



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ที่ สลว.๓๗๘ / ๒๕๕๒

วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขออนุมัติปริญญาบัตร

เรียน ประธานสภาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ด้วยคณะกรรมการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้พิจารณาถ้อยคำขอ ผลการศึกษาของนักศึกษาภาคปกติ และนักศึกษาภาคพิเศษ ที่เรียนครบตามหลักสูตรและมีคุณสมบัติที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒ ในวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๓๗ ราย คือ

ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาการศึกษา	จำนวน	๒	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	จำนวน	๑๒๗	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาศิลปศาสตร์	จำนวน	๖๒	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	จำนวน	๒๐๔	ราย
ระดับปริญญาโท	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	จำนวน	๒๑	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาการบัญชี	จำนวน	๑	ราย
ระดับปริญญาโท	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	จำนวน	๒	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (การปกครองท้องถิ่น)	จำนวน	๑๖	ราย
ระดับปริญญาโท	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	จำนวน	๒	ราย

คณะกรรมการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีมติเห็นควรเสนอผล การศึกษาของนักศึกษาจำนวน ๔๓๗ ราย ต่อสภาวิชาการเพื่อพิจารณาและเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยต่อไป

พร้อมกันนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ได้แนบสำเนาแบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ วิทยานิพนธ์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน ๑๔ ราย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา โกศลนันทกุล)

รองอธิการบดีปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมวิชาการ ฝ่ายทะเบียนและวัดผล

ที่ สสว.๓๓๗๐.๑/๒๕๕๒

วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขออนุมัติผลการศึกษา

เรียน คณะกรรมการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ได้ตรวจสอบผลการเรียนของนักศึกษาภาคปกติ และนักศึกษาภาคพิเศษ ที่เรียนครบตามหลักสูตรและมีคุณสมบัติที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๓๗ ราย แยกเป็นระดับดังนี้:-

ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาการศึกษา	จำนวน	๒	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	จำนวน	๑๒๗	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาศิลปศาสตร์	จำนวน	๖๒	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	จำนวน	๒๐๔	ราย
ระดับปริญญาโท	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	จำนวน	๒๑	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาการบัญชี	จำนวน	๑	ราย
ระดับปริญญาโท	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	จำนวน	๒	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (การปกครองท้องถิ่น)	จำนวน	๑๖	ราย
ระดับปริญญาโท	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	จำนวน	๒	ราย

พร้อมกันนี้สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ได้แนบสำเนาแบบตอบรับการตีพิมพ์บทความวิทยานิพนธ์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน ๑๔ ราย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา โกศลานันท์กุล)

รองอธิการบดีปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ที่ สสว. ๓๓๐ / ๒๕๕๒ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๒
เรื่อง ขออนุมัติผลการศึกษา

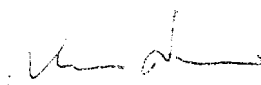
เรียน คณะกรรมการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ได้ตรวจสอบผลการเรียนของนักศึกษาภาคปกติและนักศึกษาภาคพิเศษ ที่เรียนครบตามหลักสูตรและมีคุณสมบัติที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๓๗ ราย แยกเป็นระดับดังนี้:-

ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาการศึกษา	จำนวน	๒	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	จำนวน	๑๒๗	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาศิลปศาสตร์	จำนวน	๖๒	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	จำนวน	๒๐๔	ราย
ระดับปริญญาโท	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	จำนวน	๒๑	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชาการบัญชี	จำนวน	๑	ราย
ระดับปริญญาโท	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	จำนวน	๒	ราย
ระดับปริญญาตรี	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (การปกครองท้องถิ่น)	จำนวน	๑๖	ราย
ระดับปริญญาโท	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	จำนวน	๒	ราย

พร้อมกันนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ได้แนบสำเนาแบบตอบรับการตีพิมพ์บทความวิทยานิพนธ์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน ๑๔ ราย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(รองศาสตราจารย์ศิริพร ศรีเชลียง)

รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

บัญชีสรุปจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ขออนุมัติการให้ปริญญาบัตรและอนุปริญญาบัตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

สาขาวิชา	ระดับอนุปริญญา			ระดับปริญญา													
	ชาย	หญิง	รวม	ปริญญาตรีเกียรตินิยม				ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก			
				อันดับ 1		อันดับ 2		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
				ชาย	หญิง	ชาย	หญิง										
นักศึกษาภาคปกติ																	
สาขาวิชาการศึกษา								1	1	2							
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์								46	23	71							
สาขาวิชาศิลปศาสตร์								1	15	18							
สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ								13	15	28							
รวม								3	75	57	135						
นักศึกษาภาคพิเศษ																	
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์								46	10	56							
สาขาวิชาศิลปศาสตร์						1		19	7	28							
สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ								37	139	176	11	10	21				
สาขาวิชาการบัญชี								1		1							
สาขาวิชาการบริหารการศึกษ												2		2			
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์								2	10	4	16	1	1	2			
รวม						1		3	113	160	277	12	13	25			
รวมทั้งสิ้น						1		6	188	217	412	12	13	25			

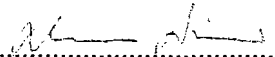
ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ.....นายทะเบียน

บัญชีสรุปจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
วันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

โปรแกรมวิชา	ระดับอนุปริญญา			ระดับปริญญา													
	ชาย	หญิง	รวม	ปริญญาตรีเกียรตินิยม				ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก			
				อันดับ 1		อันดับ 2		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
				ชาย	หญิง	ชาย	หญิง										
นักศึกษามหาศปกติ																	
วิทยาศาสตร								1		1							
การประถมศึกษา									1	1							
รวม								1	1	2							
รวมทั้งสิ้น								1	1	2							

ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ..........นายทะเบียน

บัญชีรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาที่เสนอสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
 ขออนุมัติการให้ปริญญาบัตร
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2552
 อนุมัติผลการศึกษาเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

- 1 - วิทยาศาสตร์บัณฑิต

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
วิทยาศาสตร์บัณฑิตเกียรตินิยมอันดับ 2					
โปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์					
1	48122420211	นางสาววิธารัตน์ ชาลีเครือ	18 ส.ค. 2528	3.54	ปกติ
โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ					
2	48022470162	นางสาวสุนันทา สุขเยี่ยม	30 ม.ค. 2530	3.56	ปกติ
วิทยาศาสตร์บัณฑิต					
โปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์					
1	45022420116	นายมงคล ดามาศรัศมี	6 มิ.ย. 2527	2.15	ปกติ
2	45122420118	นายปิยะนันดร อยู่ดี	24 พ.ย. 2526	2.00	ปกติ
3	45122420210	นายทวีโชค ประคองเมือง	27 ธ.ค. 2526	2.85	ปกติ
4	45122420322	นายกฤษกร โหมกจันทิก	23 พ.ค. 2526	2.00	ปกติ
5	47122420227	นายวรวิฑูร ปรุจาชะท่ามั่ง	22 ม.ค. 2528	2.27	ปกติ
6	48122420104	นายพาคินทร์ รัตติ	23 พ.ย. 2529	2.25	ปกติ
7	48122420117	นายโยธิน กาญจนโอบารศิริ	25 ก.ย. 2529	2.22	ปกติ
8	48122420213	นางสาวเนตรนภา พันหัวสระ (มี D)	4 ต.ค. 2528	3.50	ปกติ
9	48122420216	นางสาวรจนา ศรีสมยา	8 พ.ค. 2529	2.55	ปกติ
10	44232420127	นายตุลชัย กมุทธาติ (มี E)	4 ต.ค. 2520	3.45	พิเศษ
11	49222420120	นางสาวสุชาวดี พิศเพ็ง	7 เม.ย. 2523	2.81	พิเศษ
โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ					
12	46022470102	นายกรกฎ ส่งเสริม	24 ก.ค. 2523	2.15	ปกติ
13	46022470159	นางสาวศิริกานดา อางหาญ	30 ก.ย. 2527	2.50	ปกติ
14	47022470101	นางสาวกนกวรรณ ศรีนวลสูง	21 เม.ย. 2529	2.37	ปกติ
15	47022470124	นายธราพัทธ์ บุรณะธนะสิทธิ์	20 มี.ค. 2527	2.66	ปกติ
16	47022470126	นางสาวนพมาศ เล็งไรสง	1 ก.ค. 2528	2.13	ปกติ
17	47022470133	นายปกรณ ดินอุดม	4 พ.ย. 2528	2.63	ปกติ
18	47022470150	นางสาวสายรุ้ง ไวยดารี	14 มิ.ย. 2528	2.48	ปกติ
19	48022470101	นางสาวกรกมล แสนงงค์	10 ส.ค. 2530	2.98	ปกติ
20	48022470106	นายจตุรนต์ แซ่เล้า	11 ธ.ค. 2524	3.23	ปกติ
21	48022470107	นายจินพล สุขก้า	5 พ.ย. 2529	3.20	ปกติ
22	48022470111	นายฉัตรชัย ลากกิตติกุล	5 พ.ค. 2527	2.64	ปกติ
23	48022470117	นายฐิติพงษ์ ระดมยิง	16 ธ.ค. 2528	3.04	ปกติ

