วนของร่างกายมนุษย์มีส่วนสัมพันธ์กันหากส่วนใดส่วนหนึ่งเกิดปัญหา ก็จะกระทบการทำงานของอวัยวะส่วนอื่น ๆ ด้วย ขณะเดียวกันระบบร่างกายของมนุษย์ก็ดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม ระบบร่างกายของมนุษย์จะดำรงอยู่ได้ต้องสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ในพื้นที่ที่อากาศร้อน ร่างกายก็จะมีเหงื่อออกเพื่อลดความร้อนหรืออุณหภูมิในร่างกาย หากในสภาพอากาศหนาว ร่างกายก็ต้องปรับอุณหภูมิให้ร่างกาย

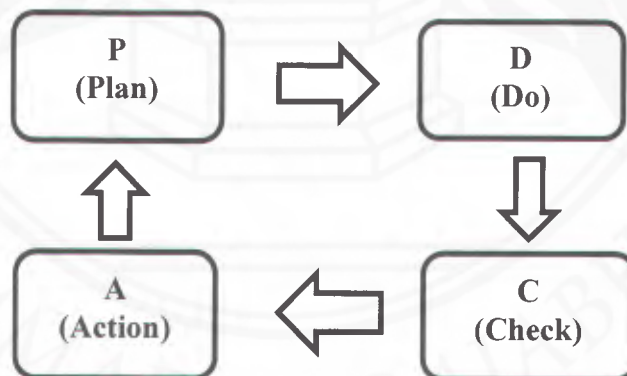
โดยสรุป ส่วนประกอบของระบบต้องมีความสัมพันธ์กัน ระบบต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และยอมรับข้อมูลใหม่ตลอดเวลา

การบริหารเชิงระบบ คือ การเอาแนวความคิดเชิงระบบเข้ามาใช้ในการบริหาร ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์กรมีการขยายตัวสลับซับซ้อนกันมากขึ้นจึงเป็นการยากที่จะพิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์กรได้หมดทุกแง่ทุกมุม นักทฤษฎีบริหารสมัยใหม่จึงหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร เพราะคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบขององค์กร องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ระบบในเชิงการบริหาร หมายถึง องค์กรประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน และมีส่วนกระทบต่อกันระหว่างกัน ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในขององค์กร องค์กรประกอบพื้นฐานของทฤษฎีระบบ ได้แก่

- 1) ปัจจัยการนำเข้า Input
- 2) กระบวนการ Process
- 3) ผลผลิต Output
- 4) ผลกระทบ Impact

วิธีการระบบเป็นวิธีการที่ใช้หลักตรรกศาสตร์วิทยาศาสตร์อย่างมีเหตุผล และมีความสัมพันธ์กัน ไปตามขั้นตอน ช่วยให้กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และสามารถช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ที่ถูกต้อง และไม่ลำเอียง (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2546, 127 ; อ้างใน เลิศชาย ปาน मुख, ม.ป.ป.)

การบริหารระบบคุณภาพเป็นหลักกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพที่สำคัญ และมีประสิทธิภาพนั้นคือการใช้วงจร PDCA เป็นเครื่องมือในการบริหารระบบคุณภาพ (ขงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, 2547, 6 ; อ้างใน เลิศชาย ปาน मुख, ม.ป.ป.)



ภาพที่ 9 วงจร PDCA

P คือ (Plan) เป็นองค์ประกอบแรกที่สำคัญที่สุด การวางระบบที่ดีจะต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานเป็นกระบวนการ มาตรฐานแต่ละขั้นตอนมีวิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน และการบันทึกการทำงานทุกขั้นตอนเป็นปัจจุบัน ข้อมูลจากการบันทึกนี้จะนำไปสู่การตรวจสอบประเมินตนเอง และให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ เพราะข้อมูลที่ได้จะเป็นสารสนเทศที่จะสะท้อนให้เห็นคุณภาพตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ของระบบย่อยนั้นหลาย ๆ ระบบย่อยก็จะเห็นคุณภาพรวมขององค์กรทั้งหมด

D คือ (Do) การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ เป็นการปฏิบัติร่วมกับทุกคน โดยมีฐานกระบวนการ วิธีการ และการบันทึก บุคคลที่รับผิดชอบในองค์กรต่อดำเนินการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

C คือ (Check) การตรวจสอบ และประเมินผลทบทวนระบบ เป็นการประเมินตนเอง การรวมกันประเมิน หรือผลัดเปลี่ยนกันประเมินเพื่อเป็นการทบทวนการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ และจำเป็นมากที่จะพัฒนาคุณภาพ

A คือ (Action) การแก้ไขพัฒนาระบบ เป็นการนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาระบบ ซึ่งอาจแก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการ

5.3.4 ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวปฏิบัติการทางสังคม (Social action theory)

ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวปฏิบัติการทางสังคม มีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมองโลกตามอัตวิสัย (ความจริงที่ปรากฏ) ได้รับการแปลความหมายตามทัศนคติ (อคติ) ของแต่ละบุคคล โลกแห่งความเป็นจริงมิได้ดำรงอยู่ในสภาวะ วัตถุวิสัย ฉะนั้นการพิจารณาเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นที่เข้าใจตรงกันของทุก ๆ คนนั้นเป็นไปได้ เป้าหมายจะปรากฏเป็นจริงตามกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มาทำงานร่วมกัน

แนวคิดนี้ถือว่าการลงมือปฏิบัติการเท่านั้น จึงจะให้ความหมายที่แท้จริง และการแปลความหมายของแต่ละบุคคลจึงเป็นประเด็นที่สำคัญ ทฤษฎี Social Action Theory จึงกลับมาให้ความสำคัญต่อบทบาทของปัจจัยจากบุคคลในองค์กร และเน้นไปที่กระบวนการมากกว่าโครงสร้างหรือกฎเกณฑ์ กฎระเบียบตายตัว แต่กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกและการแปลความหมายหรือความเข้าใจของสมาชิกจะเป็นประเด็นที่สำคัญ (วิชัย ต้นศิริ, 2549, 305-306 ; อ่างโน เลิศชาย ปานมูข, ม.ป.ป.)

จากการศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะใช้ทฤษฎีของ James A.F. Stoner และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Gilbert ซึ่งกล่าวว่า การจัดการ หมายถึงกระบวนการในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม ความรู้ ชีตความสามารถ

สิ่งกระตุ้น และต้องคำนึงถึงบริบทขององค์กรทั้งในด้านทรัพยากรและบุคลากรในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ภูวนาท เทพสุภกร (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องศึกษาความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี KAIZEN กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี KAIZEN มาใช้ในองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี KAIZEN ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารและด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก และกิจกรรม KAIZEN สามารถช่วยลดต้นทุนในกระบวนการผลิตทั้งในด้านเวลา และค่าใช้จ่าย กิจกรรม KAIZEN สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และกิจกรรม KAIZEN ยังสามารถช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้

วิชัย ทศพรทรงชัย (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะ สาขารังสีวิทยาวิวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขารังสีวิทยาวิวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา ในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพน้อย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง มีเพียงปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทางด้านการรับรู้ของบุคลากรพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยต่อคำถามในเชิงบวก แต่จะแสดงความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยกับข้อคำถามเชิงลบ

เพ็ญสุภา สุขประเสริฐ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) กรณีศึกษา บริษัท ทรอมัลลอย (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านการให้ความสำคัญกับลูกค้า การทำงานเป็นทีมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้สินค้ามีคุณภาพสูงขึ้น ส่งมอบสินค้าได้ทันเวลา และสามารถลดต้นทุนในการผลิตลงได้

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามสถานะภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อาชีพ รายได้ สถานะภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน และปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ คือ บุคลากรบางส่วนมีทักษะการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มีการผลิตการสื่อสารการเรียนการสอนน้อย และในด้านอื่น ๆ จึงส่งผลให้การจัดการสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน

ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นแนวทางการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ สามารถพิจารณาได้ทั้ง 4 ด้าน โดยการพัฒนาด้าน ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยขององค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก ในด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะทางด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และทีมมีการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า อายุ

ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนที่ทำให้ทราบว่าการบริหารจัดการองค์กรที่มีอยู่มีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่นั้นก็ดูจากองค์กรต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่ดีและสามารถแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการองค์กรหรือการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพียงพอแล้วหรือไม่ ดังนั้นในการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรม อำเภอบางแพ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยจะนำปัจจัยเหล่านี้มาประกอบในการศึกษาวิจัยต่อไป

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Jeroen Rijkec และคนอื่น ๆ (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการโปรแกรมการปรับตัวผ่านกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการทำงานที่มุ่งเน้นความสมดุล ผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการ โครงการสามารถนำไปสู่การออกแบบและการส่งมอบของโครงการใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ ตามการบริหาร โครงการจะถือเป็นผลการดำเนินงานที่มุ่งเน้นงานในขณะที่การบริหารจัดการ โครงการสามารถสร้างความสนใจเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

Nguyen Thi, Duc Nguyen และ Atsushi Aoyama (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประสบความสำเร็จในการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพผ่านวัฒนธรรมองค์กร โดยที่เฉพาะเจาะจงอำนวยความสะดวกโดยการบริหารจัดการ พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการรวมทั้งการปฏิบัติที่มีคุณภาพ การฝึกอบรม การจัดการความมุ่งมั่น ความเข้าใจ และการทำงานของทีมงานตามวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้การบริหารจัดการจึงมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการถ่ายโอนเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Walter Aerts และ Shuyu Zhang (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการของการใช้เหตุผลเชิงสาเหตุของผลการดำเนินงานและผลประกอบการจัดการ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มของการใช้เหตุผลเชิงสาเหตุที่ผลการดำเนินงานของบริษัทในความเห็นการจัดการประจำปี และแนวโน้มการจัดการกำไรของบริษัท บริษัทใช้เทคนิคทางคอมพิวเตอร์มาช่วยในการวัดความเข้มในการใช้เหตุผลเชิงสาเหตุคุณภาพ ซึ่งพบว่าการบริหารจัดการรายได้ค้างจ่ายมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการใช้เหตุผลเชิงสาเหตุแบบเปิดเผยทั่วไป

จากการศึกษางานวิจัยจากต่างประเทศเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรเป็นเรื่องของความต้องการที่จะให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ก้าวหน้าขึ้นในอนาคต โดยมีการใช้ความรู้ทางการบริหารจัดการองค์กร การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพทำงานให้กับองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัยไว้ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของอู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 35 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของประชากรที่ได้จากการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากแผนกต่าง ๆ ของอู่ต่อเรือสะเซง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อทำการสอบถามถึงข้อเสนอแนะเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มที่ 1 บุคลากรของอู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 35 คน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามแผนกต่าง ๆ ของอู่ต่อเรือสะเซง

แผนกงาน	จำนวน (คน)
แผนกบริหารงานอู่ต่อเรือสะเซง	5
แผนกเครื่องจักรกล	2
แผนกเครื่องยนต์	3
แผนกช่างไม้	14

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แผนกงาน	จำนวน (คน)
แผนกช่างหมั่น	6
แผนกช่างสี	5
รวม	35

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อทำการสอบถามถึงข้อเสนอแนะ เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ปัจจัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดปัจจัยพื้นฐาน

เริ่มด้วยการกำหนดปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร และยังเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความเป็นจริงในการปฏิบัติงานจริง ทำการศึกษาโดยการรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของ Gilbert (สันติภาพ วงศ์ศิริ, 2551) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแนวทางการบริหารองค์กรของ James A.F. Stoner (พวงผกา ดันกิจจานนท์, 2552) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

1.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ปัจจัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการทำงานกับอู่ต่อเรือสะเซง โดยมีลักษณะเป็นแบบ ปลายปิดให้เลือกตอบจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาในการบริหารงานธุรกิจอู่ต่อเรือสะเซง โดยมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน
2. ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ
3. ด้านกระบวนการในการตั้งงาน
4. ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือของอุตสาหกรรม โดยมัลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้เลือกตอบจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ในการทำงาน
2. ด้านขีดความสามารถ
3. ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบคำถามปลายเปิดที่สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรม อ่างทองปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาสรุปผลรวมกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของอุตสาหกรรม

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

2.1 แบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามที่ถามถึงความสำคัญของปัจจัยที่จะนำมาใช้ประเมินประสิทธิภาพในการบริหารอุตสาหกรรม แบบสอบถามจะระดับความสำคัญของปัจจัยเป็น 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2531, 43-98) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 37 ข้อ โดยขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.1.1 ศึกษารูปแบบการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาในการบริหารงานอุตสาหกรรม และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือของอุตสาหกรรม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.2 สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ความคิดเห็นที่สร้างมีเนื้อหาเหมาะสมกับบุคลากรของอุต้อเรือ โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพ และปัญหาในการบริหารงานธุรกิจอุต้อเรือ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ แรงงานฝีมือของอุต้อเรือ

2.1.3 นำเสนอแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

2.1.4 ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.1.5 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาในการบริหารงานธุรกิจ อุต้อเรือ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือของอุต้อเรือไปให้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร ด้านภาษา และด้านการวัดผลประเมินผลทางคณิตศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เกณฑ์ใน การประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจในข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

2.1.6 ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1) ดร.สมใจ มะหมื่น อาจารย์ประจำ คณะสถาปัตยกรรมและ การออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2) นายนราพงศ์ ช่วยชัย อาจารย์พนักงานราชการ (ศึกษาต่อปริญญา เอก) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทร ปลื้มสง อาจารย์ประจำ คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

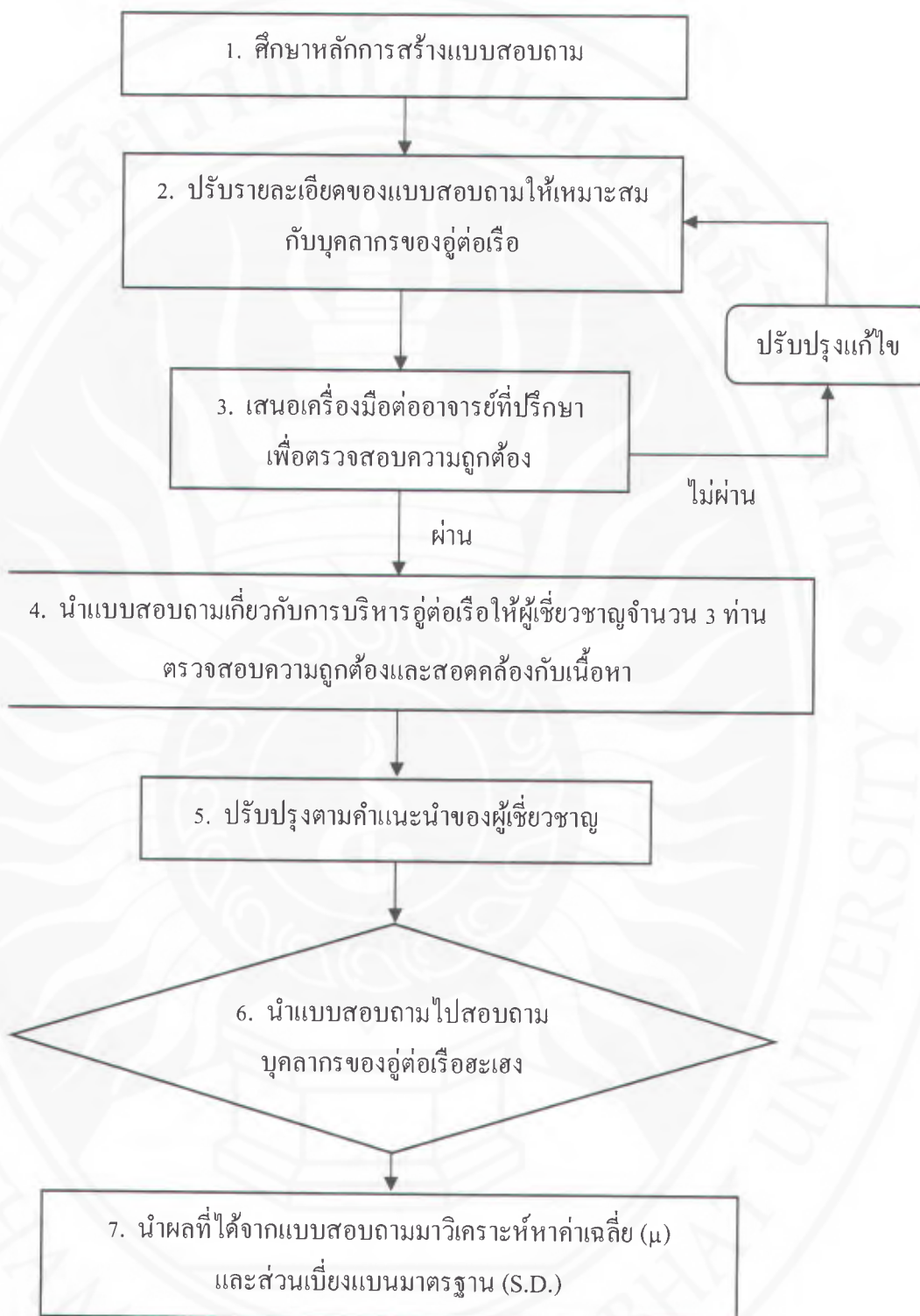
2.1.7 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาในการบริหารงานธุรกิจ อุต้อเรือ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือของอุต้อเรือไปสอบถามกับ บุคลากรของอุต้อเรือสะเฮงจนครบทั้ง 35 ชุด