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ					
24	48022470130	นางสาวนาตยา อุ่นสมัย	22 ต.ค. 2530	2.59	ปกติ
25	48022470152	นายธีระศักดิ์ เกษศรี	11 พ.ค. 2528	2.38	ปกติ
26	48022470155	นายสันทัต ธัญญาหาร	24 ก.ค. 2527	2.98	ปกติ
27	48022470165	นายสุเมธ โสดา	6 ก.ย. 2528	2.87	ปกติ
28	48022470169	นายอาทิตย์ อัครวานุวัตต์	4 ก.ย. 2529	2.67	ปกติ
29	48022470173	นายภาณุพันธ์ แย้มกลีบ	4 ต.ค. 2527	2.86	ปกติ
30	47122470135	นายศิวดล ตริ้วาอุดม	26 ก.ค. 2528	2.08	ปกติ
31	48122470217	นายปรวรวรต ดวงจันทร์	30 ธ.ค. 2529	2.80	ปกติ
32	48122470224	นางสาวรุ่งนภา ตุ่มทอง (มี D+)	23 ก.ค. 2529	3.28	ปกติ
33	48122470229	นางสาวศิริเนตร เฉ็ดเพ็ญ	25 เม.ย. 2530	2.44	ปกติ
34	48122470233	นายสุเวส ไพโรนารี	24 พ.ค. 2529	2.39	ปกติ
35	48122470242	นางสาวอ้อมเดือน มายนอก	2 เม.ย. 2529	2.56	ปกติ
36	46222470120	พันจ่าโทหญิงรัฐยากร เสาวเวียง	19 ต.ค. 2520	2.25	พิเศษ
37	47222470120	นางสาวเพ็ญพิชญา ลุนาวงค์	9 ส.ค. 2518	3.02	พิเศษ
38	48222470104	นางสาวจรรยา ปิ่นเกตุ	23 ก.ย. 2527	2.54	พิเศษ
39	48222470130	นางสาวเสาวคนธ์ ชันธน์นิมิตร	18 ต.ค. 2523	2.97	พิเศษ
40	48222470134	นายอภิชาติ มูลคำวัน	12 เม.ย. 2524	3.04	พิเศษ
41	48222470209	นายพงศธร รอดบุญธรรม	19 ก.ย. 2524	3.13	พิเศษ
โปรแกรมวิชาเกษตรศาสตร์					
42	47123180139	นายอดิสร ถาวรสาส์	10 ก.พ. 2528	2.60	ปกติ
โปรแกรมวิชาสัตวบาล					
43	49232520123	นายอิสระ อ่ำลา	27 เม.ย. 2522	2.53	พิเศษ
44	50232520105	นางสมปรารถนา ศิริโชค	5 ก.ค. 2512	2.68	พิเศษ
45	50232520133	นายเจษฎา ชันด์เครือ	18 ส.ค. 2507	3.12	พิเศษ
โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีเซรามิกส์					
46	49122750124	นางสาวแสงเทียน โยรัมย์ย์	28 ส.ค. 2528	2.19	ปกติ
โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแขนงเทคโนโลยีการผลิต					
47	50232790202	นายจิระ การภักดี	12 ก.พ. 2523	3.03	พิเศษ
48	50232790203	นายธนากรณ์ จิรวงศ์	13 เม.ย. 2509	3.03	พิเศษ
49	50232790204	นายนรินทร์ นิตยะโรจน์ (มียกเว้น)	29 มิ.ย. 2524	3.26	พิเศษ
50	50232790206	นายภาสกร กลิ่นวราตรี	24 ม.ค. 2524	2.50	พิเศษ
51	50232790208	นายยอดรัก ศิริจันท	30 ธ.ค. 2524	2.79	พิเศษ
52	50232790209	นายวิสูตร จิตรมิตร (มียกเว้น)	20 ม.ค. 2521	3.89	พิเศษ
53	50232790210	นายศราวุธ สุวรรณศิริ	15 ส.ค. 2528	2.99	พิเศษ
54	50232790211	นายสมชาย คำบรรเทา	10 ก.ค. 2521	3.00	พิเศษ

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแขนงเทคโนโลยีการผลิต					
55	50232790217	นายสามารถ จันท์สุข	25 ก.ค. 2515	2.43	พิเศษ
โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแขนงเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม					
56	50132810101	นายกิตติชัย แทนสกุล	27 ม.ค. 2530	2.56	ปกติ
57	50132810104	นายธงชัย คงสุข	28 มี.ค. 2530	2.79	ปกติ
58	50132810106	นายธนวัฒน์ จำปา	5 ส.ค. 2529	2.84	ปกติ
59	50132810108	นายธีระพงษ์ ชุ่มแร่	25 ก.พ. 2530	2.38	ปกติ
60	50132810110	นายมนตรี วังปาน	15 พ.ค. 2529	2.69	ปกติ
61	50132810111	นายณัฐวุฒิ ถนอมสวย	1 มี.ค. 2530	2.73	ปกติ
62	50132810112	นายวรพล สุขประเสริฐ	12 พ.ค. 2529	2.68	ปกติ
63	50132810113	นายวัชรพล พลหาญ	1 ก.พ. 2530	2.22	ปกติ
64	50132810114	นายวีระกุล แจ่มดาว	9 ธ.ค. 2528	3.00	ปกติ
65	50132810115	นายวีระยุทธ มานิตวงศ์	29 มี.ค. 2530	2.74	ปกติ
66	50132810116	นายวุฒิชัย โตเยี่ยม	28 พ.ย. 2528	2.52	ปกติ
67	50132810117	นายศิวโรจน์ คงสำราญ	7 ก.ค. 2529	2.66	ปกติ
68	50132810118	นายสมทรง แยมมี	17 ส.ค. 2528	2.74	ปกติ
69	50132810119	นายสมนึก บุญปัญญา	29 มี.ค. 2529	2.91	ปกติ
70	50132810121	นางสาวสุภาพร นัยวงศ์	21 ต.ค. 2525	2.71	ปกติ
71	50132810123	นายอนันต์ มาลา	8 ม.ค. 2530	2.19	ปกติ
72	50132810124	นายอนุรักษ์ สุโอสถ	20 ธ.ค. 2528	2.58	ปกติ
73	50132810125	นายอภิชาติ สมใจ	21 เม.ย. 2529	2.92	ปกติ
74	50132810127	นายธวัชชัย มีธรรม	14 ม.ค. 2529	2.97	ปกติ
โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร					
75	47122820217	นายวัชรพงศ์ บันจันทร์	15 ก.ค. 2528	2.74	ปกติ
โปรแกรมวิชาเคมี					
76	48122840102	นางสาวจำเนียร ไชยดำ	7 พ.ย. 2528	2.80	ปกติ
77	48122840104	นางสาวนิภา นาสมจิตร	7 ต.ค. 2529	2.65	ปกติ
78	48122840110	นางสาววิไลรักษ์ ไชยสา	27 มี.ค. 2530	2.33	ปกติ
79	48122840112	นางสาวเสาวนีย์ พริ้งเพระ	31 ส.ค. 2528	2.36	ปกติ
80	48122840113	นางสาวอนินทิตา อินทร์ซี่	18 ก.พ. 2530	2.23	ปกติ
81	48122840116	นางสาวอนุสรรา แก้วขจร	2 ก.ย. 2529	2.53	ปกติ
82	49122840104	นางสาวอรุณี ชุมทรัพย์	12 มิ.ย. 2528	3.23	ปกติ
83	48232460119	นายวิรุฬห์ ปุณยหทัยพันธ์	1 มิ.ย. 2512	2.82	พิเศษ
84	49222840102	นางสาวชาลิสสา เขี่ยมสะอาด	13 ก.ย. 2520	2.62	พิเศษ
85	49222840106	นายธีรเดช บุญมางำ	26 ต.ค. 2517	2.96	พิเศษ
86	49222840109	นางสาวปรีดาภรณ์ โนนศิริ (มียกเว้น)	2 มี.ค. 2521	3.57	พิเศษ

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
โปรแกรมวิชาเคมี					
87	49222840113	นายเริงศักดิ์ เขมา (มียกเว้น)	29 ม.ค. 2522	3.33	พิเศษ
88	49222840116	นายสมบัติ ระวังภัย (มียกเว้น)	23 มี.ค. 2519	3.32	พิเศษ
89	49222840122	นายภัทรธรรม การบรวง	25 ธ.ค. 2517	3.04	พิเศษ
โปรแกรมวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม					
90	46122860121	นางสาวภัทราภรณ์ งามสาน	6 พ.ย. 2527	2.94	ปกติ
91	46122860125	นายวรวิฑูมิ คำน้อย	7 มี.ค. 2527	2.19	ปกติ
92	48122860114	นายธีรภพ เชื้อนแก้ว	13 ส.ค. 2528	2.63	ปกติ
93	48122860118	นางสาวรสสุคนธ์ สนธิภรณ์	25 มี.ค. 2530	3.17	ปกติ
94	48122860124	นางสาวศิริินภา ชมมณฑา	6 ก.ย. 2528	2.47	ปกติ
95	48122860130	นายสุรศักดิ์ ใจหาญ	9 เม.ย. 2530	2.90	ปกติ
โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแขนงเทคโนโลยีเครื่องกล					
96	50232870106	นายทำนุ ธนะโชติ	26 พ.ย. 2513	2.66	พิเศษ
โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแขนงเทคโนโลยีออกแบบผลิตภัณฑ์ฯ					
97	50232880102	สิบเอกชรัญพงษ์ สาเกทอง	31 ก.ค. 2524	2.72	พิเศษ
98	50232880126	นายเอกพันธ์ มูลโมค	15 มี.ค. 2528	3.04	พิเศษ
โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแขนงเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม					
99	50132900109	นายพนมกร เกิดใจตรง	16 มี.ค. 2530	2.03	ปกติ
100	50232900202	นายชัยวัฒน์ กัณหาวงษ์	26 ธ.ค. 2525	2.39	พิเศษ
101	50232900204	นายณินิต สุวรรณทรัพย์ศิริ (มียกเว้น)	9 ต.ค. 2517	3.38	พิเศษ
102	50232900205	นายทรงธรรม มีเวียงจันทร์	5 ม.ค. 2524	2.88	พิเศษ
103	50232900206	นายทศพล สุขสำราญ	25 ส.ค. 2522	3.22	พิเศษ
104	50232900207	นายทศพล ทองสังข์	24 มิ.ย. 2528	2.92	พิเศษ
105	50232900209	นายนิติวัชร แข่งอารี	14 ก.ย. 2528	2.71	พิเศษ
106	50232900210	นายประโยชน์ ยลวิลาศ (มียกเว้น)	10 ต.ค. 2514	3.47	พิเศษ
107	50232900211	นางสาวภักดี ปริสุทธิ	14 พ.ย. 2523	3.13	พิเศษ
108	50232900212	นายภาคภูมิ คำเขียว (มียกเว้น)	4 พ.ย. 2519	3.45	พิเศษ
109	50232900213	นายวรพจน์ เลหาพูนรังษี	20 เม.ย. 2524	3.12	พิเศษ
110	50232900214	นายวรานันต์ ตลาดนา	16 ม.ค. 2511	2.92	พิเศษ
111	50232900215	นายวิฑูรย์ เขี่ยมชัย	12 ก.ย. 2524	2.75	พิเศษ
112	50232900216	จำอากาศโทวิทยา ภูชมศรี	20 พ.ย. 2527	2.78	พิเศษ
113	50232900217	นายวินัย พานิชชอบ (มียกเว้น)	7 พ.ค. 2522	3.40	พิเศษ
114	50232900219	นายสันติภพ กรุดเที่ยง	19 ม.ค. 2528	3.07	พิเศษ
115	50232900220	นายสุวรรณ คล้ายแจ้ง	8 พ.ค. 2523	3.10	พิเศษ
116	50232900221	นายอมรรัตน์ ชัตรณี (มียกเว้น)	2 พ.ค. 2529	3.70	พิเศษ
117	50232900223	นายอัคราช พันภัย	29 พ.ย. 2522	3.03	พิเศษ

ประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
วิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแขนงเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม				
2900225	นายรังสิต มีศิลป์ (มียกเว้น)	9 มิ.ย. 2525	3.36	พิเศษ
2900226	นายธวัชชัย รงค์ทอง	31 ส.ค. 2525	3.10	พิเศษ
2900227	นายปรีชา หุ่นพานิช (มียกเว้น)	7 พ.ค. 2517	3.58	พิเศษ
2900228	นายชรินทร์ น้อยฉวี (มียกเว้น)	19 พ.ค. 2523	3.51	พิเศษ
2900229	นายศิริพงศ์ จังอินทร์	9 ม.ค. 2508	2.93	พิเศษ
กรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแขนงเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์				
2920214	นายธนกฤต แซ่ย่าง	24 ม.ค. 2526	2.95	พิเศษ
2920136	นายอภิเดช กาละรักษ์	26 พ.ย. 2521	2.71	พิเศษ
2920143	นางสาวลาวัณย์ จันทะนุด	19 มี.ค. 2527	2.58	พิเศษ

ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ



นายทะเบียน

บัญชีสรุปจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
วันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

โปรแกรมวิชา	ระดับอนุปริญญา			ระดับปริญญา												
	ชาย	หญิง	รวม	ปริญญาตรีเกียรตินิยม				ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก		
				อันดับ 1		อันดับ 2		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
				ชาย	หญิง	ชาย	หญิง									
นักศึกษาภาคปกติ																
ภาษาอังกฤษ									1	1						
นาฏศิลป์และการละคร									1	1						
การพัฒนาชุมชน								4	1	5						
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์							1		3	4						
นิเทศศาสตร์								2	5	7						
ศิลปกรรม								2	1	3						
อุตสาหกรรมท่องเที่ยว									2	2						
รัฐประศาสนศาสตร์								7	4	11						
รวม							1	15	18	34						
นักศึกษาภาคพิเศษ																
นาฏศิลป์และการละคร									1	1						
การพัฒนาชุมชน								1	1	2						
รัฐประศาสนศาสตร์							1		17	5	24					
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา								1		1						
รวม							1	1	19	7	28					
รวมทั้งสิ้น							1	2	34	25	62					

ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ.....นายทะเบียน

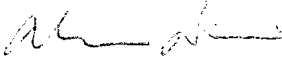
บัญชีรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาที่เสนอสมทกมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
 ขออนุมัติการให้ปริญญาบัตร
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2552
 อนุมัติผลการศึกษาเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2552
 - 1 - ศิลปศาสตรบัณฑิต