2.1.8 นำผลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาในการบริหารงาน ธุรกิจอุต้อเรือ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือของอุต้อเรือ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำข้อมูลจากการตอบ แบบสอบถามมาประมวลหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

ประสิทธิภาพการบริหารงานมากที่สุด	5	คะแนน
ประสิทธิภาพการบริหารงานมาก	4	คะแนน
ประสิทธิภาพการบริหารงานปานกลาง	3	คะแนน
ประสิทธิภาพการบริหารงานน้อย	2	คะแนน
ประสิทธิภาพการบริหารงานน้อยที่สุด	1	คะแนน

สำหรับการให้ความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการให้ความหมายโดยค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน และรายชื่อ ดังนี้

1.00 – 1.50	หมายถึง	ประสิทธิภาพการบริหารงานควรปรับปรุง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ประสิทธิภาพการบริหารงานพอใช้
2.51 - 3.50	หมายถึง	ประสิทธิภาพการบริหารงานปานกลาง
3.51 – 4.50	หมายถึง	ประสิทธิภาพการบริหารงานดี
4.51 - 5.00	หมายถึง	ประสิทธิภาพการบริหารงานดีมาก



ภาพที่ 10 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

2.2 แบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยในครั้งนี้จะใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยสัมภาษณ์ในเรื่องที่เกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจพร้อมให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดทำข้อสรุป

2.2.2 นำข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหาามาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2.2.3 นำเสนอแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และแก้ไขปรับปรุง

2.2.4 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน



ภาพที่ 11 ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอนดังนี้

1.1 ทำการสำรวจภาคสนามเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ต่อเรือสะเซง จากนั้นจึงทำการกำหนดขอบเขตการวิจัย

1.2 กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจนครบ 35 ชุด

1.3 ผู้จัดทำได้ทำการติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ต่อเรือสะเซง ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลหลัก เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาองค์กรในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม

1.4 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาองค์กรในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อมและทำการวิเคราะห์ผล สรุปผลในการวิจัย

2. แบบสัมภาษณ์

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการขอสัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยได้ติดต่อขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญ เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองทุกขั้นตอน โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้ต่อเรือสะเซง และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือ เพื่อกำหนดเป็นประเด็นข้อคำถามเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา ผู้ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา ผู้ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช และข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาองค์กรในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม ทำการวิเคราะห์ผล และสรุปผลในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการ 2 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติที่ใช้ มีดังนี้

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลข้อมูลในแบบสอบถามต่าง ๆ โดยใช้สูตรดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, 148)

$$\% = \frac{X}{N} \times 100$$

เมื่อ X แทน ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลข้อมูลในแบบสอบถามด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตรดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, 149)

$$\mu = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร ดังนี้
(ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, 163-164)

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (X - \mu)^2}{N}}$$

เมื่อ	σ	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	x	แทน ข้อมูลแต่ละจำนวน
	μ	แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น
	N	แทน จำนวนข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

1.4 การแจกแจงแบบที (t-test) แบบประชากรกลุ่มเดียว (One – Sample Test)
โดยใช้สูตรดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, 172)

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{S/\sqrt{n}}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	μ	แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร
	S	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.5 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : Anova) โดยใช้สูตร
ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, 191)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	MS_b	แทน ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยภายในกลุ่ม

1.6 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach) ที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้สูตรดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี และคณะ, 2548, 94)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อ

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับ

1.7 ดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruence) หรือ ค่า IOC โดยใช้สูตรดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2548, 220-221)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของคำถาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่

ค่า +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis)

จากเครื่องมือแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลจากการจดบันทึก และข้อมูลจากเทปบันทึกเสียงที่ถอดเป็นบทสนทนา มาวิเคราะห์เน้นเนื้อหาตามหัวข้อที่กำหนด แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียงมีขั้นตอนดังนี้

2.1 การจัดทำข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาเรียบเรียงแล้ว มาจัดให้เป็นระเบียบก่อนที่จะนำไปทำการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2 การตรวจสอบข้อมูล คือข้อมูลที่ได้อาจมีเพียงพอหรือไม่ และสามารถตอบปัญหาในการวิจัยได้หรือไม่ ถ้าได้ข้อมูลไม่ตรงกันจะต้องตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร

2.3 การรวบรวมข้อมูล เมื่อมีการตรวจสอบข้อมูลเรียบร้อยแล้วจะทำการรวบรวมข้อมูล ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ข้อมูล และเมื่อได้ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์เบื้องต้นแล้วจะดำเนินการวิเคราะห์สังเคราะห์ เชื่อมโยงข้อมูลให้มีลักษณะเป็นแนวคิดสรุปเชิงนามธรรม เพื่อใช้อธิบายถึงปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ
ธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา ผู้ต่อเรือสะเเฮง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยได้
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาในการบริหารงานธุรกิจผู้ต่อเรือ
สะเเฮง
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน
ฝีมือของผู้ต่อเรือสะเเฮง และข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรายละเอียดของผล
การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ
ธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา ผู้ต่อเรือสะเเฮง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
กลุ่มบุคลากรของผู้ต่อเรือสะเเฮง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลปรากฏผลดังตารางที่ 3
ตารางที่ 3 ค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มบุคลากร
ของผู้ต่อเรือสะเเฮง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

รายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	33	94.29
หญิง	2	5.71
รวม	35	100.00
2. อายุ		
20-29 ปี	11	31.43

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
30-39 ปี	15	42.86
40-49 ปี	7	20.00
50 ปีขึ้นไป	2	5.71
รวม	35	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	10	28.57
มัธยมศึกษาตอนต้น	13	37.14
มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช	7	20.00
ปวส./ อนุปริญญา	2	5.71
ปริญญาตรีขึ้นไป	3	8.57
รวม	35	100.00
4. ปฏิบัติงานอยู่แผนก		
แผนกบริหารงานอู่ต่อเรือสะเซง	5	14.29
แผนกเครื่องจักรกล	2	5.71
แผนกเครื่องยนต์	3	8.57
แผนกช่างไม้	14	40.00
แผนกช่างหมั้น	6	17.14
แผนกช่างสี	5	14.29
รวม	35	100.00
5. ระยะเวลาในการทำงานกับอู่ต่อเรือสะเซง		
น้อยกว่า 5 ปี	11	31.43
6-10 ปี	15	42.86
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	9	25.71
รวม	35	100.00

จากตารางที่ 3 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 35 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 94.29 และเป็นเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมา

มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 ลำดับที่ 3 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 7 คิดเป็นร้อยละ 20.00 และลำดับสุดท้ายมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14 รองลงมาระดับประถมศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 และลำดับสุดท้ายระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่แผนกช่างไม้ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาแผนกช่างหมัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 แผนกบริหารงานอู่ต่อเรือสะเฆง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 แผนกช่างสี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 แผนกเครื่องยนต์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 และลำดับสุดท้ายแผนกเครื่องจักรกล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่กับอู่ต่อเรือสะเฆงมา 6-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาทำงานอยู่กับอู่ต่อเรือสะเฆงน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 และลำดับสุดท้ายทำงานอยู่กับอู่ต่อเรือสะเฆงมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71

อนุমানผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรของอู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-39 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในแผนกช่างไม้และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่กับอู่ต่อเรือสะเฆงมาเป็นเวลา 6-10 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการบริหารงานธุรกิจอู่ต่อเรือสะเฆง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาในการบริหารงานธุรกิจอู่ต่อเรือสะเฆง กลุ่มบุคลากรของอู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน

เกณฑ์การพิจารณา	μ	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1 อู่ต่อเรือของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และมี แนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.89	0.72	ดี	2
2 อู่ต่อเรือของท่านมีการถ่ายทอดเป้าหมายให้คนงาน ทราบอยู่เสมอ	3.91	0.74	ดี	1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

	เกณฑ์การพิจารณา	μ	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
3	ผู้ต่อเรือของท่านมีขั้นตอนในการทำงานที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	3.83	0.79	ดี	3
4	ฝ่ายบริหารมีการวางแผนบริหารงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.29	0.96	ปานกลาง	5
5	ผู้ต่อเรือของท่านมีการตรวจสอบผลงาน เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	3.31	0.99	ปานกลาง	4
	รวม	3.65	0.84	ดี	

จากตารางที่ 4 พบว่าด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงานของผู้ต่อเรือสะพานอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 3.65$, S.D. = 0.84)

ผลการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับแรกคือผู้ต่อเรือของท่านมีการถ่ายทอดเป้าหมายให้คนงานทราบอยู่เสมอ ($\mu = 3.91$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือผู้ต่อเรือของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ($\mu = 3.89$, S.D. = 0.72) ผู้ต่อเรือของท่านมีขั้นตอนในการทำงานที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.83$, S.D. = 0.79) ผู้ต่อเรือของท่านมีการตรวจสอบผลงาน เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.31$, S.D. = 0.99) และฝ่ายบริหารมีการวางแผนบริหารงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\mu = 3.29$, S.D. = 0.96) มาเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการจัดองค์การ

	เกณฑ์การพิจารณา	μ	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
6	ผู้ต่อเรือของท่านมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน	3.80	0.90	ดี	2
7	ผู้ต่อเรือของท่านมีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละบุคคล	3.69	0.80	ดี	3
8	การจัดการองค์การมีประโยชน์ต่อการทำงาน	3.83	0.86	ดี	1
9	ระเบียบข้อบังคับในการทำงานภายในผู้ต่อเรือมีความเหมาะสม	3.40	0.95	ปานกลาง	5
10	ผู้บริหารงานภายในผู้ต่อเรือมีภาวะผู้นำและมีเป้าหมายที่ชัดเจน	3.66	0.91	ดี	4
	รวม	3.68	0.88	ดี	

จากตารางที่ 5 พบว่าด้านกระบวนการในด้านกระบวนการในการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 3.68, S.D. = 0.88$)

ผลการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับแรกคือ การจัดการองค์การมีประโยชน์ต่อการทำงาน ($\mu = 3.83, S.D. = 0.86$) รองลงมาคือผู้ต่อเรือของท่านมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน ($\mu = 3.80, S.D. = 0.90$) ผู้ต่อเรือของท่านมีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละบุคคล ($\mu = 3.69, S.D. = 0.80$) ผู้บริหารงานภายในผู้ต่อเรือมีภาวะผู้นำและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ($\mu = 3.66, S.D. = 0.91$) และระเบียบข้อบังคับในการทำงานภายในผู้ต่อเรือมีความเหมาะสม ($\mu = 3.40, S.D. = 0.95$) มาเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการสั่งงาน

	เกณฑ์การพิจารณา	μ	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
11	คนงานภายในผู้ต่อเรือมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งเดียวกัน	4.57	0.85	ดีมาก	1
12	ในผู้ต่อเรือของท่านมีการทำงานเป็นทีม	4.14	0.88	ดี	2
13	ผู้บริหารเคยมอบงานให้ท่านทำแทน เพราะเห็นว่าท่านมีความสามารถ	3.51	0.95	ดี	5
14	ฝ่ายบริหารของผู้ต่อเรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้กับท่านได้	3.14	0.69	ปานกลาง	7
15	ผู้บริหารให้คำสั่งแก่พนักงาน เพื่อให้ทำงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง	3.17	0.75	ปานกลาง	6
16	การสั่งงานของผู้บริหารมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน	3.60	0.78	ดี	4
17	ความเป็นกันเองในการสั่งงานของผู้บริหาร	3.63	0.81	ดี	3
	รวม	3.68	0.82	ดี	

จากตารางที่ 6 พบว่าด้านกระบวนการในการสั่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 3.68, S.D. = 0.82$)

ผลการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับแรกคือ คนงานภายในผู้ต่อเรือมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งเดียวกัน ($\mu = 4.57, S.D. = 0.85$) รองลงมาคือในผู้ต่อเรือของท่านมีการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.14, S.D. = 0.88$) ความเป็นกันเองในการสั่งงานของผู้บริหาร ($\mu = 3.63, S.D. = 0.81$) การสั่งงานของผู้บริหารมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน ($\mu = 3.60, S.D. = 0.78$) ผู้บริหารเคยมอบงานให้

ท่านทำแทน เพราะเห็นว่าท่านมีความสามารถ ($\mu = 3.51$, S.D. = 0.95) ผู้บริหารให้คำสั่งแก่พนักงาน เพื่อให้ทำงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง ($\mu = 3.17$, S.D. = 0.75) และฝ่ายบริหารของผู้อู่ต่อเรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้กับท่านได้ ($\mu = 3.14$, S.D. = 0.69) มาเป็นอันดับสุดท้าย ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน

	เกณฑ์การพิจารณา	μ	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
18	มีการกำหนดการทำงานโดยยึดถือผู้มาใช้บริการเป็นหลัก	4.09	0.70	ดี	1
19	ท่านทำงานเป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้	3.51	0.82	ดี	5
20	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ท่าน เมื่องานที่ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรค	3.60	0.65	ดี	4
21	มีการตรวจสอบผลงาน และตรงตามเวลาที่กำหนด	3.91	0.95	ดี	2
22	ผู้บริหารตรวจสอบในการทำงานของคนงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	3.89	0.53	ดี	3
	รวม	3.80	0.73	ดี	

จากตารางที่ 7 พบว่าด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 3.80$, S.D. = 0.73)

ผลการพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอันดับแรกคือมีการกำหนดการทำงานโดยยึดถือผู้มาใช้บริการเป็นหลัก ($\mu = 4.09$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือมีการตรวจสอบผลงาน และตรงตามเวลาที่กำหนด ($\mu = 3.91$, S.D. = 0.95) ผู้บริหารตรวจสอบในการทำงานของคนงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ($\mu = 3.89$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ท่าน เมื่องานที่ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรค ($\mu = 3.60$, S.D. = 0.65) และท่านทำงานเป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้ ($\mu = 3.51$, S.D. = 0.82) มาเป็นอันดับสุดท้าย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน ฝีมือของอุตสาหกรรมอู่ต่อเรือสะเซง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน
ฝีมือของอุตสาหกรรมอู่ต่อเรือสะเซงอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรู้ในการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณา	μ	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1 งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.31	0.71	ปานกลาง	6
2 ท่านพอใจที่ได้นำความรู้ ความสามารถ มาใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.37	0.94	ดี	1
3 ผลงานมีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นທີ່พอใจต่อลูกค้า	3.89	0.83	ดี	2
4 ท่านมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.46	0.51	ปานกลาง	5
5 ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อใช้ในการทำงาน	3.66	0.73	ดี	3
6 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและสามารถปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	3.60	0.74	ดี	4
รวม	3.71	0.74	ดี	

จากตารางที่ 8 พบว่าด้านความรู้ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 3.71, S.D. = 0.74$)

ผลการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับแรกคือ ท่านพอใจที่ได้นำความรู้ ความสามารถ มาใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\mu = 4.37, S.D. = 0.94$) รองลงมาคือผลงานมีคุณภาพถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นທີ່พอใจต่อลูกค้า ($\mu = 3.89, S.D. = 0.83$) ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อใช้ในการทำงาน ($\mu = 3.66, S.D. = 0.73$) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและสามารถปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ($\mu = 3.60, S.D. = 0.74$) มีความรู้ในระดับที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.51, S.D. = 0.56$) ท่านมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\mu = 3.46, S.D. = 0.51$) และงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.31, S.D. = 0.71$) มาเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านจิตความสามารถ

	เกณฑ์การพิจารณา	μ	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
7	ท่านรับผิดชอบต่อการทำงานที่ผู้บริหารสั่งไว้อย่างเคร่งครัด	4.00	0.87	ดี	3
8	ท่านมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่ดี	3.89	0.80	ดี	4
9	ท่านมีการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น	4.03	0.89	ดี	2
10	ท่านมีความรู้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ	4.17	0.66	ดี	1
	รวม	4.02	0.81	ดี	

จากตารางที่ 9 พบว่าด้านจิตความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 4.02$, S.D = 0.81)

ผลการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับแรกท่านมีความรู้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 4.17$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือท่านมีการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ($\mu = 4.03$, S.D. = 0.89) ท่านรับผิดชอบต่อการทำงานที่ผู้บริหารสั่งไว้อย่างเคร่งครัด ($\mu = 4.00$, S.D. = 0.87) และท่านมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่ดี ($\mu = 3.89$, S.D. = 0.80) มาเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน

	เกณฑ์การพิจารณา	μ	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
11	บรรยากาศในอู่ต่อเรือของท่านมีแสงสว่าง ความสงบ ฯลฯ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบายขึ้น	3.43	0.74	ปานกลาง	2
12	อู่ต่อเรือของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอ	2.94	0.99	ปานกลาง	5
13	เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ มีเพียงพอหรือสามารถจัดหามาใช้ในทันทีที่ท่านต้องการ	3.03	0.99	ปานกลาง	4
14	ท่านพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากอู่ต่อเรือ	3.94	0.68	ดี	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณา		μ	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
15	ท่านคิดว่าผู้ต่อเรือมีความปลอดภัยในการทำงาน	3.34	0.68	ปานกลาง	3
รวม		3.34	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่าด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$, S.D. = 0.82)

ผลการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับแรกท่านพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากผู้ต่อเรือ ($\mu = 3.94$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือบรรยากาศในผู้ต่อเรือของท่านมีแสงสว่าง ความสงบ ฯลฯ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบายขึ้น ($\mu = 3.43$, S.D. = 0.74) ท่านคิดว่าผู้ต่อเรือมีความปลอดภัยในการทำงาน ($\mu = 3.34$, S.D. = 0.68) เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ มีเพียงพอหรือสามารถจัดหามาให้ในทันทีที่ท่านต้องการ ($\mu = 3.03$, S.D. = 0.99) และผู้ต่อเรือของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอ ($\mu = 2.94$, S.D. = 0.99) มาเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	ชาย (N = 33)		หญิง (N = 2)		t	P
	μ	S.D.	μ	S.D.		
ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน	3.69	0.69	2.80	0.00	1.79	.08
ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ	3.61	0.68	4.80	0.00	-2.44	.02
ด้านกระบวนการในการสั่งงาน	3.64	0.65	4.35	0.90	-1.47	.15
ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน	3.81	0.54	3.50	0.70	.79	.43
ด้านความรู้ในการทำงาน	3.63	0.74	4.00	0.00	-.23	.81
ด้านขีดความสามารถ	4.03	0.71	3.75	0.35	.55	.58

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	ชาย (N = 33)		หญิง (N = 2)		t	P
	μ	S.D.	μ	S.D.		
ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน	3.33	0.71	3.40	0.84	-.12	.89
รวมทุกด้าน	3.70	0.26	3.78	0.27	-.43	.66

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ โดยเพศหญิงมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	20-29ปี (N=11)		30-39ปี (N=15)		40-49ปี (N=7)		50ปีขึ้นไป (N=2)	
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.
ด้านกระบวนการในการ วางแผนบริหารงาน	3.76	0.41	3.50	0.72	3.91	0.99	3.10	0.70
ด้านกระบวนการในการจัด องค์การ	3.36	0.26	4.20	0.80	3.17	0.21	3.20	0.28
ด้านกระบวนการในการ สั่งงาน	3.83	0.38	3.57	0.72	3.75	0.99	3.42	0.60
ด้านกระบวนการในการ ควบคุมการทำงาน	3.72	0.27	3.80	0.56	3.85	0.69	4.00	1.41
ด้านความรู้ในการทำงาน	3.68	0.62	3.64	0.54	4.11	0.45	3.50	0.00
ด้านขีดความสามารถ	4.02	0.07	3.98	0.78	4.17	1.04	3.75	1.06

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	20-29ปี		30-39ปี		40-49ปี		50ปีขึ้นไป	
	(N=11)		(N=15)		(N=7)		(N=2)	
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.
ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน	3.00	0.20	3.34	0.78	3.77	0.91	3.60	0.56
รวมทุกด้าน	3.62	0.10	3.72	0.23	3.82	0.39	3.51	0.41

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 15 คน ($\mu = 3.72$, S.D. = 0.23) รองลงมาอยู่ที่อายุ 20-29 ปี จำนวน 11 คน ($\mu = 3.62$, S.D. = 0.10) อายุ 40-49 ปี จำนวน 7 คน ($\mu = 3.82$, S.D. = 0.39) และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน ($\mu = 3.51$, S.D. = 0.41) มาเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านกระบวนการในการ วางแผนบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.54	.51	1.02	.39
	ภายในกลุ่ม	31	15.50	.50		
	รวม	34	17.04			
ด้านกระบวนการในการจัด องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.42	2.47	7.59	.00**
	ภายในกลุ่ม	31	10.10	.32		
	รวม	34	17.52			
ด้านกระบวนการในการ สั่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.59	.19	.40	.74
	ภายในกลุ่ม	31	15.08	.48		
	รวม	34	15.67			
ด้านกระบวนการในการ ควบคุมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.16	.05	.16	.91
	ภายในกลุ่ม	31	9.99	.32		
	รวม	34	10.16			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความรู้ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.29	.43	1.42	.25
	ภายในกลุ่ม	31	9.39	.30		
	รวม	34	10.68			
ด้านขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	.34	.11	.21	.88
	ภายในกลุ่ม	31	16.32	.52		
	รวม	34	16.67			
ด้านสิ่งกระตุ้นในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.71	.90	1.95	.14
	ภายในกลุ่ม	31	14.31	.46		
	รวม	34	17.02			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	.24	.08	1.29	.29
	ภายในกลุ่ม	31	1.94	.06		
	รวม	34	2.18			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านกระบวนการในการจัดองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	μ	20-29ปี	30-39ปี	40-49ปี	50ปีขึ้นไป
		3.36	4.20	3.17	3.20
20-29ปี	3.36	-	0.83*	-0.19	-0.16
30-39ปี	4.20		-	-1.02*	-1.00
40-49ปี	3.17			-	-0.02
50ปีขึ้นไป	3.20				-

จากตารางที่ 14 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุ 30-39 ปี และ อายุ 40-49 ปี มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยภาพรวมมากกว่าช่วงอายุ 20-29 ปี และ อายุ 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

การเพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	ประถมศึกษา (N=10)		มัธยมศึกษา ตอนต้น (N=13)		มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. (N=7)		ปวส./ อนุปริญญา (N=2)		ปริญญาตรี ขึ้นไป (N=3)	
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.
ด้านกระบวนการ ในการวางแผน บริหารงาน	3.72	0.91	3.49	0.77	3.62	0.75	3.60	0.00	4.13	0.75
ด้านกระบวนการ ในการจัดองค์การ	3.22	0.23	4.41	0.59	3.37	0.26	3.10	0.14	3.06	0.57
ด้านกระบวนการ ในการสั่งงาน	3.70	0.85	3.54	0.77	3.71	0.00	4.35	0.90	3.66	0.08

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การเพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	ประถมศึกษา (N=10)		มัธยมศึกษา ตอนต้น (N=13)		มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. (N=7)		ปวส./ อนุปริญญา (N=2)		ปริญญาตรี ขึ้นไป (N=3)	
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.
ด้านกระบวนการ ในการควบคุม การทำงาน	3.90	0.73	3.89	0.50	3.80	0.25	3.40	0.00	3.33	0.57
ด้านความรู้ในการ ทำงาน	4.00	0.45	3.53	0.56	3.83	0.66	3.66	0.70	3.61	0.48
ด้านขีด ความสามารถ	4.07	0.94	3.94	0.72	4.03	0.94	4.00	0.00	4.16	1.04
ด้านสิ่งกระตุ้นใน การทำงาน	3.68	0.78	3.33	0.85	3.05	0.19	3.00	0.28	3.06	0.23
รวมทุกด้าน	3.75	0.37	3.73	0.23	3.63	0.09	3.58	0.01	3.57	0.20

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาโดยภาพรวม พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 13 คน ($\mu = 3.73$, S.D. = 0.23) รองลงมา ระดับประถมศึกษา จำนวน 10 คน ($\mu = 3.75$, S.D. = 0.37) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 7 คน ($\mu = 3.63$, S.D. = 0.09) ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 3 คน ($\mu = 3.57$, S.D. = 0.20) และ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 2 คน ($\mu = 3.58$, S.D. = 0.01) มาเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.08	.27	.50	.73
	ภายในกลุ่ม	30	15.96	.53		
	รวม	34	17.04			
ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4	11.61	2.90	14.72	.00**
	ภายในกลุ่ม	30	5.91	.19		
	รวม	34	17.52			
ด้านกระบวนการในการตั้งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.15	.28	.59	.66
	ภายในกลุ่ม	30	14.52	.48		
	รวม	34	15.67			
ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.18	.29	.98	.42
	ภายในกลุ่ม	30	8.97	.29		
	รวม	34	10.16			
ด้านความรู้ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.32	.33	1.06	.39
	ภายในกลุ่ม	30	9.36	.31		
	รวม	34	10.68			
ด้านขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4	.17	.04	.08	.98
	ภายในกลุ่ม	30	16.49	.55		
	รวม	34	16.67			
ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.17	.54	1.09	.37
	ภายในกลุ่ม	30	14.85	.49		
	รวม	34	17.02			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4	.15	.03	.55	.69
	ภายในกลุ่ม	30	2.03	.06		
	รวม	34	2.18			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาในระดับต่าง ๆ มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านกระบวนการในการจัดองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ประถมศึกษาศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
		4.10	3.61	4.00	4.00	4.33
ประถมศึกษา	4.10	-	1.19*	0.15	-0.12	-0.15
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.61		-	-1.04*	-1.31*	-1.34*
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	4.00			-	-0.27	-0.30
ปวส./ อนุปริญญา	4.00				-	0.03
ปริญญาตรีขึ้นไป	4.33					-

จากตารางที่ 17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ด้านระดับการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ปวส./ อนุปริญญา ปริญญาตรีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยภาพรวมมากกว่าระดับการศึกษาช่วงชั้นประถมศึกษา

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

การเพิ่ม ประสิทธิ ภาพในการ บริหารงาน	แผนก บริหารงาน		แผนก เครื่องจักร		แผนก เครื่องยนต์		แผนกช่าง ไม้		แผนกช่าง หมั่น		แผนกช่างสี (N=5)	
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.
ด้าน กระบวนการ การในการ วางแผน บริหารงาน	3.28	0.43	3.40	0.56	4.60	0.69	3.45	0.34	3.93	0.92	3.72	1.07
ด้าน กระบวนการ การในการ จัดองค์การ	3.92	0.80	5.00	0.00	4.06	0.80	3.72	0.62	3.00	0.37	3.32	0.17
ด้าน กระบวนการ การในการ ตั้งงาน	4.22	0.70	3.71	0.00	3.71	0.00	3.46	0.62	3.50	0.74	3.91	0.90
ด้าน กระบวนการ การในการ ควบคุม การทำงาน	3.68	0.46	4.00	0.00	3.86	0.23	3.78	0.51	3.83	0.75	3.80	0.83
ด้านความรูู้ ในการ ทำงาน	3.50	0.39	4.08	0.82	3.50	0.60	3.67	0.63	3.86	0.55	4.03	0.41

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การเพิ่ม ประสิทธิภาพ ภาพในการ บริหารงาน	แผนก บริหารงาน อู่ต่อเรือ สะพาน (N=5)		แผนก เครื่องจักร กล (N=2)		แผนก เครื่องยนต์ (N=3)		แผนกช่าง ไม้ (N=14)		แผนกช่าง หมั่น (N=6)		แผนกช่างสี (N=5)	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ด้านขีด ความ สามารถ	4.00	0.35	4.75	0.35	4.00	0.00	3.96	0.67	4.08	0.91	3.85	1.08
ด้านสิ่ง กระตุ้นใน การทำงาน	3.08	0.52	2.80	0.00	2.80	0.00	3.38	0.75	3.13	0.16	4.24	0.76
รวม ทุกด้าน	3.66	0.16	3.96	0.24	3.79	0.29	3.63	0.12	3.62	0.27	3.83	0.46

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่แผนกช่างไม้ จำนวน 14 คน ($\mu = 3.63$, S.D. = 0.16) รองลงมาปฏิบัติงานอยู่แผนกช่างหมั่น จำนวน 6 คน ($\mu = 3.62$, S.D. = 0.27) แผนกบริหารงาน จำนวน 5 คน ($\mu = 3.66$, S.D. = 0.16) แผนกช่างสี จำนวน 5 คน ($\mu = 3.83$, S.D. = 0.46) แผนกช่างยนต์ จำนวน 3 คน ($\mu = 3.79$, S.D. = 0.29) และลำดับสุดท้ายแผนกเครื่องจักรกล จำนวน 2 คน ($\mu = 3.96$, S.D. = 0.24)

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านกระบวนการในการ วางแผนบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	4.54	.90	2.10	.09
	ภายในกลุ่ม	29	12.50	.43		
	รวม	34	17.04			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านกระบวนการในการ จัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5	7.67	1.53	4.51	.00**
	ภายในกลุ่ม	29	9.85	.34		
	รวม	34	17.52			
ด้านกระบวนการในการ สั่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.60	.52	1.15	.35
	ภายในกลุ่ม	29	13.07	.45		
	รวม	34	15.67			
ด้านกระบวนการในการ ควบคุมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	.17	.03	.10	.99
	ภายในกลุ่ม	29	9.98	.34		
	รวม	34	10.16			
ด้านความรู้ในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	1.26	.25	.78	.57
	ภายในกลุ่ม	29	9.41	.32		
	รวม	34	10.68			
ด้านขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	5	1.28	.25	.48	.78
	ภายในกลุ่ม	29	15.39	.53		
	รวม	34	16.67			
ด้านสิ่งกระตุ้นในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	6.13	1.22	3.26	.01*
	ภายในกลุ่ม	29	10.89	.37		
	รวม	34	17.02			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	5	.35	.07	1.13	.36
	ภายในกลุ่ม	29	1.83	.06		
	รวม	34	2.18			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 ข้อ ได้แก่

ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ และด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 20 และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

หน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	μ	แผนก	แผนก	แผนก	แผนก	แผนก	แผนก
		บริหารงาน อู่ต่อเรือสะเฮง	เครื่องจักรกล	เครื่องยนต์	ช่างไม้	ช่าง หมั่น	ช่างสี
		3.92	5.00	4.06	3.72	3.00	3.32
แผนก บริหารงาน อู่ต่อเรือสะเฮง	3.92	-	1.08	0.14	-0.19	-0.92	-0.60
แผนก เครื่องจักรกล	5.00		-	-0.93	-1.27	-2.00	-1.68
แผนก เครื่องยนต์	4.06			-	-0.33	-1.06	-0.74
แผนกช่างไม้	3.72				-	-0.72	-0.40
แผนกช่าง หมั่น	3.00					-	-0.32
แผนกช่างสี	3.32						-

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ แผนกช่างหมั่น มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยภาพรวมมากกว่า แผนกบริหารงานอู่ต่อเรือสะเฮง แผนกเครื่องจักรกล แผนกเครื่องยนต์ แผนกช่างไม้ และแผนกช่างสี

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

หน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	μ	แผนก	แผนก	แผนก	แผนก	แผนก	แผนก
		บริหารงาน อู่ต่อเรือสะเฮง	เครื่อง จักรกล	เครื่องยนต์	ช่างไม้	ช่าง หมั่น	ช่างสี
		3.08	2.80	2.80	3.38	3.13	4.24
แผนก บริหารงาน	3.08	-	-0.28	-0.28	0.30	0.05	1.16*
อู่ต่อเรือสะเฮง							
แผนก เครื่องจักรกล	2.80		-	0.00	0.58	0.33	1.44*
แผนก เครื่องยนต์	2.80			-	0.58	0.33	1.44*
แผนกช่างไม้	3.38				-	-0.25	0.85*
แผนกช่าง หมั่น	3.13					-	-1.10*
แผนกช่างสี	4.24						-

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการ
บริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ด้านหน้าที่ในการ
ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ แผนกช่างสี
มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยภาพรวมมากกว่าแผนกบริหารงานอู่ต่อเรือสะเฮง
แผนกเครื่องจักรกล แผนกเครื่องยนต์ แผนกช่างไม้ และแผนกช่างหมั่น

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
จำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาในการทำงานกับอู่ต่อเรือสะเง

การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	น้อยกว่า 5 ปี (N=11)		6-10 ปี (N=15)		มากกว่า 10ปีขึ้นไป (N=9)	
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.
	ด้านกระบวนการในการวางแผน บริหารงาน	3.76	0.41	3.78	0.80	3.26
ด้านกระบวนการในการจัด องค์การ	3.36	0.26	3.28	0.43	4.71	0.37
ด้านกระบวนการในการสั่งงาน	3.83	0.38	3.69	0.68	3.47	0.93
ด้านกระบวนการในการควบคุม การทำงาน	3.72	0.27	3.80	0.67	3.88	0.60
ด้านความรู้ในการทำงาน	3.68	0.62	3.80	0.52	3.72	0.58
ด้านจิตความสามารถ	4.02	0.07	4.00	0.92	4.05	0.76
ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน	3.00	0.20	3.58	0.81	3.33	0.80
รวมทุกด้าน	3.62	0.10	3.70	0.32	3.77	0.25

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาในการทำงานกับอู่ต่อเรือสะเง โดยภาพรวมพบว่าระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 15 คน ($\mu = 3.70$, S.D. = 0.32) รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 11 คน ($\mu = 3.62$, S.D. = 0.10) และลำดับสุดท้าย มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน ($\mu = 3.77$, S.D. = 0.25)