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 1					
โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์					
1	48523340137	นางสาวธนกมล คงไทย	11 ก.ย. 2521	3.63	พิเศษ
ศิลปศาสตรบัณฑิตเกียรตินิยมอันดับ 2					
โปรแกรมวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์					
1	49123130102	นางสาวกัญทิมา เขียวสวรรค์	17 พ.ย. 2529	3.50	ปกติ
โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์					
2	48723330204	นางเจียมจันทร์ สิงห์งาม	19 มิ.ย. 2505	3.27	พิเศษ
ศิลปศาสตรบัณฑิต					
โปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ					
1	48123020105	นางสาวณัฐติยาภรณ์ จันทอม	16 ก.ย. 2530	2.35	ปกติ
โปรแกรมวิชานาฏศิลป์และการละคร					
2	48123050103	นางสาวชุตติภรณ์ เสาร์แก้ว	1 ก.ค. 2529	3.19	ปกติ
3	48233050101	นางสาวเนตรชนก สังเกตกิจ (มียกเว้น)	2 ส.ค. 2525	3.44	พิเศษ
โปรแกรมวิชาการพัฒนาชุมชน					
4	48122420126	นางสาวศิริลักษณ์ วัตเทพ	4 ธ.ค. 2528	2.51	ปกติ
5	48122470238	นายอังคาร ปานะวูธิ์	5 ก.พ. 2528	2.30	ปกติ
6	48123070155	นายเอกรัตน์ อินทร์พุง	26 ก.พ. 2528	2.17	ปกติ
7	48123530101	นายกัมพล เขียงทอง	11 มิ.ย. 2527	2.57	ปกติ
8	49123070133	นายพนัสเทพ สุพร	29 ต.ค. 2528	2.55	ปกติ
9	49233070226	จำสิบเอกศฤงคาร สิงครุฑ	28 ก.พ. 2511	2.56	พิเศษ
10	49233070108	นางสาวนิรัตน์ เฟื่องบุญ	22 ส.ค. 2525	2.96	พิเศษ
โปรแกรมวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์					
11	49123130103	นางสาวกาญจนา ประยงค์แย้ม	27 ต.ค. 2530	2.90	ปกติ
12	49123130106	นางสาววันทนี นุญประเสริฐ	1 พ.ย. 2530	2.96	ปกติ
13	49123130109	นางสาวอรสา แม้นเหมือน	11 ก.ค. 2530	2.99	ปกติ
โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์					
14	47123020102	นางสาวกิตติวราภรณ์ อินทร์ยงค์	29 ธ.ค. 2528	2.51	ปกติ
15	47123190153	นายอรรคมพล ใจมัน	4 ก.พ. 2528	2.01	ปกติ
16	48123020118	นายสฤษชัย ปัดภัย	26 ก.ค. 2529	3.24	ปกติ
17	48123020119	นางสาวสายรุ่ง ภูวงษ์ไกร	1 มี.ค. 2529	2.96	ปกติ
18	48123020120	นางสาวสุนิสา พงษ์ดี	23 มิ.ย. 2529	2.82	ปกติ

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
โปรแกรมวิชานิติศาสตร์					
19	48123150124	นางสาวเพ็ญโพยม ม่วงสถาน	2 พ.ค. 2527	2.64	ปกติ
20	48123150144	นางสาวสุพิชฌาย์ ผลประเสริฐ	10 ต.ค. 2528	2.26	ปกติ
โปรแกรมวิชาศิลปกรรม					
21	47123200122	นายปรเมศ บัติพุด	3 พ.ค. 2529	2.05	ปกติ
22	48123200103	นางสาวกัญญารัตน์ เสนอใจ	30 มี.ค. 2530	2.17	ปกติ
23	48123200132	นายสุภณัฐ ระดาบุตร	7 มี.ค. 2529	2.21	ปกติ
โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว					
24	48123290116	นางสาวฐานมาศ ศิริรินทร์	13 มี.ค. 2530	2.32	ปกติ
25	48123290228	นางสาวสุชาดา กัณนุช	17 ธ.ค. 2526	2.12	ปกติ
โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์					
26	45123330318	นายพีระพัฒน์ สุขศิริ	17 ก.พ. 2526	2.12	ปกติ
27	46123330307	นายณัฐวุฒิ สืบเจริญถาวร	9 ส.ค. 2525	2.11	ปกติ
28	47122830107	นายปริญญา งามเจริญ	12 เม.ย. 2529	2.01	ปกติ
29	48123330102	นางสาววรรณิกา สุตะนนท์	17 ก.ย. 2529	2.00	ปกติ
30	48123330110	นางสาวณภัทร แพทย์วงษ์	30 มิ.ย. 2529	2.02	ปกติ
31	48123330114	นางสาวบุษรา งามประดิษฐ์	21 ม.ค. 2529	2.00	ปกติ
32	48123330127	นายศราวุธ มีประวัติ	28 พ.ค. 2529	2.98	ปกติ
33	48123330134	นายอนุรักษ์ ศรีผัด	10 มี.ค. 2529	2.01	ปกติ
34	48123330223	นางสาวมณฑิรา จามิกฤษณา	14 ก.ค. 2528	2.41	ปกติ
35	48123330316	นายฐิติกร พฤษาการ	16 ก.พ. 2529	2.69	ปกติ
36	48123330331	นายวิระยุทธ แก้วศรีนวน	13 ม.ค. 2528	2.71	ปกติ
37	49223330207	นายเชาวพัฒน์ วิสุทธิไพบูลย์	9 ก.ย. 2522	2.68	พิเศษ
38	49223330240	จำเริญวิจิต วัฒนาไชย	28 ต.ค. 2520	2.77	พิเศษ
39	49223330241	นางสาวอนัญญ์อร สุวรรณเวสละ	7 ก.ย. 2522	2.91	พิเศษ
40	48523340148	สิบตำรวจโทมานะ ไชยณรงค์	20 ก.พ. 2515	3.04	พิเศษ
41	48723330201	นายโกสินทร์ หรรษาวงศ์	8 พ.ค. 2525	3.07	พิเศษ
42	48723330205	นายณัฐพงศ์ วงษ์เนตร	15 ต.ค. 2518	2.78	พิเศษ
43	48723330206	จำสิบตำรวจทองปอน ลัดหนองขี้	11 พ.ค. 2507	2.92	พิเศษ
44	48723330212	นายพนา บุญคุ้มครอง	25 มิ.ย. 2507	2.20	พิเศษ
45	48723330213	นายพรพรรณกรรณ์ ตูลากันย์	6 ต.ค. 2516	2.67	พิเศษ
46	48723330216	นางสาวจินดาบุษ วงศ์สกุล	1 ต.ค. 2525	3.04	พิเศษ
47	48723330218	นายวรุณธร นิมนวล	24 ม.ค. 2510	2.80	พิเศษ
48	48723330220	สิบตำรวจโทวิเชียร เขาพาโน	30 ธ.ค. 2523	3.01	พิเศษ
49	48723330221	สิบตำรวจโทสถาพร วรมงคลธนากุล	20 มิ.ย. 2521	3.22	พิเศษ
50	48723330222	นายสมชาย รัตนวงศ์	17 ก.ค. 2522	2.70	พิเศษ

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์					
51	48723330228	นายอินทร์ตา มีอำนาจ	7 ต.ค. 2508	2.84	พิเศษ
52	48723330230	สิบเอกวิฑูรย์ คำธาตุ	19 ม.ค. 2517	2.78	พิเศษ
53	49723330323	นายศรายุทธ อาดำ (มียกเว้น)	18 ก.ย. 2528	2.87	พิเศษ
54	46223330139	นางสาวอัจฉรา ปกติ	2 พ.ย. 2525	2.07	พิเศษ
55	47223340111	นางสาวรัญจวน ศรีฟ้า	11 ธ.ค. 2520	2.99	พิเศษ
56	48223340111	สิบเอกดร ภูลำสัดย์	4 พ.ย. 2521	3.15	พิเศษ
57	48223340347	นายสมชาย ปานทอง	30 ก.ค. 2526	2.14	พิเศษ
58	48R23330124	นางสาววิณา ภูริปัญญานนท์	3 ส.ค. 2521	2.79	พิเศษ
โปรแกรมวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา					
59	48534660101	สิบตำรวจเอกกงจักร์ แก้วประทุม	20 พ.ค. 2511	2.84	พิเศษ

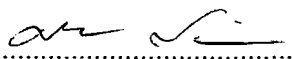
ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ  นายทะเบียน

บัญชีสรุปจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
วันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

โปรแกรมวิชา	ระดับอนุปริญญา			ระดับปริญญา													
	ชาย	หญิง	รวม	ปริญญาตรีเกียรตินิยม				ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก			
				อันดับ 1		อันดับ 2		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
				ชาย	หญิง	ชาย	หญิง										
นักศึกษาภาคปกติ																	
การจัดการทั่วไป								3	2	5							
การบริหารธุรกิจแขนงวิชาการตลาด								4	1	5							
การบริหารธุรกิจแขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์								4	5	9							
การบริหารธุรกิจแขนงวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ								2	6	8							
การบริหารธุรกิจแขนงวิชาธุรกิจบริการ									1	1							
รวม								13	15	28							
นักศึกษาภาคพิเศษ																	
การบริหารธุรกิจ											11	10	21				
การจัดการทั่วไป								18	35	53							
การบริหารธุรกิจแขนงวิชาการบัญชี								6	67	73							
การบริหารธุรกิจแขนงวิชาการตลาด								3	12	15							
การบริหารธุรกิจแขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์								4	12	16							
การบริหารธุรกิจแขนงวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ								7	12	19							
รวม								38	138	176	11	10	21				
รวมทั้งสิ้น								51	153	204	11	10	21				

ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ.....  นายทะเบียน

บัญชีรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาที่เสนอสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
 ขออนุมัติการให้ปริญญาบัตร
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2552
 อนุมัติผลการศึกษาเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

- 1 - การบริหารธุรกิจบัณฑิต

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
การบริหารธุรกิจบัณฑิต โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป					
1	48123180125	นายภูวดล พุ่มอ่ำ	23 ส.ค. 2529	2.40	ปกติ
2	48123180306	นางสาวเกศริน ขอดแก้ว	12 ต.ค. 2527	2.27	ปกติ
3	48123180427	นางสาวศรัญญา น้อยโย	2 พ.ค. 2529	2.47	ปกติ
4	49133180232	นายสุวิทย์ กิ่งก้อน	13 มิ.ย. 2527	2.17	ปกติ
5	50133180210	นายณัฐภัทร พลเจียก	7 ม.ค. 2528	2.43	ปกติ
6	48223490150	นางสาวสุภัสสร ไช้เงิน	4 ธ.ค. 2523	2.46	พิเศษ
7	48233180211	นางสาวณัฐิชา วงษ์ขมภู	22 ก.ค. 2520	2.02	พิเศษ
8	48833180340	นายเดชาธร ใจจั่นอมรสวัสดิ์	5 เม.ย. 2520	2.63	พิเศษ
9	49233180630	นางสาวสิริภัทร เลิศพัชรานนท์	13 ต.ค. 2522	2.20	พิเศษ
10	49923180203	นายคงพันธ์ มีอิม	6 มิ.ย. 2523	2.68	พิเศษ
11	49923180231	นางสาวลักขณา พรหมแสง	15 ก.ค. 2527	2.93	พิเศษ
12	49933180208	นางสาวธมลวรรณ ธัญญาผล	16 ก.ค. 2525	2.42	พิเศษ
13	49Q33180333	นางสาวสุจิตรา เขาวนະ	8 ก.พ. 2522	2.55	พิเศษ
14	50233180233	นางสาวรุ่งรัตน์ บุญสืบ	27 ธ.ค. 2524	2.87	พิเศษ
15	50233180235	นางสาววธิดา แสงเงิน	5 ก.ค. 2526	2.57	พิเศษ
16	50233180304	นายเกรียงศักดิ์ ตุ่มวัด	22 มี.ค. 2528	2.90	พิเศษ
17	50333180167	นางรุจจิรา สุขประเสริฐ	23 ก.ย. 2522	2.84	พิเศษ
18	50333180168	นายพงศ์พล กุลยดิษฐ์	6 มิ.ย. 2520	3.32	พิเศษ
19	50333180170	นางสาวมธุรส ภาสา	25 ธ.ค. 2527	2.90	พิเศษ
20	50333180172	นายหัสทนต์ สุขสระศรี	28 ธ.ค. 2521	3.05	พิเศษ
21	50333180173	นายคมคาย ชะนะสิทธิ์	7 ก.ย. 2519	3.11	พิเศษ
22	50333180174	นายมงคล นาแรมงาม	14 ธ.ค. 2521	3.25	พิเศษ
23	50333180175	นางประภาพร คำดำ	1 พ.ย. 2516	3.12	พิเศษ
24	50333180177	นายวันชัย หมั่นเทศมัน	6 มี.ค. 2521	3.09	พิเศษ
25	50333180178	นางสาววารุณี บุญพรหมอ่อน	4 ก.ค. 2526	2.95	พิเศษ
26	50433180102	นางสาวกัญญารัตน์ พรหมหนู	18 ม.ค. 2521	2.37	พิเศษ
27	50433180162	นายณรงค์ อูริยะพงศ์สรรค์	11 เม.ย. 2516	2.63	พิเศษ
28	50433180166	นางสาวสาวิตรี ชาวทอง	12 ก.ค. 2526	2.36	พิเศษ
29	50433180173	นางสาวแหวดดาว ใจช่วง	28 พ.ย. 2527	3.24	พิเศษ

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป					
30	50433180174	นางสาวเสาวรักษ์ ศรีเสน	25 ส.ค. 2527	2.73	พิเศษ
31	50433180175	นางสาวน้ำค้าง ออกุ่น	10 พ.ค. 2528	3.47	พิเศษ
32	50433180176	นางสาวรัตติกรณ์ ชัยบุรัมย์	22 ก.ย. 2521	3.41	พิเศษ
33	50433180179	นางสาวนิภาพร มะก่างาม	30 ส.ค. 2528	3.32	พิเศษ
34	50433180180	นางพิชญากร ทาบสุวรรณ	3 ก.ค. 2523	3.06	พิเศษ
35	50433180182	นายนิรัช จันทรีใหม่	18 ก.พ. 2518	2.87	พิเศษ
36	50533180137	นายเทอดศักดิ์ พูลทรัพย์	21 ต.ค. 2528	2.34	พิเศษ
37	50533180149	นางสาวปณิษฐา คำน้อย	28 ต.ค. 2527	3.20	พิเศษ
38	50533180150	นางสาวณัฐชา เกตุพงษ์	18 มี.ค. 2520	3.25	พิเศษ
39	50533180151	จำลองตรีสมร ดีผาย	5 ต.ค. 2520	3.17	พิเศษ
40	50533180152	นางสาวสายสุนีย์ พรหมประเสริฐ	1 ก.ค. 2524	3.41	พิเศษ
41	50533180155	นางสาววิลาวัลย์ ศรีทอง	2 ก.ย. 2522	3.24	พิเศษ
42	50533180156	นางสาวขวัญประภา อินทรา	3 ก.พ. 2523	3.20	พิเศษ
43	50533180157	นายเกรียงไกร แก้วกวย	30 ม.ค. 2529	2.98	พิเศษ
44	50533180160	นายบุญยั้ง วรรณเกลา	14 ธ.ค. 2522	3.35	พิเศษ
45	50633180140	นางสาววราภรณ์ ตนภู	7 มี.ค. 2524	3.20	พิเศษ
46	50733180147	นางสาวพรระชาดี ตาละเต็ง	13 ก.ค. 2527	2.00	พิเศษ
47	50833180107	นางสาวจิราภรณ์ ขอนกลาย	19 ธ.ค. 2526	2.32	พิเศษ
48	50833180212	นางสาววาสนา ตริวงษ์	18 ส.ค. 2519	2.35	พิเศษ
49	50833180213	นางสาวศศิภา พูนเกษร	30 เม.ย. 2525	2.35	พิเศษ
50	50833180214	นางสาวสุกัญญา ศรีสำราญ	17 พ.ย. 2528	3.11	พิเศษ
51	50833180216	นางสาวอุษา ขนุนก้อน	5 พ.ย. 2529	2.55	พิเศษ
52	50933180202	นางสาวจิราพร เจริญวัย	19 มิ.ย. 2526	3.09	พิเศษ
53	50933180235	นายโตม สุขโรชนี	10 มี.ค. 2529	2.16	พิเศษ
54	50Q33180320	นายนิรันดร์ คุ่มภัยเพื่อน	25 ก.ย. 2516	3.08	พิเศษ
55	50Q33180334	นางสาวสายสุนีย์ พูนกล้า	7 ธ.ค. 2524	2.52	พิเศษ
56	51233180102	นางสาวกมลนันทน์ โกษาแสง	17 ส.ค. 2520	2.48	พิเศษ
57	51433180201	นายกฤตตฤณ ใจใหญ่	18 ต.ค. 2519	3.00	พิเศษ
58	51833180204	นายกรานต์ อนันตพงศ์	13 เม.ย. 2523	3.50	พิเศษ
โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจแขนงวิชาการบัญชี					
59	48223210128	นายสัญชัย ช่วยพิทักษ์	6 ม.ค. 2525	2.52	พิเศษ
60	49223210118	นางสาวพัชรี มโนจิตงาม (มียกเว้น)	23 ส.ค. 2510	3.35	พิเศษ
61	50233210101	นางสาวกาญจนา มณีเสวตร์ (มียกเว้น)	23 ธ.ค. 2526	3.25	พิเศษ
62	50233210102	นางสาวจันทร์ญาลักษ์ เจริญคุณ	9 ม.ค. 2527	2.44	พิเศษ
63	50233210103	นางสาวจันทร์เพ็ญ ทันทะ	26 เม.ย. 2526	2.79	พิเศษ