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับอู่ต่อเรือสะเกษ

การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านกระบวนการในการ วางแผนบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.74	.87	1.82	1.17
	ภายในกลุ่ม	32	15.30	.47		
	รวม	34	17.04			
ด้านกระบวนการในการ จัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	13.06	6.53	46.60	.00**
	ภายในกลุ่ม	32	4.45	.13		
	รวม	34	17.52			
ด้านกระบวนการในการ สั่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.62	.31	.66	.52
	ภายในกลุ่ม	32	15.04	.47		
	รวม	34	15.67			
ด้านกระบวนการในการ ควบคุมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.12	.06	.20	.81
	ภายในกลุ่ม	32	10.03	.31		
	รวม	34	10.16			
ด้านความรู้ในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.09	.04	.14	.86
	ภายในกลุ่ม	32	10.59	.33		
	รวม	34	10.68			
ด้านขีดความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	.01	.01	.01	.98
	ภายในกลุ่ม	32	16.65	.52		
	รวม	34	16.67			
ด้านสิ่งกระตุ้นในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.18	1.09	2.35	.11
	ภายในกลุ่ม	32	14.83	.46		
	รวม	34	17.02			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.11	.05	.89	.42
	ภายในกลุ่ม	32	2.07	.06		
	รวม	34	2.18			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับอยู่ต่อเรือสะเฆ พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานกับอยู่ต่อเรือสะเฆ มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านกระบวนการ ในการจัดองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานจำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาในการทำงานกับอยู่ต่อเรือสะเฆเป็นรายคู่

ทำงานกับอยู่ต่อเรือสะเฆ	μ	น้อยกว่า 5 ปี		
		6-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
		3.36	3.28	4.71
น้อยกว่า 5 ปี	3.36	-	-0.08	1.34*
6-10 ปี	3.28		-	-1.43*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.17			-

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาในการทำงานกับอยู่ต่อเรือสะเฆเป็นรายคู่ พบว่า ด้านระยะเวลาในการทำงานกับอยู่ต่อเรือสะเฆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ มีการทำงานกับอยู่ต่อเรือสะเฆมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 6-10 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ ธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อยู่ต่อเรือสะเฆ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ
ธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อยู่ต่อเรือสะเฆ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ซึ่งแสดงข้อมูลดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 โดยผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงสภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของอู่ต่อเรือในหัวข้อต่อไปนี้

ตารางที่ 25 วิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของอู่ต่อเรือสะเฮง โดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

รายการการประเมิน	ผลการประเมิน
1. ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน	ดูจากตลาด และความต้องการของลูกค้า แล้วนำมาวางแผนในการบริหารจัดการ ในการบริหารจัดการบุคลากร และสินค้า ซึ่งในแต่ละปีนั้นจะมีความแตกต่างกัน
2. ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ	จัดให้มีผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคล และพนักงานทำบัญชี ตลอดจนมีหัวหน้าคนงาน เพื่อควบคุมในการทำงาน และจะมีเจ้าของกิจการเป็นผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด
3. ด้านกระบวนการในการสั่งงาน	การสั่งงาน จะมีการสั่งงานโดยผ่านผู้จัดการ หัวหน้าคนงาน นอกจากมีปัญหาหรือมีงานเร่งด่วน งานพิเศษ ถึงเจ้าของกิจการจะลงไปสั่งการด้วยตนเอง
4. ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน	การควบคุมการทำงานของคนงาน จะมีการควบคุมโดยผู้จัดการ หัวหน้างาน แต่การดูแลตรวจเช็คจะเป็นหน้าที่ของเจ้าของกิจการ
5. ด้านความรู้ในการทำงาน	ฝ่ายบริหารจัดการจะมีการจัดหาคนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนการเลือกหัวหน้าคนงานส่วนมากมักจะเป็นคนงานที่ลูกน้องยอมรับในความสามารถ
6. ด้านขีดความสามารถ	สามารถซ่อมเรือประมงไม่ว่าจะเป็นเรือประมงขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก หรือเรือนำเที่ยว ได้มาตรฐาน พร้อมกับการให้บริการ
7. ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน	จัดให้มีสวัสดิการบ้างเล็กน้อย อาจมีการเลี้ยงหรือ การให้รางวัลสำหรับคนงานที่ทำงานดี ผู้จัดการต้องมีอริยาสัยที่ดีไม่เอารัดเอาเปรียบลูกน้อง และต้องให้บริการที่ดีกับผู้มาใช้บริการ

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า เจ้าของกิจการต้องการลด การตลาด และความต้องการของลูกค้า เพื่อใช้ในการวางแผนในการบริหารจัดการ ซึ่งจัดให้มี ผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคล พนักงานทำบัญชี ตลอดจนมีหัวหน้าคนงาน เพื่อควบคุมในการ ทำงาน จัดให้มีสวัสดิการบ้างเล็กน้อย อาจมีการเลี้ยงหรือการให้รางวัลสำหรับคนงานที่ทำงานดี และตรงต่อเวลา

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 โดยผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงสภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารงานของอู่ต่อเรือในหัวข้อต่อไปนี้

ตารางที่ 26 วิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ อู่ต่อเรือสะเฮง โดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

รายการการประเมิน	ผลการประเมิน
1. ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน	ต้องมีการวางแผนเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอนของการทำงาน
2. ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ	ต้องมีการวางแผนผังโรงงานที่ดีและครอบคลุมการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน
3. ด้านกระบวนการในการสั่งงาน	การจัดการของหัวหน้าโรงงาน ต้องมีการประชุมก่อน การปฏิบัติงานตามขั้นตอน แนะนำเทคนิคการปฏิบัติงานคนงาน เฉพาะทาง และมีการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง
4. ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน	ต้องมีการตรวจสอบสภาพก่อนทำงาน และตรวจเช็คการซ่อม บำรุงก่อนและหลังการส่งมอบ
5. ด้านความรู้ในการทำงาน	ในด้านการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถ ทางด้านการต่อเรือซ่อมเรือโดยเฉพาะ
6. ด้านขีดความสามารถ	ในการปฏิบัติงานจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะในการปฏิบัติงาน หรือด้านการแข่งขัน กับผู้อื่น
7. ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน	จัดสวัสดิการขององค์กร เพื่อกระตุ้นในการทำงาน จัดหา เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย มาใช้งานเพื่อให้เกิดความ สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า เจ้าของกิจการต้องมีการวางแผนงานเป็นขั้นตอน และการวางผังโรงงานที่ได้มาตรฐาน มีการปฏิบัติงานโดยช่างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง ซึ่งในด้านการดำเนินงานต้องมีการประชุมก่อนที่จะปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบชิ้นงานก่อนที่จะส่งมอบให้กับลูกค้า เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าที่จะเข้ามาใช้บริการ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 โดยผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงสภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของอู่ต่อเรือในหัวข้อต่อไปนี้

ตารางที่ 27 วิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของอู่ต่อเรือสะเฆง โดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

รายการการประเมิน	ผลการประเมิน
1. ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน	เจ้าของกิจการควรมีการวางแผนที่ดีต้องมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพขององค์กร โดยรวมไม่ใช้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และเจ้าของกิจการควรยึดหลักความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า
2. ด้านกระบวนการในการจัดองค์กร	ควรสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เพื่อความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าขององค์กร และพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความชำนาญของพนักงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านกระบวนการในการสั่งงาน	เจ้าของกิจการควรแต่งตั้งพนักงานในแต่ละฝ่ายที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละด้าน กำหนดกฎเกณฑ์การทำงานให้มีความชัดเจน มีการวางแผนการทำงานเพื่อให้มีความรวดเร็วในการทำงาน มีการแนะนำการปฏิบัติงานและชี้แจงการทำงานให้พนักงานมีความเข้าใจตรงกัน และเลือกขั้นตอนในการทำงานที่เร็วขึ้น

ตารางที่ 27 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
4. ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน	เจ้าของกิจการควรสร้างระบบการประกันคุณภาพขององค์กร โดยการควบคุมการตรวจสอบการทำงานที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นประจำ และมีการป้องกันสาเหตุของความผิดพลาด เพื่อไม่ให้มีการเกิดซ้ำ ๆ
5. ด้านความรู้ในการทำงาน	ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และองค์กรให้มีประสิทธิภาพให้สูงยิ่งขึ้น มีความพอใจในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานของตนเองที่ปฏิบัติอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น
6. ด้านขีดความสามารถ	พนักงานต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความก้าวทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทางองค์กรควรต้องมีการจัดอบรมการปฏิบัติงาน และวัดผลประสิทธิภาพในการอย่างต่อเนื่อง
7. ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน	ควรมีการเพิ่มโบนัสในพนักงานที่มีความขยัน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการกระตุ้นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานให้มีความขยันมากขึ้น เช่น การพูดชื่นชมงานที่ทำสำเร็จหรือมีการเสร็จแค่บางส่วนเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีการให้รางวัลเมื่องานออกมามีคุณภาพ

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ พบว่าเจ้าของกิจการควรมีการวางแผนที่ดีต้องมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพขององค์กร เพื่อความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าขององค์กรเจ้าของกิจการควรแต่งตั้งพนักงานที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละด้าน เพื่อลดสาเหตุของความผิดพลาดในการทำงาน และมีการเพิ่มโบนัสให้กับพนักงานที่มีความขยันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงาน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 โดยผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงสภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของอู่ต่อเรือในหัวข้อต่อไปนี้

ตารางที่ 28 วิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ อู่ต่อเรือสะเฮง โดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4

รายการการประเมิน	ผลการประเมิน
1. ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน	ควรมีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามสายบังคับบัญชา มีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และในการบริหารงานควรใช้ระบบการทำงานตามขั้นตอนตามหลัก ระบบเดมมิ่ง (PDCA) หรือ ระบบ (Teoly System)
2. ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ	ด้านการวางผังโรงงาน ควรจัดการวางผังโรงงาน ตามระบบการทำงาน โดยมีการแบ่งพื้นที่การทำงานอย่างชัดเจนตามระบบมาตรฐานการวางผังโรงงาน
3. ด้านกระบวนการในการสั่งงาน	ควรทำงานตามสายบังคับบัญชา เพื่อป้องกันการสั่งงานที่ซ้ำซ้อน มีเอกสารใบงานแสดงอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการข้อผิดพลาดในการทำงาน
4. ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน	ควบคุมคุณภาพของงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ว่าจ้าง มีระบบการควบคุมงานที่ชัดเจน เพื่อลดความสูญเสียในกระบวนการผลิต และลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
5. ด้านความรู้ในการทำงาน	ควรจัดบุคลากรให้ทำงานตามความรู้ความสามารถ (Put the right man on the rich job) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควรเพื่อความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรโดยจัดการอบรมหรือดูงาน หรือมีพี่เลี้ยงสอนงานอย่างใกล้ชิด
6. ด้านขีดความสามารถ	ควรมีการทดสอบคุณสมบัติหรือความสามารถในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพให้พนักงานมีความสนใจใฝ่รู้ในเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเป็นการวัดระดับความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน

ตารางที่ 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
7. ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน	ควรให้ขวัญกำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน อาจเป็นด้านสวัสดิการต่างๆ หรือเป็นเงิน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความขยันในการทำงาน ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรมากขึ้น

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า เจ้าของกิจการควรมีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามสายบังคับบัญชา มีการจัดการวางผังโรงงานตามระบบการทำงานโดยมีการแบ่งพื้นที่การทำงานอย่างชัดเจน ตามระบบมาตรฐานการวางผังโรงงาน มีการควบคุมคุณภาพของงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ว่าจ้าง และมีระบบการควบคุมงานที่ชัดเจน ควรกล่าวคำชมแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความขยันในการทำงานซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรมากขึ้น

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 โดยผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงสภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของอู่ต่อเรือในหัวข้อต่อไปนี้

ตารางที่ 29 วิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของอู่ต่อเรือสะเซง โดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
1. ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน	เจ้าของกิจการควรมีการวางแผนที่ดี เพื่อให้ธุรกิจมีความเจริญก้าวหน้าได้ อาจมีการใช้หลักการบริหารองค์กรเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการองค์กร
2. ด้านกระบวนการในการจัดองค์กร	ควรมีการจัดการผังโรงงานที่ดี เพื่อให้คนงานมีความสะดวกในการทำงาน
3. ด้านกระบวนการในการสั่งงาน	การสั่งงานควรมีการสั่งงาน โดยให้ผู้ที่รับผิดชอบ หัวหน้างาน หรือบุคคลที่คนงานยอมรับเพื่อจะได้มีความต่อเนื่องในการทำงาน และช่วยลดความสูญเสียจากการทำงาน

ตารางที่ 29 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
4. ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน	ควรให้ผู้รับผิดชอบชิ้นงานได้มีการตรวจสอบงานก่อนและหลังการส่งมอบ เพื่อเป็นการตรวจเช็คขั้นสุดท้ายก่อนส่งมอบแก่ลูกค้า และช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่เข้ามาใช้บริการ
5. ด้านความรู้ในการทำงาน	คนงานควรมีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง เพื่อทำให้งานออกมาได้ในเวลาอันรวดเร็ว
6. ด้านขีดความสามารถ	คนงานควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มความสามารถ และทักษะในการทำงานและองค์กรควรมีการจัดอบรมให้แก่พนักงาน เพื่อขีดเพิ่มความสามารถในการทำงาน
7. ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน	องค์กรควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่คนงานที่มีความขยันเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่คนงานที่ขยันทำงาน

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า เจ้าของกิจการควรมีการวางแผนที่ดี เพื่อให้ธุรกิจมีความเจริญก้าวหน้าได้ ควรมีการจัดการผังโรงงานที่ดี เพื่อให้คนงานมีความสะดวกในการทำงาน ควรมีการสั่งงานโดยผู้รับผิดชอบเพื่อจะได้มีความต่อเนื่องในการทำงานและช่วยลดความสูญเสียจากการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพ และปัญหาในการบริหารงานของธุรกิจอู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. พัฒนาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือของอู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงสภาพ และปัญหาในการบริหารงานของธุรกิจอู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. สามารถพัฒนาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมืออู่ต่อเรือสะเฆงอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในองค์กร และเป็นต้นแบบของอู่ต่อเรือขนาดย่อมอื่น ๆ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของอู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 35 คนโดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของประชากรที่ได้จากการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากแผนกต่าง ๆ ของอู่ต่อเรือสะเฆง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อทำการสอบถามถึงข้อเสนอแนะเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษา และสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ปัจจัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. **แบบสอบถาม** ผู้วิจัยได้ศึกษาและสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ปัจจัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการทำงานกับอู่ต่อเรือสะเสง โดยมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้เลือกตอบจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาในการบริหารงานธุรกิจอู่ต่อเรือสะเสง โดยมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้เลือกตอบ จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน
- 2) ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ
- 3) ด้านกระบวนการในการสั่งงาน
- 4) ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือของอู่ต่อเรือสะเสง โดยมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้เลือกตอบจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ด้านความรู้ในการทำงาน
- 2) ด้านขีดความสามารถ
- 3) ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบคำถามปลายเปิดที่สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษาอู่ต่อเรือสะเสง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. **แบบสัมภาษณ์** ผู้วิจัยได้ศึกษา และสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาสรุปผลรวมกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของอู่ต่อเรือ

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรของอุตสาหกรรมอู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 94.29 อายุ 30-39 ปี ร้อยละ 42.86 ศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 37.14 รองลงมา ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 28.57 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช ร้อยละ 20.00 ระดับปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 5.71 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 8.57 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่แผนกช่างไม้ ร้อยละ 40.00 รองลงมาแผนกช่างหุ้ม ร้อยละ 17.14 แผนกบริหารงาน ร้อยละ 14.29 แผนกช่างสี ร้อยละ 14.29 แผนกเครื่องยนต์ ร้อยละ 8.57 และแผนกเครื่องจักรกล ร้อยละ 5.71 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่กับอู่ต่อเรือสะเซงมา 6-10 ปี ร้อยละ 42.86 น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 31.43 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.71

2. สภาพและปัญหาในการบริหารงานธุรกิจอู่ต่อเรือสะเซง โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

2.1 ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 3.65$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อู่ต่อเรือของท่านมีการถ่ายทอดเป้าหมายให้พนักงานทราบอยู่เสมอ ($\mu = 3.91$, S.D. = 0.74) มาเป็นอันดับที่ 1 และฝ่ายบริหารมีการวางแผนบริหารงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\mu = 3.29$, S.D. = 0.96) มาเป็นลำดับสุดท้าย

2.2 ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 3.68$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดการองค์การมีประโยชน์ต่อการทำงาน ($\mu = 3.83$, S.D. = 0.86) มาเป็นอันดับที่ 1 และระเบียบข้อบังคับในการทำงานภายในอู่ต่อเรือมีความเหมาะสม ($\mu = 3.40$, S.D. = 0.95) มาเป็นอันดับสุดท้าย

2.3 ด้านกระบวนการในการสั่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 3.68$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานภายในอู่ต่อเรือมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งเดียวกัน ($\mu = 4.57$, S.D. = 0.85) มาเป็นอันดับที่ 1 และฝ่ายบริหารของอู่ต่อเรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้กับท่านได้ ($\mu = 3.14$, S.D. = 0.69) มาเป็นอันดับสุดท้าย

2.4 ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 3.80$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการกำหนดการทำงานโดยยึดถือผู้มาใช้บริการเป็นหลัก ($\mu = 4.09$, S.D. = 0.70) มาเป็นอันดับที่ 1 และท่านทำงานเป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้ ($\mu = 3.51$, S.D. = 0.82) มาเป็นอันดับสุดท้าย

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือของอุตสาหกรรมอู่ต่อเรือสะเแง โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