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจแขนงวิชาการบัญชี					
64	50233210104	นางจันเพ็ญ แก้วกระจ่าง	1 เม.ย. 2505	2.75	พิเศษ
65	50233210108	นางสาวกชพร พวงพั้ว	26 ก.ย. 2520	2.87	พิเศษ
66	50233210112	นางสาวนภัสสร สมัครสมาน	11 มิ.ย. 2527	2.83	พิเศษ
67	50233210113	นางสาวนฤมล จันทร์อบ	9 เม.ย. 2527	3.23	พิเศษ
68	50233210114	นางสาวนัจนันท์ เปลื้องหนองเรา (มียกเว้น)	16 พ.ค. 2526	3.63	พิเศษ
69	50233210115	นางสาวบุษยามาส อ่อนทอง	9 ม.ค. 2529	2.22	พิเศษ
70	50233210116	นางสาวปิยะนุช พรหมวัง	19 พ.ค. 2525	2.70	พิเศษ
71	50233210117	นางสาวปิยะพร กะสุนรัมย์	1 ก.ค. 2523	2.97	พิเศษ
72	50233210120	นางสาวณพิชญา ธาตุทอง	17 เม.ย. 2530	2.94	พิเศษ
73	50233210121	นางสาวเพลินพิศ เลี้ยงดี (มียกเว้น)	1 ส.ค. 2528	3.42	พิเศษ
74	50233210122	นางสาวภคภรณ์ แหยมนาค (มียกเว้น)	20 พ.ค. 2517	3.27	พิเศษ
75	50233210123	นางสาวภัชรากร พรหมศรี	16 มี.ค. 2530	2.93	พิเศษ
76	50233210124	นางสาวมณีนรัตน์ ศรีทิน	16 ต.ค. 2520	2.80	พิเศษ
77	50233210125	นางสาวมยุรี จำรัสประเสริฐ (มียกเว้น)	4 เม.ย. 2522	3.35	พิเศษ
78	50233210126	นางสาวยุพิน สิงห์บุบผา	1 พ.ย. 2522	2.97	พิเศษ
79	50233210127	นางสาวยุวภา ไชยพันธ์	11 ม.ค. 2523	2.87	พิเศษ
80	50233210128	นางสาวรจนา บุญวงษ์ (มียกเว้น)	24 เม.ย. 2516	3.55	พิเศษ
81	50233210129	นางสาวรจนา หลักทรัพย์	28 ก.ย. 2529	2.44	พิเศษ
82	50233210130	นางสาวรพีพร ทาใจ	16 ก.ย. 2524	2.72	พิเศษ
83	50233210131	นางสาวรัตนภรณ์ มีมาก	9 ต.ค. 2526	2.70	พิเศษ
84	50233210132	นางสาวรัตนภรณ์ หอมชื่น (มียกเว้น)	13 พ.ค. 2518	3.56	พิเศษ
85	50233210135	นางสาววิภา ไกล่กลาง	26 ธ.ค. 2527	2.77	พิเศษ
86	50233210136	นางสาววิภาดา วงเวียน (มียกเว้น)	4 มิ.ย. 2527	3.39	พิเศษ
87	50233210137	นางสาววีรนุช ทักญาติ	25 พ.ค. 2526	3.22	พิเศษ
88	50233210138	นางสาวศิริกัญญา ชาลีไชย	28 ม.ค. 2528	2.97	พิเศษ
89	50233210139	นางสาวศิริพร ศิริจันโท	25 ก.พ. 2526	3.21	พิเศษ
90	50233210143	นางสาวสุดารัตน์ จิตรหนัก	3 พ.ย. 2529	2.65	พิเศษ
91	50233210144	นางสาวสุนิสา นาคขวิทย์	19 ต.ค. 2527	2.93	พิเศษ
92	50233210145	นายสุพจน์ วิจิตรจันทร์	10 มี.ค. 2511	2.39	พิเศษ
93	50233210147	นางสาวสุภาพร คณิตฉาย	4 มี.ค. 2526	3.20	พิเศษ
94	50233210149	นางสาวอนุสรรา ทองขันธุ์	20 พ.ค. 2529	2.86	พิเศษ
95	50233210151	นางสาวอมรรัตน์ แก้วระวัง (มียกเว้น)	9 ธ.ค. 2522	3.25	พิเศษ
96	50233210152	นางสาวอรพิน รัตนพงษ์	19 ม.ค. 2529	2.54	พิเศษ
97	50233210154	นางสาวอารยา เสมาทอง (มียกเว้น)	3 มี.ค. 2528	3.36	พิเศษ
98	50233210155	นางสาวสุรัสวดี ฤทธิชาติ	6 ธ.ค. 2526	2.74	พิเศษ

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจแขนงวิชาการบัญชี					
99	50833210101	นางสาวเกษณี ศรีจันทร์นิล	2 ก.ย. 2522	3.08	พิเศษ
100	50833210102	นางสาวขวัญถนอม บุญเจริญรัตน์ (มียกเว้น)	27 มิ.ย. 2520	3.89	พิเศษ
101	50833210103	นางสาวจิรนนท์ จันทร์พริก	11 ก.ย. 2524	2.82	พิเศษ
102	50833210104	นางสาวนัฐลิตา จำปาทอง	7 ธ.ค. 2522	2.87	พิเศษ
103	50833210108	นางสาวพรลาวัน เนื้อขำ	13 ก.พ. 2530	2.30	พิเศษ
104	50833210109	นางสาวเยาวนาถ โพธิ์บัว	22 ก.พ. 2521	2.70	พิเศษ
105	50833210110	นางสาววิลาวรรณ ฤงทอง	5 มี.ค. 2518	2.79	พิเศษ
106	50833210111	นางสาวณัฐฐิ์ปิ่นชญา ธัญชนกศิริสกุล	10 ก.ค. 2524	2.98	พิเศษ
107	50833210114	นางสาวอรทัย ลครไชย	21 ส.ค. 2529	3.18	พิเศษ
108	50833210115	นางอัจฉราภรณ์ สุขฉวี	3 ก.ย. 2520	2.14	พิเศษ
109	50933210103	นางสาวธนพร เกษกรรณ์	8 ธ.ค. 2514	2.15	พิเศษ
110	50933210107	นางเพ็ญนภา ใจสุทธิ	11 ก.ย. 2504	3.18	พิเศษ
111	50933210112	นางสาวอำพร ขำขันมะลิ	17 ก.พ. 2523	2.96	พิเศษ
112	50R33210102	นางสาวกัญญา บุญมา	2 ม.ค. 2525	2.36	พิเศษ
113	50R33210103	นางสาวเกษริน แสนปัญญา	27 ก.พ. 2527	2.64	พิเศษ
114	50R33210104	นางสาวขวัญฤทัย พิมพ์เหมื่อน	26 ม.ค. 2528	3.17	พิเศษ
115	50R33210105	นางสาวจิราพร แสงโรจน์	17 ก.พ. 2526	3.21	พิเศษ
116	50R33210107	นายชานุกุลไธยะ สาเม้าะ	21 มิ.ย. 2522	2.93	พิเศษ
117	50R33210108	นางทองสุข เตเม	16 ต.ค. 2517	3.08	พิเศษ
118	50R33210112	นางนุจรี ลีทรายมูล	5 ต.ค. 2520	2.98	พิเศษ
119	50R33210113	นางปภัชญา สุนทรอำไพ	26 มี.ค. 2514	2.47	พิเศษ
120	50R33210114	นางสาวประจางจิตร แก้วปาน	29 ก.ย. 2526	3.19	พิเศษ
121	50R33210121	นางสาวศิริรัตน์ อ้นจิตร (มียกเว้น)	23 เม.ย. 2525	3.29	พิเศษ
122	50R33210123	นางสาวสาธิตี ทองพุลเอียด	11 เม.ย. 2523	2.83	พิเศษ
123	50R33210124	นางสาวสาวิตรี เจจือ	8 พ.ย. 2528	2.94	พิเศษ
124	50R33210125	นางสาวสาวิตรี เลาเลิศ (มียกเว้น)	7 ก.ค. 2522	3.33	พิเศษ
125	50R33210126	นางสาวสุภาวดี เจริญพืช	9 ม.ค. 2528	3.20	พิเศษ
126	50R33210129	นางสาวอณิชา ดีแก้ว	23 มิ.ย. 2524	2.54	พิเศษ
127	50R33210131	นายวสันต์ สุขอร่าม	3 ต.ค. 2517	2.25	พิเศษ
128	50R33210132	นายสมศักดิ์ เนียมสลด	5 ก.ค. 2521	2.72	พิเศษ
129	50R33210135	นางสาวธิดา ท้ายเงิน	26 มิ.ย. 2522	2.81	พิเศษ
130	50R33210136	นายชาญณรงค์ ทองริ้ว (มียกเว้น)	3 พ.ค. 2524	3.51	พิเศษ
131	50R33210137	นางสาววิลาวัลย์ เขาวิงค์	7 พ.ย. 2527	2.68	พิเศษ
โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจแขนงวิชาการตลาด					
132	45123220111	นายต่อ สายแสง	20 ก.ค. 2527	2.05	ปกติ