3.1 ด้านความรู้ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 3.71$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพอใจที่ได้นำความรู้ ความสามารถ มาใช้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ($\mu = 4.37$, S.D. = 0.94) มาเป็นอันดับ 1 และงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.31$, S.D. = 0.71) มาเป็นอันดับสุดท้าย

3.2 ด้านขีดความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\mu = 4.02$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความรู้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 4.17$, S.D. = 0.66) มาเป็นอันดับ 1 และท่านมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่ดี ($\mu = 3.89$, S.D. = 0.80) มาเป็นอันดับสุดท้าย

3.3 ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากอู่ต่อเรือ ($\mu = 3.94$, S.D. = 0.68) มาเป็นอันดับที่ 1 และอู่ต่อเรือของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอ ($\mu = 2.94$, S.D. = 0.99) มาเป็นอันดับสุดท้าย

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเแง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ซึ่งแสดงข้อมูลดังนี้

4.1 สภาพและปัญหาในการบริหารงานธุรกิจอู่ต่อเรือสะเแง

4.1.1 ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน การวางแผนการบริหารงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องวางแผน เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน และสามารถเป็นแนวทางเพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จที่คาดหวังได้ในอนาคต จึงต้องเริ่มจากการศึกษาสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็งภายใน ตลอดจนโอกาส และอุปสรรคที่เกิดขึ้น และมีอิทธิพลต่อองค์กรจากภายนอก เพื่อนำมาใช้เป็นสมมติฐานสำหรับการพยากรณ์หรือการคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคต

4.1.2 ด้านกระบวนการในการจัดองค์การการจัดองค์การ เป็นการ จัด โครงสร้าง ของกลุ่มคนและตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่จะรองรับกับแผนงานที่ได้กำหนดไว้และเป็น โครงสร้างที่ จัด ขึ้นเพื่อประสานให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้ดี และยังสามารถลดความซ้ำซ้อนได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัด องค์การให้มีลักษณะที่สมดุลเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยมีหลักสำคัญของการจัดองค์การคือ ควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา

สายบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชาการประสานงาน หลักของการทำงานเฉพาะอย่าง และ เอกภาพในการบังคับบัญชา

4.1.3 ด้านกระบวนการในการสั่งงาน การสั่งการที่จะต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการแนะนำงานในแต่ละส่วนของแต่ละแผนกให้กับบุคลากร หรือบุคลากรที่เพิ่งย้ายเข้ามาในส่วนแผนกนั้น ๆ ได้ทราบ เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของงาน และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานที่เขาต้องทำกับงานโดยส่วนรวม นอกจากนี้การสั่งการยังจำเป็นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ขั้นตอนวิธีการทำงาน รวมทั้งเมื่อมีงานใหม่ ๆ ที่จะให้บุคลากรทำ โดยผู้บริหารใช้ความสามารถในการชักจูงหว่านล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปปฏิบัติเพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

4.1.4 ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน การควบคุมงานเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนและเป้าหมาย หรือข้อตกลงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องกำหนดขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมในการดำเนินธุรกิจจะประสบความสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การควบคุมเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร การควบคุมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการวางแผน เพราะการควบคุมเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลตอบแทน

4.2 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานฝีมือของอุตสาหกรรม

4.2.1 ด้านความรู้ในการทำงาน ทักษะ และความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการศึกษาค้นคว้า ขอบข่ายของงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงานของตนเอง สิ่งไหนที่มีคืออยู่แล้ว ต้องหมั่นต่อยอด พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สิ่งไหนที่เป็นจุดอ่อน จุดบกพร่อง ปรับปรุง ศึกษาหาความรู้ดีเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ๆ ในทุกด้าน

4.2.2 ด้านขีดความสามารถ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจะต้องพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล เพื่อให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

4.2.3 ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน ในการทำงานหากขาดพลังหรือแรงจูงใจในการทำงานอาจมีผลทำให้การทำงานขาดชีวิตชีวา และน่าเบื่อ ดังนั้นควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรจึงต้องสร้างแรงขับหรือสิ่งเร้าใจ เพื่อทำให้เกิดภาวะการกระตุ้นด้วยอยู่เสมอ

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

การศึกษาและหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อมกรณีศึกษา ผู้ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพ่อง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าบุคลากรของผู้ต่อเรือส่วนใหญ่เป็นเพศชายศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ปฏิบัติงานอยู่แผนกช่างไม้และทำงานอยู่กับผู้ต่อเรือมาไม่น้อยกว่า 6-10 ปี แสดงให้เห็นว่าการทำงานในธุรกิจผู้ต่อเรือซึ่งเป็นธุรกิจขนาดเล็กส่วนใหญ่ต้องอาศัยแรงงานของช่างฝีมือที่มีการศึกษาในระดับปานกลางและต้องทำงานในระยะเวลายาวนานกว่า 5 ปี เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน

1. ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน ในภาพรวมผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่า องค์กรมีกระบวนการในการวางแผนบริหารงานเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.65$, S.D. = 0.84) โดยคิดเห็นว่าองค์กรมีการถ่ายทอดเป้าหมาย ขององค์กรให้คนงานทราบอยู่เสมอมากที่สุด ($\mu = 3.91$, S.D. = 0.74) แสดงให้เห็นว่าการกำหนดเป้าหมาย และถ่ายทอดเป้าหมายให้สมาชิกในองค์กรรับรู้ มีความสำคัญยิ่งเพื่อให้องค์กรสามารถร่วมกันกำหนดทิศทางขององค์กรได้ชัดเจน มีกระบวนการอย่างมีระบบ และมีขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิเคราะห์ผลจากผู้เชี่ยวชาญที่ระบุไว้ว่า ผู้บริหารทุกระดับ ที่มีหน้าที่วางแผนบริหารงานให้เป็นบรรทัดฐาน และสามารถเป็นแนวทางเพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จที่คาดหวังได้ในอนาคต จากสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็งภายใน ตลอดจนโอกาส และอุปสรรคที่เกิดขึ้น และมีอิทธิพลต่อองค์กรจากภายนอก เพื่อนำมาใช้เป็นสมมติฐานสำหรับการพยากรณ์หรือการคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคต ได้ซึ่งผลการวิจัยได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeroen Rijkec และคนอื่น ๆ (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการ โปรแกรมการปรับตัวผ่านกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการทำงานที่มุ่งเน้นความสมดุล ผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการ โครงการสามารถนำไปสู่การออกแบบและการส่งมอบของโครงการใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ ตามการบริหารโครงการจะถือเป็นผลการดำเนินงานที่มุ่งเน้นงาน ในขณะที่การบริหารจัดการ โครงการสามารถสร้างความสนใจเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

2. ด้านกระบวนการในการจัดองค์กร ในภาพรวมผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่า องค์กรมีกระบวนการในการจัดองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.68$, S.D. = 0.88) โดยผลการพิจารณาการจัดการองค์กรมีประโยชน์ต่อการทำงานเพียงใดมากที่สุด ($\mu = 3.83$, S.D. = 0.86) แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีส่วนเกี่ยวพันในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการแบ่งงานตามความถนัด และมีข้อกำหนดที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งสามารถส่งผลให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานดีขึ้น สอดคล้องกับการสัมภาษณ์

ผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่าการจัดการควรเป็นการจัดโครงสร้างของกลุ่มคน และตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่จะรองรับกับแผนงานที่ได้กำหนดไว้และเป็นโครงสร้างที่จัดขึ้นเพื่อประสานให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้ดี และยังสามารถลดความซ้ำซ้อนในการจัดการองค์การได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดการให้มีลักษณะที่สมดุลเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยมีหลักสำคัญของการจัดการคือควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา สายบังคับบัญชา การประสานงาน หลักของการทำงานเฉพาะอย่าง และเอกภาพในการบังคับบัญชา ซึ่งผลการวิจัยได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญสุภา สุขประเสริฐ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) กรณีศึกษา บริษัท ทรอมัล-ลอย (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทางด้านการให้ความสำคัญกับลูกค้า การทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้สินค้ามีคุณภาพสูงขึ้น ส่งมอบสินค้าได้ทันเวลา และสามารถลดต้นทุนในการผลิตลงได้

3. ด้านกระบวนการในการสั่งงานในภาพรวมผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่า องค์กรมีกระบวนการในการสั่งงาน เฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.68$, S.D. = 0.82) โดยคนงานภายในอยู่ต่อเรือมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งเดียวกันมากที่สุด ($\mu = 4.57$, S.D. = 0.85) โดยผู้ปฏิบัติงานชื่นชมในการทำงานเป็นทีม ความสุภาพ อ่อนน้อมในการสั่งการของผู้บริหาร การสั่งการของผู้บริหารมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน และเห็นความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีคำสั่งแก่ผู้ปฏิบัติงานทำงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง และฝ่ายบริหารขององค์กรสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ได้เมื่อเกิดปัญหาตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญในความสามัคคีในองค์กรว่าเป็นแนวทางที่สามารถทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรดีขึ้นได้เป็นอันดับแรก และสามารถทำให้เกิดศักยภาพของการทำงานได้เป็นอย่างดีเมื่อภายในองค์กรเกิดความสามัคคี สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่า การสั่งการที่ดีควรเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการแนะนำงานในแต่ละส่วนของแผนกต่าง ๆ ให้กับบุคลากร หรือบุคลากรที่เพิ่งย้ายเข้ามาในส่วนแผนกนั้น ๆ ได้ทราบ เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของงาน และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานที่แต่ละบุคคลจะต้องทำกับงานที่ต้องร่วมกันทำ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ขั้นตอน วิธีการทำงาน รวมทั้งเมื่อมีงานใหม่ ๆ ที่จะให้บุคลากรปฏิบัติ โดยผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถในการชักจูงหว่านล้อมให้ผู้บังคับบัญชารับงานไปปฏิบัติ เพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งผลการวิจัยได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยขององค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก ในด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะทางด้านสภาพแวดล้อม

ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และทีมมีการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงานในภาพรวมผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่างค์กรมีกระบวนการในการควบคุมการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.80$, S.D. = 0.73) โดยผลการพิจารณามีการกำหนดการทำงานโดยยึดถือผู้มาใช้บริการเป็นหลักมากที่สุด ($\mu = 4.09$, S.D. = 0.70) และมีการตรวจสอบงานที่ได้มอบหมายให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามเวลาที่กำหนด ผู้บริหารได้รู้ว่าผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ผลผลิตที่ดีให้คำชี้แนะแก่พนักงาน เมื่องานที่มอบหมายมีปัญหาหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานเป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมองเห็นว่าหัวใจสำคัญของการบริการคือความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อกิจการ การเข้าใจในหัวใจของผู้บริการจึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้ลูกค้าซึ่งเข้ามาใช้บริการพึงพอใจ และชื่นชมกับองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีกำลังใจและสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้นได้ สอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่า การควบคุมงานเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผน และเป้าหมาย หรือข้อตกลงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องกำหนดขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การควบคุมเป็นส่วนที่สำคัญของการบริหารองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการวางแผน เพราะการควบคุมเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการกำหนดแผน การดำเนินการตามแผนและการประเมินผลตอบแทน ซึ่งผลการวิจัยได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย ทศพรทรงชัย (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะ สาขารังสีวิทยาวิจิตร ฝ้ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานการได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง

5. ด้านการพัฒนาหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สามารถหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพได้โดยการเพิ่มเติมได้แก่ ด้านความรู้ในการทำงาน โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานคิดเห็นว่าคุณรู้ในการทำงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.71$, S.D. = 0.74) โดยท่านพอใจที่ได้นำความรู้ ความสามารถ มาใช้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มากที่สุด ($\mu = 4.37$, S.D. = 0.94) อาจเป็นเพราะว่าการทำงานตรงตามความสามารถหรือความถนัดสามารถทำงานนั้นๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพ และการนำความพึงพอใจในการทำงานด้านใดด้านหนึ่งมาเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนตามความพอใจ สามารถทำให้การทำงานพัฒนาขึ้นได้อย่างรวดเร็วได้ สอดคล้องกับ

ผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่าแรงงานฝีมือควรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ โดยการศึกษาจุดด้อย ข้อบกพร่อง และจุดแข็งของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง บุคลิกภาพพฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงานของตนเอง สิ่งไหนที่ได้อยู่แล้ว ต้องหมั่นต่อยอด พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สิ่งไหนที่เป็นจุดอ่อน ควรมีการปรับปรุงแก้ไข โดยการศึกษาหาความรู้ เพื่อเป็น การพัฒนาตนเองอยู่เสมอในทุกๆ ด้าน ซึ่งผลการวิจัยได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลัก อธิธิบาท 4 : กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นแนวทางการนำหลักอธิธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถพิจารณาได้ทั้ง 4 ด้าน โดยการพัฒนาด้ว นันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดี ยิ่งขึ้น

6. ด้านจิตความสามารถ โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานคิดเห็นว่า จิตความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานได้ เฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.02$, S.D. = 0.81) โดยคิดว่าท่านมีความรู้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบมากที่สุด ($\mu = 4.17$, S.D. = 0.66) อาจเป็นเพราะการรับผิดชอบในงานที่มอบหมายตรงกับความรู้ความชำนาญในงานที่ รับผิดชอบสามารถส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานดีขึ้นมากกว่าการมอบหมายงานโดยไม่รู้ ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่าแรงงานฝีมือควรมีการพัฒนาจิต ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่ จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล เพื่อให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปซึ่งผลการวิจัยได้มี ความสอดคล้องกับภูวนาท เทพสุกร (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องศึกษาความสำเร็จของการปรับปรุง การทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี KAIZEN กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี จำกัด ผลการศึกษา กิจกรรม KAIZEN พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการทำงาน จะประกอบด้วย ด้านความรู้ การสื่อสาร การสนับสนุน และด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน จะช่วยลดต้นทุนในกระบวนการ ผลิตทั้งในด้านเวลา ค่าใช้จ่าย สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังสามารถช่วยลด ขึ้นตอนในการปฏิบัติงานได้

7. ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานคิดเห็นว่าสิ่งกระตุ้นในการ ทำงานมีส่วนในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานได้ เฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.34$, S.D. = 0.82) โดยคิดว่าสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่สุดคือผลตอบแทนที่ได้รับจากอยู่ต่อเรือ ($\mu = 3.94$, S.D. = 0.68) อาจเป็นเพราะผลประโยชน์จากการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการเมื่อทำงาน ตามที่รับมอบหมาย การกระตุ้น โดยให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถ

เพิ่มเติมประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่าในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือหากขาดพลังหรือแรงจูงใจในการทำงานอาจมีผลทำให้การทำงานเกิดความน่าเบื่อ ดังนั้นควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ซึ่งองค์กรควรต้องสร้างแรงขับหรือสิ่งเร้าใจเพื่อทำให้เกิดสถานะการตื่นตัวอยู่เสมอ ซึ่งผลการวิจัยได้มีความสอดคล้องกับจิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะพานอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยได้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะพานอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังภาพที่ 12 โดยนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1. สภาพและปัญหาในการบริหารงานธุรกิจอู่ต่อเรือสะพาน ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน
 - ควรมีการวางแผนบริหารงานให้เป็นบรรทัดฐาน
 - ควรมีการตรวจสอบสถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และกำหนดจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กร
 - 1.2 ด้านกระบวนการในการจัดองค์กร
 - ควรมีการจัด โครงสร้างของกลุ่มคน และตำแหน่งงานต่าง ๆ ให้รองรับกับแผนงานที่ได้กำหนดไว้
 - 1.3 ด้านกระบวนการในการสั่งงาน
 - ควรมีขั้นตอนการแนะนำงานในแต่ละส่วนของแผนกต่าง ๆ
 - 1.4 ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน
 - ควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้
 - 1.5 ด้านความรู้ในการทำงาน
 - แรงงานฝีมือควรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

ควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

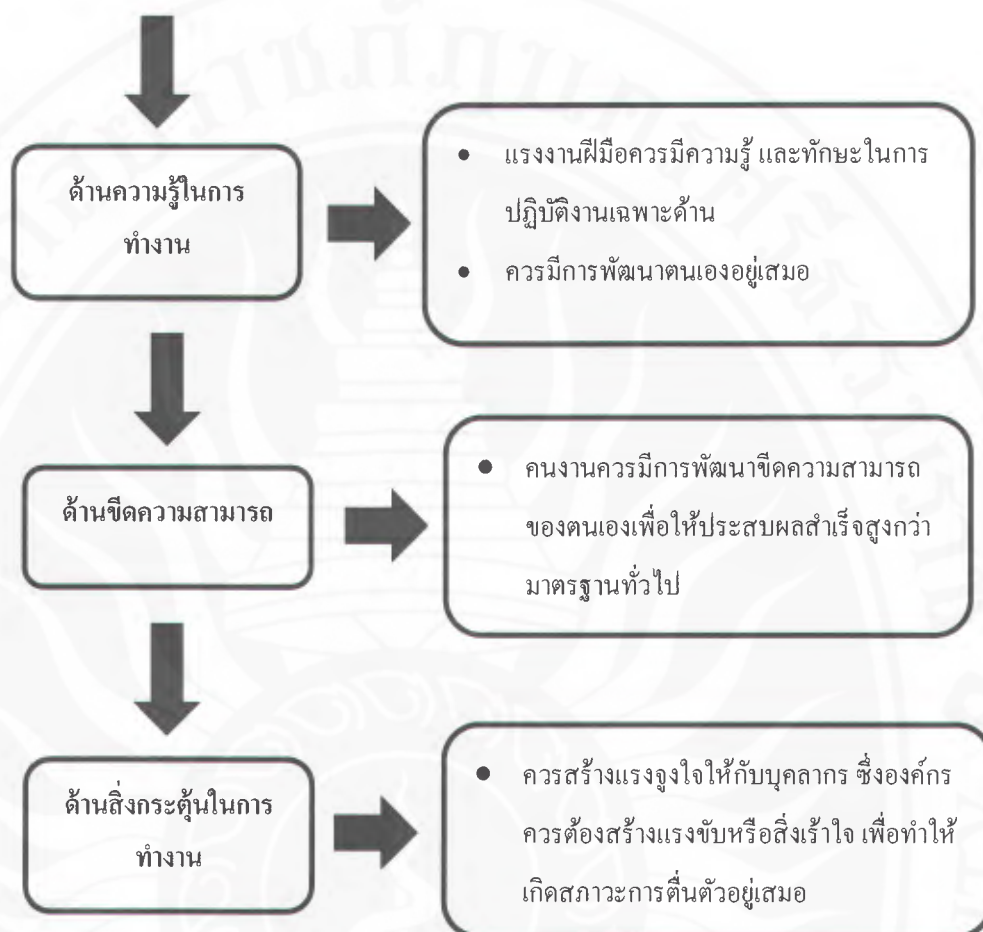
1.6 ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน

คนงานควรมีการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

1.7 ด้านขีดความสามารถ

ควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ซึ่งองค์กรควรต้องสร้างแรงขับหรือสิ่งเร้าใจเพื่อทำให้เกิดสภาวะการตื่นตัวอยู่เสมอ





ภาพที่ 12 แนวทางในการบริหารงานธุรกิจอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร เพื่อคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพของบุคลากร
2. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้บุคลากรได้รับทราบถึงแนวทางการดำเนินงาน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน
3. ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการต่อเรือและซ่อมเรือของอุตสาหกรรม เพื่อให้นักธุรกิจที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการประมงเข้ามาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (2556). ระบบฐานข้อมูลกลางและมาตรฐานข้อมูลทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. [Online]. Available :http://marinegiscenter.dmcr.go.th/km/coastalerosion_doc1/#.VRYhRZh8M_A, [2557, กันยายน 5].
- กัญแก้วพารณีย์ กลิ่นนันทนวล. (2554). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักการบริหาร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. [Online]. Available: http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html. [2557, ตุลาคม 20]
- ฐานข้อมูลความรู้ทางทะเล. (2554). [Online]. Available: <http://www.mkh.in.th/index.php/2010-03-22-18-05-14/2011-07-21-05-02-36>, [2557, กันยายน 15].
- จิตินันท์ ธรรมสวัสดิ์. (2551). การศึกษาปัญหาและกำหนดกลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของบริษัท AAA เมนูเฟกเจอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์. (2554). ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดวงกมล ศิริยงค์. (2555). รูปแบบและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ศึกษาเฉพาะ 4 ธุรกิจเอสเอ็มอี ที่ผ่านเข้ารอบสุดท้ายในรายการเอสเอ็มอี ดีแตก เพื่อชิงรางวัลสุดยอด เอสเอ็มอีแห่งปี ประจำปี 2554. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). **การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา**. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)**. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชนกฤต ปั่นวิชัย. (2556). **การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ตามหลักกฤษฎีกา ๔**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSSและAMOS**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์เอ็นดีดี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). **การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management)**. กรุงเทพฯ : เซ็นต์ทรัลเอ็กเพรส.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2531). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย/บุญธรรมกิจปรีดาบริสุทธิ์**. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระใบฎีกาคุสิต จันทโชโต (สุกรี). (2555). **ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการศึกษา สงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงผกา ตันกิจจานนท์. (2552). **จุดสสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ฉบับที่ 3**. [Online]. Available: http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/2552_3/km.html, [2557, ตุลาคม 24].
- พอนวิไล พรหมมะณี. (2556). **ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิพัฒน์ พูลสวัสดิ์, กิตติภักดิ์ รัตนจันทร์, และสิทธิพงษ์ มหาชนบดี. (2554). **การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของอุตู่ต่อเรือ**. การประชุมวิชาการช่างงานวิศวกรรมอุตสาหกรรม ประจำปี 2554.

- เพ็ญสุภา สุขประเสริฐ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) กรณีศึกษา บริษัท ทรอมด์ลอย (ประเทศไทย) จำกัด.** วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ภัทรพงศ์ คงยั่งยืน. (2557, พฤศจิกายน 28). ผู้บริหารผู้ต่อเรือฮะเฮง, สัมภาษณ์.
- ภูวนาด เทพสุภกร. (2549). **ศึกษาความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี KAIZEN กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี จำกัด.** วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา. (2556). **เอกสารประกอบการสอน เรื่อง ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ.** [Online]. Available : [www.mcucr.com/home/include es/editor/assets/cassroom_cheet1.pdf](http://www.mcucr.com/home/include/es/editor/assets/cassroom_cheet1.pdf). [2557, ตุลาคม 27].
- ขงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์. (2547). **รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัย และพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- รังสิมา มั่นใจอารีย์. (2547). **การดำเนินธุรกิจขนาดย่อม.** กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์.
- เลิศชาย ปานมุข. (ม.ป.ป.). **ทฤษฎีการบริหารองค์กร.** [Online]. Available: <http://www.banprak-nfe.com/webboard/index.php?topic=3286.0;wap2>. [2557, ตุลาคม 24].
- วิชัย ต้นศิริ. (2549). **อุดมการณ์ทางการศึกษา:ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย ทศพรทรงชัย. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ : ศึกษา เฉพาะสาขารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.** โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เศรษฐกิจประชาคมอาเซียน. (2556, ตุลาคม 30). **พาณิชย์หนุนอุตสาหกรรมต่อเรือรับเออีซี,** **สยามธุรกิจ.** [Online]. Available: http://www.siamturakij.com/main/news_content.php?nt=4&nid=5216. [2557 ธันวาคม 11].
- สถาบันวิจัยและพัฒนาสุขภาพภาคใต้. (2555). **ฐานข้อมูลข้อมูลเรือภาคใต้.** [Online]. Available: <https://docs.com/KMVA>. [2557, กันยายน 8].
- สมนึก ภัททิยชนี และคณะ. (2548). **พื้นฐานการวิจัยการศึกษา.** กอพลินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สมนึก ภัททิยชนี. (2548). **การวัดผลการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กอพลินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2546). เอกสารประกอบการบรรยาย EA 713 หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สันติภพ วงศ์ศิริ. (2551). แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพนัง. (2551). ข้อมูลทั่วไปของอำเภอปากพนัง. [Online]. Available: <http://paknang1.blogspot.com/>. [2556, ธันวาคม 20].
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาณัติ สังขมณี. (2555). การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าแผนกแพ็คเกจ บริษัท ทีเอสทีซีเอ็นไอ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต รีเสิร์ชแอนด์ เซอร์วิส จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Becker, S., Neuhauser, D. (1975). **The Efficient Organization**. New York : Elsevier Scientific Publishing Co.,
- Gulick L. & Urwick J. (1973). **Papers on the Science of Administration**, New York : Institute of Public Administration.
- Harrington, H. (1996). **High Performance Benchmarking-20 Steps to Success**. New York : McGraw-Hill.
- Henri Fayol. (1964). **General and industrial management**, London : Pittman & Sons.
- Herbert A. Simon, H.A., (1960). **Aministrative behavior**. New York : McMillan.
- Jeroen Rijke, Sebastiaan van Herk, Chris Zevenbergen, Richard Ashley, Marcel Hertogh & Eenstten Heuvelhof. (2014). **Adaptive program management through a balanced performance/strategy oriented focus**. International Journal of Project Management [Online], 32 (2014) 1197–1209. Available : www.sciencedirect.com. [2014, September 19].
- John D. Millet J.D. (1954). **Management in the public service**. New York : Hill.

Katz, Daniel & Kahn, Robert L. (1978). **The social psychology of organization**. (2nd ed.).
New York : McGraw-Hill.

Nguyen Thi Duc Nguyen & Atsushi Aoyama. (2014). **Achieving efficient technology Transfer through a specific corporate facilitated by management practices**. Journal of High Technology Management Research [Online], 25 (2014) 108–122. Available : www.sciencedirect.com. [2014, September 19].

Peterson & Plowman. (1953). **Business Organization and Management**. Illinois : Irwin.

Samuel C Certo. (2000). **Modern Management**, New Jersey : Prentice-Hall.

Stoner. James A.F. & Charle. (1970). **Wankel Management**. (3rd ed). Philippines :Prentice-Hall. International.

Walter Aerts & Shuyu Zhang. (2014). **Management's causal reasoning on performance and earnings management**. European Management Journal [Online], 32 (2014) 770–783. Available : www.sciencedirect.com. [2014, September 19].

Woodcock, Mike. (1989). **Team Development Manual**. 2nd edition. England : Gower Publishing.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม

: กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรที่ทำงานในอู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2. แบบสอบถามมี 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาในการบริหารงานธุรกิจอู่ต่อเรือสะเฆง

ตอนที่ 3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานองแรงงานฝีมือของอู่ต่อเรือสะเฆง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม: กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้นำไปสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และตามความคิดเห็นของท่านเพื่อไปใช้ประโยชน์ทางการวิจัย และเป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม : กรณีศึกษาอู่ต่อเรือสะเฆง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-29 ปี

30-39 ปี

40-49 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

ปวส./อนุปริญญา

ปริญญาตรีขึ้นไป

4. หน้าที่ในการปฏิบัติงาน

แผนกบริหารงานอู่ต่อเรือสะเซง

แผนกเครื่องจักรกล

แผนกเครื่องยนต์

แผนกช่างไม้

แผนกช่างหมั่น

แผนกช่างสี

5. ระยะเวลาในการทำงานกับอู่ต่อเรือสะเซง

น้อยกว่า 5 ปี

6-10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นในเรื่องสภาพ และปัญหาในการบริหารงานธุรกิจ

ผู้ต่อเรือสะเฮง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงบนช่อง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

สภาพและปัญหาในการบริหารงานธุรกิจผู้ต่อเรือสะเฮง		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน						
1	ผู้ต่อเรือของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน					
2	ผู้ต่อเรือของท่านมีการถ่ายทอดเป้าหมายให้คนงานทราบอยู่เสมอ					
3	ผู้ต่อเรือของท่านมีขั้นตอนในการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
4	ฝ่ายบริหารมีการวางแผนบริหารงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
5	ผู้ต่อเรือของท่านมีการตรวจสอบผลงาน เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					
ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ						
6	ผู้ต่อเรือของท่านมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน					
7	ผู้ต่อเรือของท่านมีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละบุคคล					
8	การจัดการองค์การมีประโยชน์ต่อการทำงานเพียงใด					
9	ระเบียบข้อบังคับในการทำงานภายในผู้ต่อเรือมีความเหมาะสม					

สภาพและปัญหาในการบริหารงานธุรกิจอุตสาหกรรม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารงานภายในอุตสาหกรรมมีภาวะผู้นำและมีเป้าหมายที่ชัดเจน					
ด้านกระบวนการในการสั่งงาน						
11	คนงานภายในอุตสาหกรรมมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งเดียวกัน					
12	ในอุตสาหกรรมของท่านมีการทำงานเป็นทีม					
13	ผู้บริหารเคยมอบงานให้ท่านทำแทน เพราะเห็นว่าท่านมีความสามารถ					
14	ฝ่ายบริหารของอุตสาหกรรมสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้กับท่านได้					
15	ผู้บริหารให้คำสั่งแก่พนักงาน เพื่อให้ทำงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง					
16	การสั่งงานของผู้บริหารมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน					
17	ความเป็นกันเองในการสั่งงานของผู้บริหาร					
ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน						
18	มีการกำหนดการทำงานโดยยึดถือผู้มาใช้บริการเป็นหลัก					
19	ท่านทำงานเป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้					
20	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ท่าน เมื่องานที่ทำมีปัญหาหรืออุปสรรค					
21	มีการตรวจสอบผลงาน และตรงตามเวลาที่กำหนด					
22	ผู้บริหารตรวจสอบในการทำงานของคนงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ
แรงงานฝีมือของอุตสาหกรรมอู่ต่อเรือสะเซง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงบนช่อง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ แรงงานฝีมือของอุตสาหกรรมอู่ต่อเรือสะเซง		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรู้ในการทำงาน						
1	งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านพอใจที่ได้นำความรู้ ความสามารถ มาใช้ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					
3	ผลงานมีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นທີ່พอใจ ต่อลูกค้า					
4	ท่านมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
5	ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและหา ความรู้เพิ่มเติม เพื่อใช้ในการทำงาน					
6	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและสามารถ ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด					
ด้านขีดความสามารถ						
7	ท่านรับผิดชอบต่อการงานที่ผู้บริหารสั่งไว้ อย่างเคร่งครัด					
8	ท่านมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบ ความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่ดี					
9	ท่านมีการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้มีคุณภาพที่ ดีขึ้น					
10	ท่านมีความรู้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ					

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของแรงงานฝีมือของอุตสาหกรรมฮาร์ดแวร์		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน						
11	บรรยากาศในอุตสาหกรรมของท่านมีแสงสว่าง ความสงบ ฯลฯ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบายขึ้น					
12	อุตสาหกรรมของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอ					
13	เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ มีเพียงพอหรือสามารถจัดหามาได้ในทันทีที่ท่านต้องการ					
14	ท่านพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากอุตสาหกรรม					
15	ท่านคิดว่าอุตสาหกรรมมีความปลอดภัยในการทำงาน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจ

ขนาดย่อม : วิทยาลัยอาชีวศึกษาอู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน.....

.....

.....

.....

ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ.....

.....

.....

.....

ด้านกระบวนการในการสั่งงาน.....

.....

.....

.....

ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน.....

.....

.....

.....

ด้านความรู้ในการทำงาน.....

.....

.....

.....

ด้านขีดความสามารถ.....

ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน.....

.....

.....

.....

ด้านอื่น ๆ.....



แบบสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจขนาดย่อม :

กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วันที่ เดือน พ.ศ..... เวลา..... น.

ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล..... อายุ..... ปี

ตำแหน่งสถานที่ปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน

สถานที่สัมภาษณ์

คำถามสัมภาษณ์

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงสภาพปัญหา และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของอู่ต่อเรือในหัวข้อต่อไปนี้

1. ด้านกระบวนการในการวางแผนบริหารงาน.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านกระบวนการในการจัดองค์การ.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านกระบวนการในการสั่งงาน.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านความรู้ในการทำงาน.....

.....

.....

.....

.....

6. ด้านขีดความสามารถ.....

.....

.....

.....

.....

7. ด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ศธ พิเศษ ว 012/ 2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าวี อำเภอมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทร ปลื้มสง (อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวสันต์ ทองมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจ ขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเซง อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ เนื้อหาโครงสร้าง และการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุง แบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่าน ด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทร์ทา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ศร พิเศษ ว 012/ 2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายนาพงศ์ ช่วยชัย (อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวสันต์ ทองมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจ ขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเฆ อำเภopakพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ เนื้อหาโครงสร้าง และการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุง แบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่าน ด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทร์)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ศธ พิเศษ ว 012/ 2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าजू อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมใจ มะหมื่น (อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวสันต์ ทองมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจ ขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเซง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ เนื้อหาโครงสร้าง และการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุง แบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่าน ด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0557.07/ว 031

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าजू อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

17 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณอุไทย หวังจันทร์ (ผู้ต่อเรือสินวันดี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวสันต์ ทองมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจ ขนาดย่อม : กรณีศึกษา ผู้ต่อเรืออะเฮง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการสัมภาษณ์ กับผู้บริหารผู้ต่อเรือสินวันดี ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายวสันต์ ทองมา ได้สัมภาษณ์การวิจัยกับหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ 0557.07/ว 031

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจี้ อำเภอมะเข่ง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

17 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณชัยณรงค์ สวัสดิ์นฤนาท (ผู้ต่อเรือชัยณรงค์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวสันต์ ทองมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจ ขนาดย่อม : กรณีศึกษา ผู้ต่อเรือชะเฮง อำเภอบางแพ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการสัมภาษณ์ กับผู้บริหารผู้ต่อเรือชัยณรงค์ ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายวสันต์ ทองมา ได้สัมภาษณ์การวิจัยกับหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438

วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ
การสมัครเรียน
เลขที่: ๒๑๑๘
วันที่: ๐๕ พ.ย. ๒๕๕๘
เวลา: ๑๐.๑๐ น.