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจแขนงวิชาการตลาด					
133	45123220319	นายเอนก นิลพัฒน์	28 เม.ย. 2527	2.07	ปกติ
134	47023220142	นางสาวศุภมาส ขอบเหลือง	25 เม.ย. 2527	2.06	ปกติ
135	48123220107	นายณัฐภูมิ เขียวนนท์	22 ก.พ. 2528	2.03	ปกติ
136	48123220217	นายปริญญา แสนเพ็งเคน	12 มี.ค. 2530	2.30	ปกติ
137	50223220107	นางสาวบุษบา เตโช	25 ม.ค. 2519	2.65	พิเศษ
138	50233220101	นางสาวคณินิจ อินทร์บำรุง	11 ม.ค. 2527	2.90	พิเศษ
139	50233220133	สิบเอกธีรวัฒน์ โชติกุล	3 ม.ค. 2524	2.96	พิเศษ
140	50233220134	นางสาวสุภาภรณ์ พิณิจ	4 พ.ย. 2527	3.16	พิเศษ
141	50233220135	นางสาวจรรุวรรณ จุมสูงเนิน (มียกเว้น)	6 ก.พ. 2528	3.49	พิเศษ
142	50233220137	นางสาวสุวิมล แก้วกระจ่าง (มียกเว้น)	31 ธ.ค. 2523	3.46	พิเศษ
143	50833220118	นางสาวนุชนาถ กองตา	20 ส.ค. 2525	2.97	พิเศษ
144	50833220121	นางสาวไพวรรณ อุ่นคำ	19 ม.ค. 2524	3.15	พิเศษ
145	50833220122	นางสาวนภสร ธีระวงษ์ (มียกเว้น)	23 มี.ค. 2517	3.61	พิเศษ
146	50933220112	นายพงศกร โมงเย็น	24 ส.ค. 2527	2.34	พิเศษ
147	50933220114	นางสาวอรุณิสรีย์ ดีด้วยชาติ	16 พ.ย. 2521	2.57	พิเศษ
148	50R33220124	นางสาวมณีกร บุตรพรม	2 มี.ค. 2527	2.98	พิเศษ
149	50R33220125	นางสาววารุณี เจริญสุข	22 ก.ค. 2513	2.88	พิเศษ
150	50R33220126	นายณรงค์ฤทธิ์ ราชโส	29 ส.ค. 2516	2.78	พิเศษ
151	50R33220129	นางสาวธันตนันท์ กล้าฮ้อย	1 พ.ค. 2520	2.80	พิเศษ
โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจแขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์					
152	46123230214	นายธนภูมิ ถ้ำแก้ว	17 พ.ย. 2527	2.01	ปกติ
153	47123230254	นางสาวศุภวรรณ สุริยาเรืองฤทธิ์	29 ต.ค. 2528	2.00	ปกติ
154	48122470129	นายวรรณนะ จอดนอก	8 ก.พ. 2529	2.36	ปกติ
155	48122470135	นางสาวสาริกา ดอกบัว	23 ม.ค. 2530	2.45	ปกติ
156	48123230105	นายจักรพงษ์ ฉัตรประยูร	15 ธ.ค. 2528	2.63	ปกติ
157	48123230116	นางสาวตริงตา ไตรยศ	21 เม.ย. 2529	2.75	ปกติ
158	48123230118	นายรัชชัย ทองดี	29 เม.ย. 2530	2.17	ปกติ
159	48123230121	นางสาวนันทิดา อติโรจนสกุล	23 ก.ย. 2528	2.40	ปกติ
160	48123230138	นางสาวสายธาร ทศเกษร	21 มี.ย. 2529	2.29	ปกติ
161	46123230103	นางสาวกุลธิดา หมั่นโคก	18 ก.พ. 2527	2.11	พิเศษ
162	47123230221	นายธนบดี ฉวีวรรณ	18 มี.ย. 2528	2.35	พิเศษ
163	48223230202	นางสาวจิรา คำสง	21 ก.ย. 2527	2.92	พิเศษ
164	48223230203	นางสาวจุไรรัตน์ กิตประโคน	20 พ.ค. 2522	2.50	พิเศษ
165	48223230205	นางสาวดารารัตน์ ศรีไพศาล	3 พ.ค. 2518	2.56	พิเศษ
166	48223230208	นายประเสริฐ จำปาทิพย์ (มี D+)	24 ส.ค. 2516	3.38	พิเศษ

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจแขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์					
167	48223230209	นางพรนัชชา เชาวศิลป์	5 ธ.ค. 2523	3.20	พิเศษ
168	48223230211	นางรัชนิกร แก้วชัย	20 มิ.ย. 2522	2.67	พิเศษ
169	48223230212	นางสาวสุชัญญา วอตามพิรัตน์	14 ก.ค. 2520	3.13	พิเศษ
170	48223230214	นางสาวอรทัย ปราสาร	21 พ.ค. 2529	2.16	พิเศษ
171	48223230217	นางอนุชตรา คำมัน	30 พ.ย. 2514	2.81	พิเศษ
172	49E33230207	นายธนาต เตชินกุลวิษ	23 มี.ค. 2518	2.45	พิเศษ
173	49E33230208	นางสาวชนิกานต์ พุฒใจกล้า	7 ต.ค. 2520	2.49	พิเศษ
174	49E33230223	นางสาวศศิเพ็ญนันท์ ทรัพย์รัตน์	18 ส.ค. 2527	2.66	พิเศษ
175	50233230137	นางสาวสุวัลลีย์ เสวะตะ	13 พ.ย. 2519	2.60	พิเศษ
176	50E33230140	ว่าที่ร้อยตรีชาญยุทธ มัจฉา (มียกเว้น)	8 ส.ค. 2518	3.25	พิเศษ
โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจแขนงวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ					
177	47123490316	นางสาวโชติรส ลาภเกิน	25 มี.ค. 2529	2.00	ปกติ
178	47123490321	นายธานี วงษ์สง่า	28 ธ.ค. 2528	2.44	ปกติ
179	47123490331	นางสาวพรนิภา วรรณโพธิ์	7 ก.พ. 2528	2.26	ปกติ
180	48123490114	นางสาวเด่นนภา แก้วโง่งม	5 ก.พ. 2530	2.27	ปกติ
181	48123490135	นางสาวเรณูภา สดาชนม์	26 เม.ย. 2529	2.18	ปกติ
182	48123490147	นางสาวสุรวิรัตน์ บุญศรี	1 พ.ย. 2521	2.07	ปกติ
183	48123490214	นายนที หงส์สุนันท์	20 ม.ค. 2530	2.09	ปกติ
184	48123490244	นางสาวสมลักษณ์ เทินสระเกษ	8 ก.พ. 2530	2.33	ปกติ
185	47223490165	ว่าที่ร้อยตรีอำนาจ ชูพันธ์	15 ต.ค. 2528	2.80	พิเศษ
186	48223490215	นายธนกฤต เขยคนชม	14 พ.ค. 2522	2.31	พิเศษ
187	49233490427	นางสาวอรวรรณ พรหมคณะ	26 พ.ค. 2527	2.67	พิเศษ
188	50233490101	นางสาวเกศรินดา เขยด้อย	31 ม.ค. 2530	2.45	พิเศษ
189	50233490129	นางสาวศิรินทร์ทิพย์ ตลับทอง	9 ก.ค. 2529	2.50	พิเศษ
190	50333490137	นางสาวทัศนีย์ สุจริตจิตร	27 ก.ค. 2529	3.05	พิเศษ
191	50333490138	นางสาววราภรณ์ คำเมือง (มียกเว้น)	9 ม.ค. 2528	3.59	พิเศษ
192	50533490153	นายธนธิป ทาวรียง (มียกเว้น)	10 ก.พ. 2516	3.27	พิเศษ
193	50533490156	นายธรรมธร บุญธรรม	1 ธ.ค. 2512	3.18	พิเศษ
194	50533490157	นางชุลีพร บุญลับ	19 ธ.ค. 2514	2.91	พิเศษ
195	50533490158	นางณัฐภัทร ประตูด่าน	1 ธ.ค. 2519	3.02	พิเศษ
196	50533490160	นางสาวเสาวลักษณ์ นิลละอ	2 ก.ค. 2519	2.94	พิเศษ
197	50533490161	นายณรงค์ศักดิ์ ทศนิกษ์	20 ก.ย. 2527	3.16	พิเศษ
198	50933490105	นางสาวนริษา แสงโปร่ง	31 ต.ค. 2550	3.16	พิเศษ
199	50933490110	จำอากาศเอกพงษ์ธร ขำละมัย	17 ม.ค. 2528	2.82	พิเศษ
200	50933490111	นางสาววิมลรัตน์ มีทรัพย์	12 มิ.ย. 2530	2.37	พิเศษ

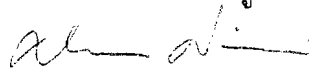
บัญชีรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาที่เสนอสมทมนามมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
 ขออนุมัติการให้ปริญญาบัตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2552
 อนุมัติผลการศึกษาเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

- 1 - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ					
1	50B53180201	นายสุรพล พงศ์พยัคฆ์ (วิทยานิพนธ์)	21 พ.ย. 2503	3.63	พิเศษ
2	50B53180203	นายธีระพันธ์ มณีสุด (วิทยานิพนธ์)	22 เม.ย. 2501	3.59	พิเศษ
3	50B53180207	นายธีรศักดิ์ ปักษา (วิทยานิพนธ์)	8 พ.ย. 2507	3.72	พิเศษ
4	50B53180210	นายชัยณรงค์ สุดใจ (วิทยานิพนธ์)	12 ส.ค. 2518	3.81	พิเศษ
5	50B53180211	นางสาวญาณิภานต์ ไผ่เจริญ (วิทยานิพนธ์)	21 ก.ย. 2527	3.54	พิเศษ
6	50B53180212	นายอนุชา แซ่ซึ้ง (วิทยานิพนธ์)	14 เม.ย. 2527	3.72	พิเศษ
7	51B53180101	ร้อยตำรวจตรีหญิงศิริทิพย์ นาคศรีสุข(ภาคนิพนธ์)	3 เม.ย. 2516	3.65	พิเศษ
8	51B53180104	นางสาวจินตหรา กาญจนประกอบ (ภาคนิพนธ์)	4 มี.ค. 2522	3.65	พิเศษ
9	51B53180107	นายณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (วิทยานิพนธ์)	24 พ.ค. 2522	3.93	พิเศษ
10	51B53180110	นายนพดล อุดขาว (ภาคนิพนธ์)	26 ก.ย. 2526	3.25	พิเศษ
11	51B53180111	นางสาวนฤมล มะโน (วิทยานิพนธ์)	10 พ.ค. 2525	3.75	พิเศษ
12	51B53180112	นางปรางทิพย์ คงสมปราชญ์ (ภาคนิพนธ์)	27 ก.ย. 2504	3.35	พิเศษ
13	51B53180116	นางสาววรรณทิพย์ จันทรวินบูลย์ (วิทยานิพนธ์)	10 ม.ค. 2528	3.31	พิเศษ
14	51B53180117	นายวรภาพงษ์ ต้นม่วง (ภาคนิพนธ์)	25 ก.ค. 2528	3.30	พิเศษ
15	51B53180122	นางสาวสมใจ เขื่อนอกภฤช (ภาคนิพนธ์)	5 ม.ค. 2505	3.70	พิเศษ
16	51B53180124	นายอภิเชษฐ ประสพบุญ (ภาคนิพนธ์)	20 ก.ค. 2513	3.60	พิเศษ
17	51B53180126	นายอินทนนท์ บุผาวัลย์ (วิทยานิพนธ์)	6 มี.ค. 2514	3.43	พิเศษ
18	51B53180127	นางสาวอินทัย ปมะพิมาย (ภาคนิพนธ์)	22 ก.ค. 2515	3.55	พิเศษ
19	51B53180129	นางสมพิศ ศิริพัฒนาเจริญสุข (ภาคนิพนธ์)	29 ก.ย. 2506	3.80	พิเศษ
20	51B53180136	นางสาวปราณี กมลทิพยกุล (วิทยานิพนธ์)	2 ส.ค. 2510	3.12	พิเศษ
21	51B53180205	นายศุภชัย ชูสุวรรณ (วิทยานิพนธ์)	22 ต.ค. 2513	3.93	พิเศษ

ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ



นายทะเบียน

รายชื่อศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสาร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ชื่อวิทยานิพนธ์	การตีพิมพ์และเผยแพร่
1	นายสุรพล พงศ์พยัคฆ์	การบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน และปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553
2	นายธีระพนธ์ มณีศุต	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553
3	นายธีรศักดิ์ ปักษา	รูปแบบผู้นำของหัวหน้างานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553
4	นายชัยณรงค์ ศุดใจ	แบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจซีโออิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระเบื้องกรองแสงสีฟ้า	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553
5	นางสาวญาณิگانต์ ไม้เจริญ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553
6	นายอนุชา แซ่อึ้ง	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553
7	นายณัฐชัย วงศ์สุภลักษณ์	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553
8	นางสาวนฤมล มะโน	การจัดการเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา บริษัท พูจิตี (ประเทศไทย) จำกัด	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553

9	นางสาววรรณทิพย์ จันทรวินบูลย์	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำประกันชีวิตกับตัวแทนประสมทาง การตลาดบริการช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ : กรณีศึกษาบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553
10	นายอินทนนท์ นุปฬารีย์	คุณภาพการให้บริการของโรงเรียนดนตรีสยามกลการ ในเขต กรุงเทพมหานคร	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553
11	นางสาวปราณี กมลทิพย์กุล	คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ยูเซิน แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553
12	นายศุภชัย ชูสุวรรณ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กกล้าคาร์บอนเพื่อผลิต ผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553

การบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน และปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ของพนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

**THE LEADERSHIP MANAGEMENT PATTERN OF SUPERVISORS AND MOTIVATION
FACTORS FOR WORKING OF SECURITY OFFICERS OF SECURITY DEPARTMENT,
SUARNABHUMI AIRPORT, AIRPORTS OF THAILAND PUBLIC COMPANY LIMITED**

"สุรพล พงศ์พยัคฆ์" "ฉันทะ จันทะเสนา" "ศอาด บรรเจิดฤทธิ์"

"Surapol Pongpayak" "Chanta Jantasena" "Sa-Ard Bunjerdrid"

บทคัดย่อ

การศึกษาและการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อวัดระดับความพอใจของผู้ปฏิบัติต่อพฤติกรรมการบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยกำหนดให้ใช้ระดับความพอใจของกลุ่มตัวอย่างเป็นเครื่องมือที่ชี้วัด ระดับความพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจะดำเนินการศึกษาวิจัยเฉพาะฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 271 คน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามปลายปิดจำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น (1) แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปจำนวน 7 ข้อ โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน จำนวน 14 ข้อ (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 29 ข้อ และแบบสอบถามในข้อที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ด้วยแบบจำลองแบบเรียงลำดับ (Ordered probit)

ผลการศึกษาพบว่า

1.การบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ใช้การบริหารงาน 2 ประเภทคือ พฤติกรรมการบริหารงานแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมการบริหารงานแบบมุ่งความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยการศึกษา

" หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ของมหาวิทยาลัยมิชิแกน และ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ได้แก่ทฤษฎีของฟีดเลอร์ และทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภทคือ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยที่พนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมินั้น มีระดับความพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้างานทั้ง 2 แบบ ในระดับปานกลาง ลักษณะของการบริหารที่มีระดับความพอใจระดับมากที่สุดคือ (1) หัวหน้างานส่งเสริมให้พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติ เกิดการแข่งขันในการทำงาน (2) เมื่อเกิดข้อปัญหาหรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาแก้ไขปัญหาและแนะนำวิธีการแก้ปัญหาให้กับพนักงาน เพื่อนำไปปฏิบัติ (3) หัวหน้างานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติ ได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของท่าน (4) เมื่อเกิดปัญหาใดๆในการปฏิบัติงานนั้น หัวหน้างานจะเป็นผู้นำเสนอปัญหา และระดมแนวความคิดจากพนักงานผู้ปฏิบัติเพื่อหาวิธีแก้ปัญหานั้นๆ (5) เมื่อมีวิธีการปฏิบัติงานที่