ที่ ศธ 0557.07/ว 031

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

17 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการต่อเรือนครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

จำนวน 2 ชุด

ด้วยนายวสันต์ ทองมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจ ขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือชะเฮง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการสัมภาษณ์ กับอาจารย์แผนกวิชาช่างต่อเรือ วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการต่อเรือนครศรีธรรมราช คือ 1. อาจารย์ปรีชา แก้วมณี 2. อาจารย์ฉัตรชัย อนุวัฒน์ ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายวสันต์ ทองมา ได้สัมภาษณ์การวิจัยกับหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ
การต่อเรือนครศรีธรรมราช

- เสด็จไปทราบ ๐๕ พ.ย. ๒๕๕๘

เห็นความชอบด้วยแผนงานและความร่วมมือ

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. 0-7537-7438
โทรสาร. 0-7537-7438

- ทน

- ๒๒๖

5 พย 58



ที่ ศร 0557.07/ว 031

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าजू อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

17 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณภักดี พิศสุวรรณ (อดีตสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวสันต์ ทองมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจ ขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือเฮียง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการสัมภาษณ์ กับคุณภักดี พิศสุวรรณ อดีตสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายวสันต์ ทองมา ได้สัมภาษณ์การวิจัยกับหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ 0557.07/ว 031

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

17 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการอู่ต่อเรือสะเเฮง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายวสันต์ ทองมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของธุรกิจ ขนาดย่อม : กรณีศึกษา อู่ต่อเรือสะเเฮง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย แก้วดี เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในอู่ต่อเรือสะเเฮง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายวสันต์ ทองมา ได้เก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

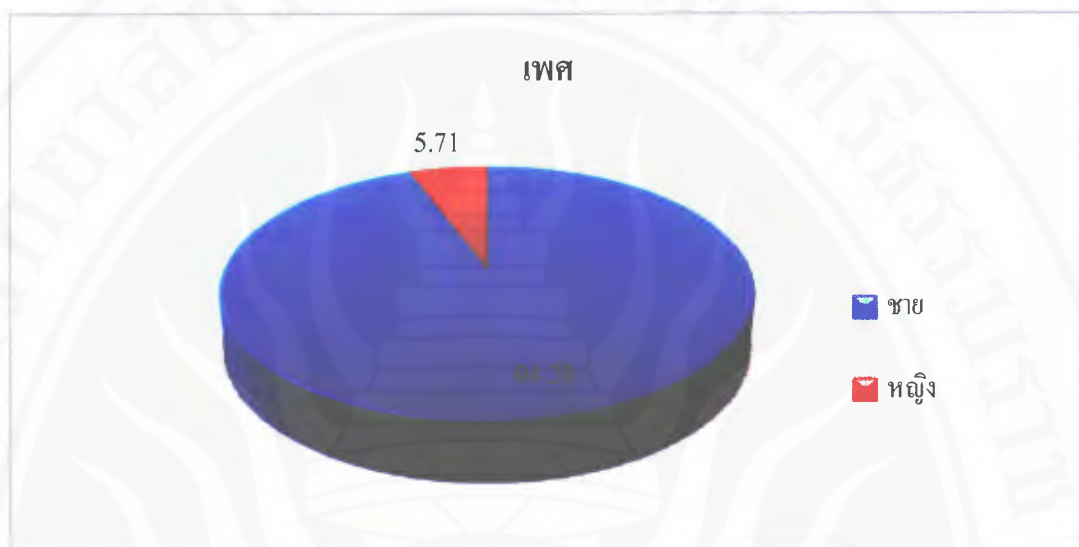
รองอธิการบดี รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. 0-7537-7438
โทรสาร. 0-7537-7438

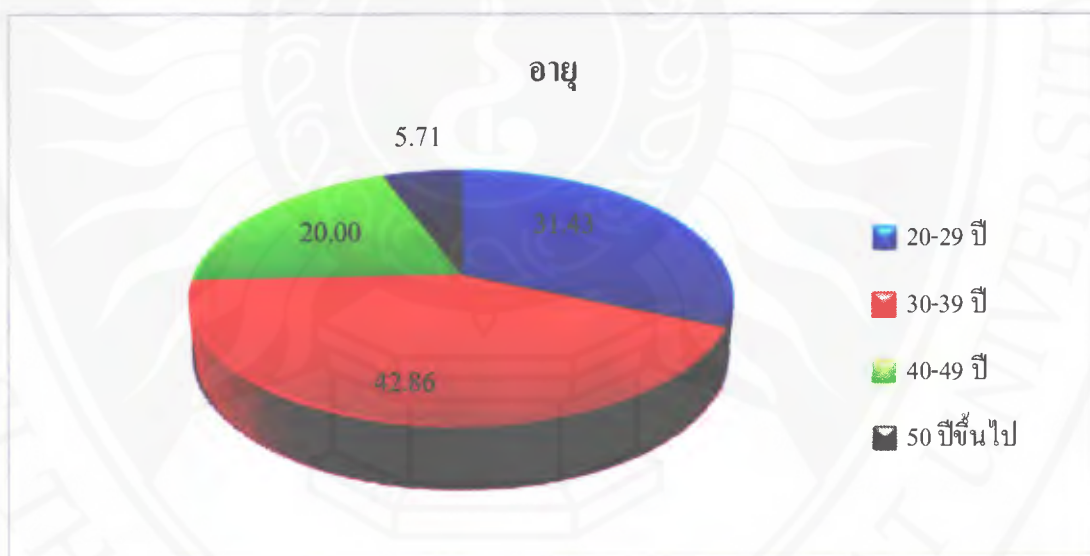


ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

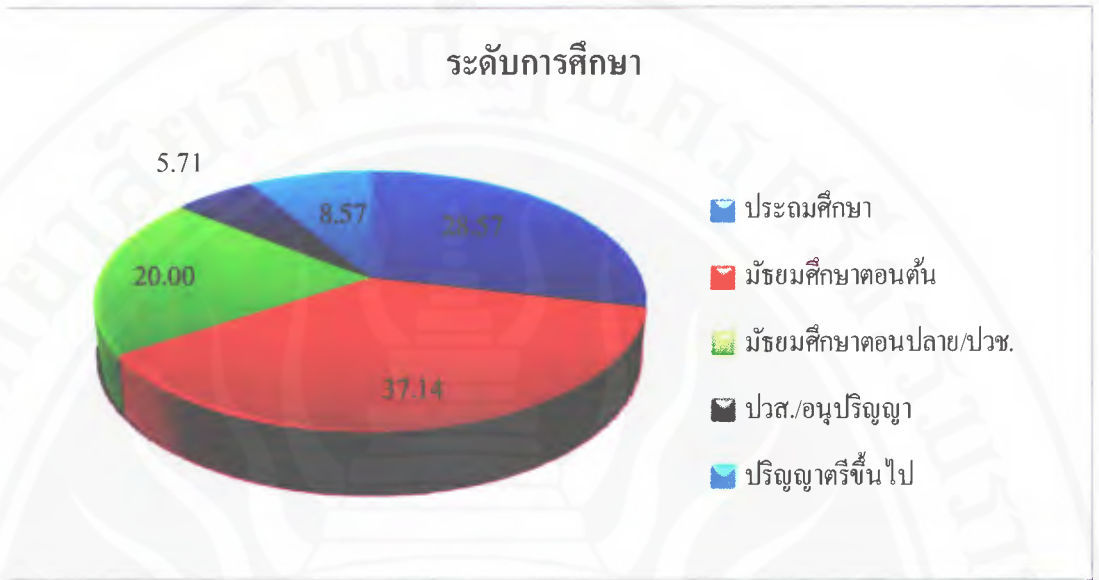
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม



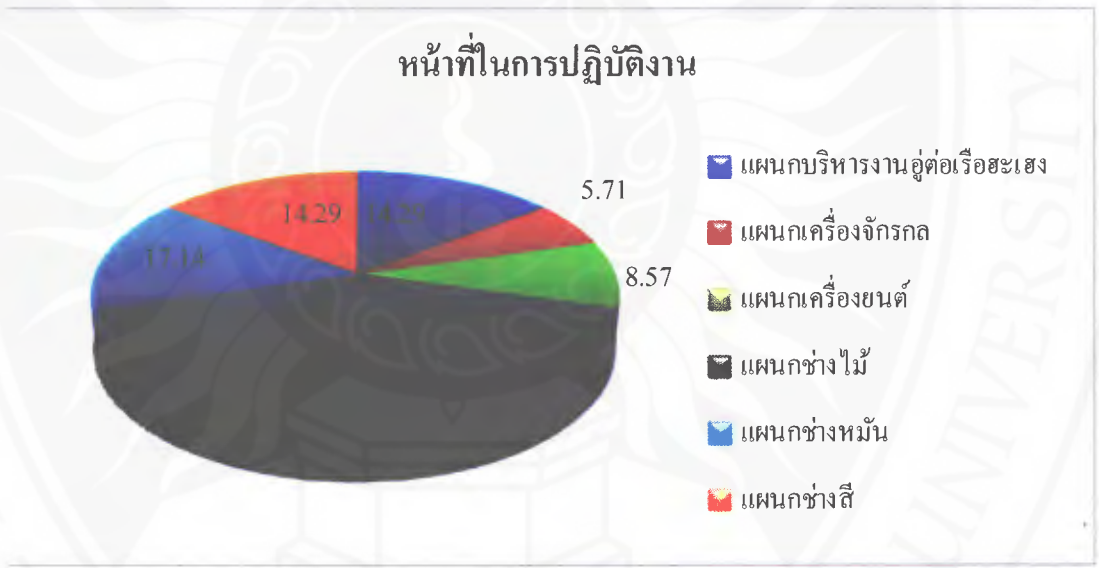
ภาพที่ 13 กราฟแสดงร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ



ภาพที่ 14 กราฟแสดงร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

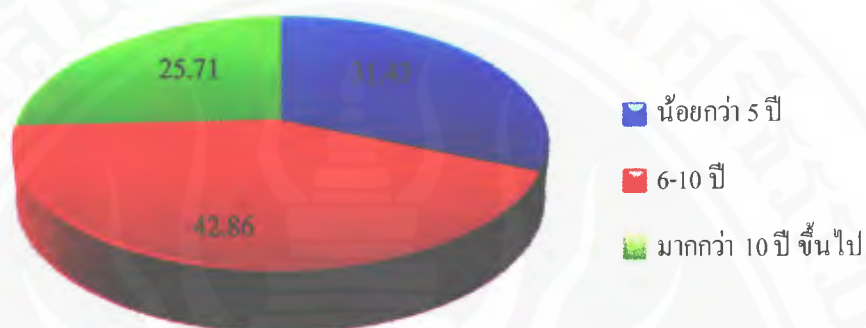


ภาพที่ 15 กราฟแสดงร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา



ภาพที่ 16 กราฟแสดงร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการทำงานกับอุตสาหกรรม



ภาพที่ 17 กราฟแสดงร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับอุตสาหกรรม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการบริหารงานธุรกิจ ผู้ต่อเรือฮะเฮง

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการวางแผน
บริหารงาน

Detail	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.
					Deviation
1. ผู้ต่อเรือของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	35	3.00	5.00	3.8857	.71831
2. ผู้ต่อเรือของท่านมีการถ่ายทอดเป้าหมาย ให้คนงานทราบอยู่เสมอ	35	3.00	5.00	3.9143	.74247
3. ผู้ต่อเรือของท่านมีขั้นตอนในการทำงาน ที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	35	2.00	5.00	3.8286	.78537
4. ฝ่ายบริหารมีการวางแผนบริหารงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	35	2.00	5.00	3.2857	.95706
5. ผู้ต่อเรือของท่านมีการตรวจสอบผลงาน เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	35	2.00	5.00	3.3143	.99325
Valid N (list wise)	35				

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการจัดองค์การ

Detail	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.
					Deviation
6. ผู้ต่อเรือของท่านมีการแบ่งงานกันทำ อย่างชัดเจน	35	2.00	5.00	3.8000	.90098
7. ผู้ต่อเรือของท่านมีการแบ่งงานกันทำตาม ความถนัดของแต่ละบุคคล	35	2.00	5.00	3.6857	.79600
8. การจัดการองค์การมีประโยชน์ต่อการทำงาน	35	2.00	5.00	3.8286	.85700
9. ระเบียบข้อบังคับในการทำงานภายใน ผู้ต่อเรือมีความเหมาะสม	35	2.00	5.00	3.4000	.94558
10. ผู้บริหารงานภายในผู้ต่อเรือมีภาวะผู้นำ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน	35	2.00	5.00	3.6571	.90563
Valid N (list wise)	35				

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการสั่งงาน

Detail	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
11. คนงานภายในคู่อู่เรือมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งเดียวกัน	35	2.00	5.00	4.5714	.94824
12. ในคู่อู่เรือของท่านมีการทำงานเป็นทีม	35	2.00	5.00	4.1429	.87927
13. ผู้บริหารเคยมอบงานให้ท่านทำแทน เพราะเห็นว่าท่านมีความสามารถ	35	2.00	5.00	3.5143	.95090
14. ฝ่ายบริหารของคู่อู่เรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้กับท่านได้	35	2.00	5.00	3.1429	.69209
15. ผู้บริหารให้คำสั่งแก่พนักงาน เพื่อให้ทำงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง	35	2.00	5.00	3.1714	.74698
16. การสั่งงานของผู้บริหารมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน	35	2.00	5.00	3.6000	.77460
17. ความเป็นกันเองในการสั่งงานของผู้บริหาร	35	2.00	5.00	3.6286	.80753
Valid N (listwise)	35				

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านกระบวนการในการควบคุมการทำงาน

Detail	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
18. มีการกำหนดการทำงานโดยยึดถือผู้มาใช้บริการเป็นหลัก	35	3.00	5.00	4.0857	.70174
19. ท่านทำงานเป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้	35	3.00	5.00	3.5143	.81787
20. ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ท่าน เมื่องานที่ทำมีปัญหาหรืออุปสรรค	35	3.00	5.00	3.6000	.65079
21. มีการตรวจสอบผลงาน และตรงตามเวลาที่กำหนด	35	3.00	5.00	3.9143	.95090
22. ผู้บริหารตรวจสอบในการทำงานของคนงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	35	3.00	5.00	3.8857	.52979
Valid N (list wise)	35				

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ แรงงานฝีมือของอุตสาหกรรมอู่ต่อเรือสะเเฮง

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรู้ในการทำงาน

Detail	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	35	2.00	4.00	3.4857	.56211
2. ท่านพอใจที่ได้นำความรู้ ความสามารถ มาใช้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	35	3.00	5.00	4.3714	.94202
3. ผลงานมีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นที่พอใจต่อลูกค้า	35	3.00	5.00	3.8857	.83213
4. ท่านมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	35	3.00	4.00	3.4571	.50543
5. ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อใช้ในการทำงาน	35	3.00	5.00	3.6571	.72529
6. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและสามารถปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	35	3.00	5.00	3.6000	.73565
Valid N (list wise)	35				

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านขีดความสามารถ

Detail	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
7. ท่านรับผิดชอบต่อการงานที่ผู้บริหารสั่งไว้อย่างเคร่งครัด	35	2.00	5.00	4.0000	.87447
8. ท่านมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่ดี	35	2.00	5.00	3.8857	.79600
9. ท่านมีการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น	35	2.00	5.00	4.0286	.89066
10. ท่านมีความรู้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ	35	3.00	5.00	4.1714	.66358
Valid N (list wise)	35				

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสิ่งกระตุ้นในการทำงาน

Detail	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
11. บรรยากาศในอุ้งต่อเรือของท่านมีแสงสว่าง ความสงบ ฯลฯ ทำให้ท่านทำงานได้อย่าง สะดวกสบายขึ้น	35	3.00	5.00	3.4286	.73907
12. อุ้งต่อเรือของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานให้อย่างเพียงพอ	35	2.00	5.00	2.9429	.99832
13. เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการ ทำงานต่าง ๆ มีเพียงพอหรือสามารถจัดหา มาให้ในทันทีที่ท่านต้องการ	35	2.00	5.00	3.0286	.98476
14. ท่านพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจาก อุ้งต่อเรือ	35	2.00	5.00	3.9429	.68354
15. ท่านคิดว่าอุ้งต่อเรือมีความปลอดภัยในการ ทำงานมากเพียงใด	35	3.00	5.00	3.3429	.68354
Valid N (listwise)	35				

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานจำแนกตาม สถานภาพด้านเพศ

Report

	เพศ	การบริหาร งาน	การจัด องค์กร	การ สังกัด	การ ควบคุม การ ทำงาน	ความ รู้ใน การ ทำงาน	ขีด ความ สามารถ	สิ่ง กระตุ้น	รวม
ชาย	Mean	3.6970	3.6061	3.6407	3.8182	3.7374	4.0379	3.3333	3.6958
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
	Std. Deviation	.69664	.68096	.65866	.54398	.57135	.71568	.71356	.25647
หญิง	Mean	2.8000	4.8000	4.3571	3.5000	3.8333	3.7500	3.4000	3.7772
	N	2	2	2	2	2	2	2	2
	Std. Deviation	.00000	.00000	.90914	.70711	.47140	.35355	.84853	.26793

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)
1. ด้านกระบวนการ ในการวางแผน การบริหารงาน	Equal variances assumed	1.917	.176	1.796	33	.082
	Equal variances not assumed			7.397	32.000	.000
2. ด้านกระบวนการ ในการจัดองค์การ	Equal variances assumed	2.497	.124	-2.445	33	.020
	Equal variances not assumed			-10.072	32.000	.000
3. ด้านกระบวนการ ในการสั่งงาน	Equal variances assumed	.471	.497	-1.474	33	.150
	Equal variances not assumed			-1.097	1.065	.462
4. ด้านกระบวนการ ในการควบคุม การทำงาน	Equal variances assumed	.122	.729	.795	33	.432
	Equal variances not assumed			.625	1.073	.638
5. ด้านความรู้ในการ ทำงาน	Equal variances assumed	1.089	.304	-2.232	33	.818
	Equal variances not assumed			-2.276	1.186	.823
6. ด้านจิตใจ สามารถ	Equal variances assumed	.711	.405	.559	33	.580
	Equal variances not assumed			1.031	1.555	.436
7. ด้านสิ่งกระตุ้น ในการทำงาน	Equal variances assumed	.048	.827	-.127	33	.899
	Equal variances not assumed			-.109	1.087	.930
รวมทุกด้าน	Equal variances assumed	.001	.982	-.435	33	.666
	Equal variances not assumed			-.418	1.114	.742

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนจำแนกตามสถานภาพ
ด้านอายุ

Report

อายุ		การ	การจัด	การ	การ	ความ	จิตความ	ตั้ง	รวม
		บริหาร งาน	องค์ การ	สั่ง งาน	ควบคุม การ ทำงาน	รู้ใน การ ทำงาน	สามารถ	กระตุ้น	
20-29ปี	Mean	3.7636	3.3636	3.8312	3.7273	3.6818	4.0227	3.0000	3.6272
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
	Std. Deviation	.41779	.26560	.38766	.27236	.62563	.07538	.20000	.10014
30-39ปี	Mean	3.5067	4.2000	3.5714	3.8000	3.6444	3.9833	3.3467	3.7218
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
	Std. Deviation	.72085	.80356	.72038	.56061	.54869	.78186	.78364	.23141
40-49ปี	Mean	3.9143	3.1714	3.7551	3.8571	4.1190	4.1786	3.7714	3.8239
	N	7	7	7	7	7	7	7	7
	Std. Deviation	.99905	.21381	.99562	.69007	.45860	1.04796	.91235	.39129
50 ปี ขึ้นไป	Mean	3.1000	3.2000	3.4286	4.0000	3.5000	3.7500	3.6000	3.5112
	N	2	2	2	2	2	2	2	2
	Std. Deviation	.70711	.28284	.60609	1.41421	.00000	1.06066	.56569	.41993

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านกระบวนการ ในการวางแผน การบริหารงาน	Between Groups	1.543	3	.514	1.029	.393
	Within Groups	15.503	31	.500		
	Total	17.047	34			
2. ด้านกระบวนการ ในการจัดองค์การ	Between Groups	7.427	3	2.476	7.599	.001
	Within Groups	10.100	31	.326		
	Total	17.527	34			
3. ด้านกระบวนการ ในการสั่งงาน	Between Groups	.594	3	.198	.407	.749
	Within Groups	15.083	31	.487		
	Total	15.677	34			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4. ด้านกระบวนการใน การควบคุม การทำงาน	Between Groups	.161	3	.054	.166	.918
	Within Groups	9.999	31	.323		
	Total	10.160	34			
5. ด้านความรู้ในการ ทำงาน	Between Groups	1.295	3	.432	1.425	.254
	Within Groups	9.391	31	.303		
	Total	10.686	34			
6. ด้านขีดความสามารถ	Between Groups	.342	3	.114	.216	.884
	Within Groups	16.329	31	.527		
	Total	16.671	34			
7. ด้านสิ่งกระตุ้นในการ ทำงาน	Between Groups	2.710	3	.903	1.957	.141
	Within Groups	14.312	31	.462		
	Total	17.022	34			
รวมทุกด้าน	Between Groups	.244	3	.081	1.297	.293
	Within Groups	1.945	31	.063		
	Total	2.189	34			

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนจำแนกตามสถานภาพ
ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		การ	การจัด	การ	การ	ความ	ขีดความ	ตั้ง	รวม
		บริหาร	องค์	สั่งงาน	ควบคุม	รู้ใน	สามารถ	กระตุ้น	
		งาน	การ		การ	การ			
					ทำงาน	ทำงาน			
ประถม	Mean	3.7200	3.2200	3.7000	3.9000	4.0000	4.0750	3.6800	3.7564
ศึกษา	N	10	10	10	10	10	10	10	10
	Std. Deviation	.91506	.23944	.85037	.73786	.45812	.94318	.78994	.37229
มัธยม	Mean	3.4923	4.4154	3.5495	3.8923	3.5385	3.9423	3.3385	3.7384
ศึกษา	N	13	13	13	13	13	13	13	13
ตอนต้น	Std. Deviation	.77724	.59700	.77338	.50077	.56582	.72280	.85784	.23294
มัธยม	Mean	3.6286	3.3714	3.7143	3.8000	3.8333	4.0357	3.0571	3.6344
ศึกษา	N	7	7	7	7	7	7	7	7
ตอน	Std. Deviation	.07559	.26904	.00000	.25820	.66667	.09449	.19024	.09872
ปลาย/ ปวช.	Mean	3.6000	3.1000	4.3571	3.4000	3.6667	4.0000	3.0000	3.5891
ปวส./ อนุ	N	2	2	2	2	2	2	2	2
ปริญญา	Std. Deviation	.00000	.14142	.90914	.00000	.70711	.00000	.28284	.00866
ปริญญา	Mean	4.1333	3.0667	3.6667	3.3333	3.6111	4.1667	3.0667	3.5778
ตรีขึ้น ไป	N	3	3	3	3	3	3	3	3
	Std. Deviation	.75719	.57735	.08248	.57735	.48113	1.04083	.23094	.20182

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านกระบวนการ	Between Groups	1.081	4	.270	.508	.730
ในการวางแผน	Within Groups	15.966	30	.532		
การบริหารงาน	Total	17.047	34			
2. ด้านกระบวนการ	Between Groups	11.613	4	2.903	14.728	.000
ในการจัดองค์การ	Within Groups	5.914	30	.197		
	Total	17.527	34			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3. ด้านกระบวนการ ในการสั่งงาน	Between Groups	1.151	4	.288	.594	.669
	Within Groups	14.526	30	.484		
	Total	15.677	34			
4. ด้านกระบวนการ ในการควบคุม การทำงาน	Between Groups	1.184	4	.296	.989	.428
	Within Groups	8.976	30	.299		
	Total	10.160	34			
5. ด้านความรู้ในการ ทำงาน	Between Groups	1.325	4	.331	1.062	.392
	Within Groups	9.360	30	.312		
	Total	10.686	34			
6. ด้านขีดความสามารถ	Between Groups	.176	4	.044	.080	.988
	Within Groups	16.496	30	.550		
	Total	16.671	34			
7. ด้านสิ่งกระตุ้นในการ ทำงาน	Between Groups	2.171	4	.543	1.096	.376
	Within Groups	14.851	30	.495		
	Total	17.022	34			
รวมทุกด้าน	Between Groups	.151	4	.038	.554	.698
	Within Groups	2.039	30	.068		
	Total	2.189	34			

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนจำแนกตามสถานภาพ
ด้านหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

Report		การ บริหาร งาน	การจัด องค์ การ	การ สั่งงาน	การ ควบคุม การ ทำงาน	ความ รู้ใน การ ทำงาน	จิต ความ สามารถ	สิ่ง กระตุ้น	รวม
แผนก บริหาร งาน ผู้ต่อเรือ สะพาน	Mean	3.2800	3.9200	4.2286	3.6800	3.5000	4.0000	3.0800	3.6698
	N	5	5	5	5	5	5	5	5
	Std. Deviation	.43818	.80747	.70421	.46043	.39087	.35355	.52154	.16672
แผนก เครื่อง จักร กล	Mean	3.4000	5.0000	3.7143	4.0000	4.0833	4.7500	2.8000	3.9639
	N	2	2	2	2	2	2	2	2
	Std. Deviation	.56569	.00000	.00000	.00000	.82496	.35355	.00000	.24917
แผนก เครื่อง ยนต์	Mean	4.6000	4.0667	3.7143	3.8667	3.5000	4.0000	2.8000	3.7925
	N	3	3	3	3	3	3	3	3
	Std. Deviation	.69282	.80829	.00000	.23094	.60093	.00000	.00000	.29788
แผนก ช่างไม้	Mean	3.4571	3.7286	3.4694	3.7857	3.6786	3.9643	3.3857	3.6385
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
	Std. Deviation	.34578	.62564	.62252	.51119	.63200	.67123	.75024	.12994
แผนก ช่าง หมั่น	Mean	3.9333	3.0000	3.5000	3.8333	3.8611	4.0833	3.1333	3.6206
	N	6	6	6	6	6	6	6	6
	Std. Deviation	.92664	.37947	.74368	.75277	.55193	.91742	.16330	.27657
แผนก ช่างสี	Mean	3.7200	3.3200	3.9143	3.8000	4.0333	3.8500	4.2400	3.8397
	N	5	5	5	5	5	5	5	5
	Std. Deviation	1.07331	.17889	.90689	.83666	.41500	1.08397	.76681	.46866

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านกระบวนการ ในการวางแผน การบริหารงาน	Between Groups	4.543	5	.909	2.107	.093
	Within Groups	12.504	29	.431		
	Total	17.047	34			
2. ด้านกระบวนการ ในการจัดองค์การ	Between Groups	7.676	5	1.535	4.519	.004
	Within Groups	9.851	29	.340		
	Total	17.527	34			
3. ด้านกระบวนการ ในการสั่งงาน	Between Groups	2.600	5	.520	1.153	.356
	Within Groups	13.077	29	.451		
	Total	15.667	34			
4. ด้านกระบวนการ ในการควบคุม การทำงาน	Between Groups	.175	5	.035	.102	.991
	Within Groups	9.985	29	.344		
	Total	10.160	34			
5. ด้านความรู้ในการ ทำงาน	Between Groups	1.267	5	.253	.780	.572
	Within Groups	9.418	29	.325		
	Total	10.686	34			
6. ด้านขีดความสามารถ	Between Groups	1.281	5	.256	.483	.786
	Within Groups	15.390	29	.531		
	Total	16.671	34			
7. ด้านสิ่งกระตุ้นในการ ทำงาน	Between Groups	6.131	5	1.226	3.265	.018
	Within Groups	10.890	29	.376		
	Total	17.022	34			
รวมทุกด้าน	Between Groups	.358	5	.072	1.133	.365
	Within Groups	1.831	29	.063		
	Total	2.189	34			

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนจำแนกตามสถานภาพ
ด้านระยะเวลาในการทำงานกับอู่ต่อเรือสะอาด

Report

		การ บริหาร งาน	การจัด องค์ การ	การ สั่งงาน	การ ควบคุม การ ทำงาน	ความ รู้ใน การ ทำงาน	จิตความ สามารถ	สิ่ง กระตุ้น	รวม
ระยะเวลาในการทำงาน กับอู่ต่อเรือสะอาด									
น้อย	Mean	3.7636	3.3636	3.8312	3.7273	3.6818	4.0227	3.0000	3.6272
กว่า 5	N	11	11	11	11	11	11	11	11
ปี	Std. Deviation	.41779	.26560	.38766	.27236	.62563	.07538	.20000	.10014
6-10	Mean	3.7867	3.2800	3.6952	3.8000	3.8000	4.0000	3.5867	3.7069
ปี	N	15	15	15	15	15	15	15	15
	Std. Deviation	.80876	.43293	.68270	.67612	.52780	.92099	.81229	.32319
มาก	Mean	3.2667	4.7111	3.4762	3.8889	3.7222	4.0556	3.3333	3.7791
กว่า	N	9	9	9	9	9	9	9	9
10ปี ขึ้นไป	Std. Deviation	.74162	.37565	.93678	.60093	.58926	.76830	.80623	.25274

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านกระบวนการ ในการวางแผน การบริหารงาน	Between Groups	1.744	2	.872	1.824	.178
	Within Groups	15.303	32	.478		
	Total	17.047	34			
2. ด้านกระบวนการ ในการจัดองค์การ	Between Groups	13.069	2	6.534	46.900	.000
	Within Groups	4.458	32	.139		
	Total	17.527	34			
3. ด้านกระบวนการ ในการสั่งงาน	Between Groups	.629	2	.314	.668	.520
	Within Groups	15.048	32	.470		
	Total	15.677	34			
4. ด้านกระบวนการ ในการควบคุม การทำงาน	Between Groups	.129	2	.065	.206	.815
	Within Groups	10.031	32	.313		
	Total	10.160	34			

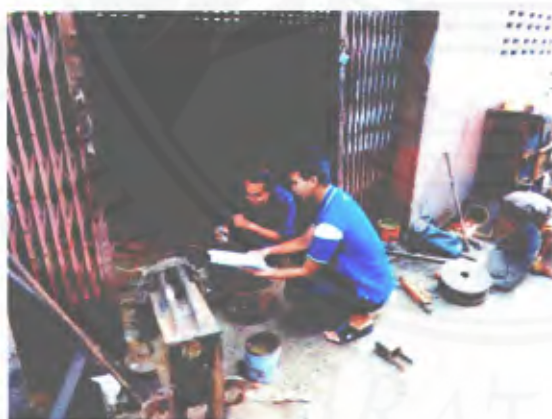
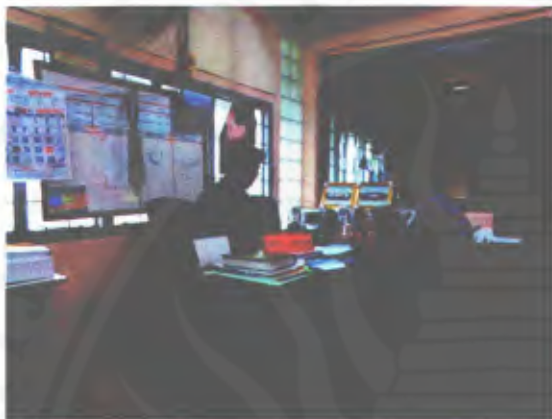
ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
5. ด้านความรู้ในการ ทำงาน	Between Groups	.094	2	.047	.142	.868
	Within Groups	10.592	32	.331		
	Total	10.686	34			
6. ด้านขีดความสามารถ	Between Groups	.017	2	.009	.017	.983
	Within Groups	16.654	32	.520		
	Total	16.671	34			
7. ด้านสิ่งกระตุ้นในการ ทำงาน	Between Groups	2.184	2	1.092	2.356	.111
	Within Groups	14.837	32	.464		
	Total	17.022	34			
รวมทุกด้าน	Between Groups	.115	2	.058	.890	.420
	Within Groups	2.074	32	.065		
	Total	2.189	34			

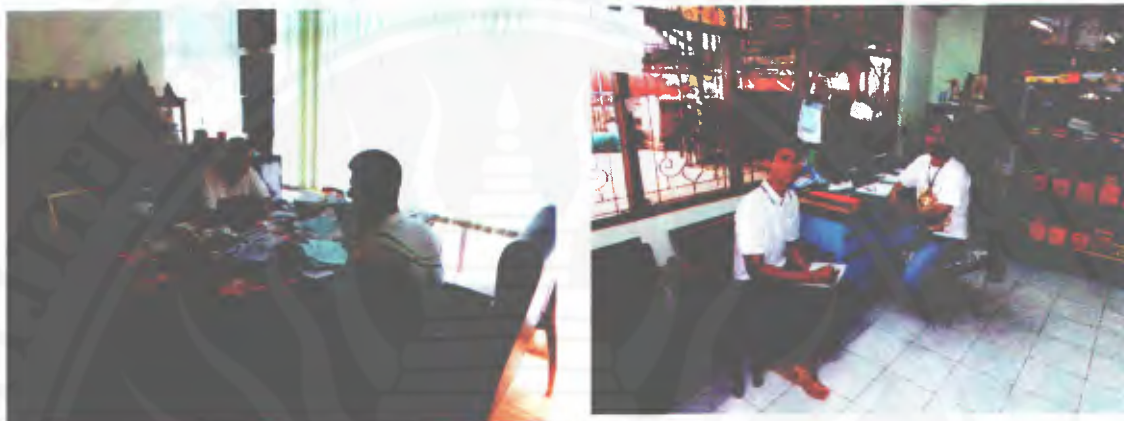


ภาคผนวก จ
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประมวลภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ประมวลภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ประวัติผู้วิจัย

ผู้วิจัย นายวสันต์ ทองมา
วัน เดือน ปีเกิด 11 กรกฎาคม 2532
สถานที่เกิด จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 580/2 หมู่ 3 ซอย 7 ถนนชายทะเล ตำบลปากพ่องิ่งฝั่งตะวันออก
อำเภอปากพ่องิ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติการศึกษา

- 2543 ระดับประถมศึกษาปีที่6 จากโรงเรียนเทศบาลปากพ่องิ่ง 1
- 2546 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนปากพ่องิ่ง
- 2549 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จากวิทยาลัยเทคโนโลยีและ
อุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช
- 2553 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จากวิทยาลัยเทคโนโลยีและ
อุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช
- 2556 ระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช หลักสูตร
วิทยาศาสตร์ บัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรมคณะเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม
- กำลังศึกษา ระดับปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช หลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม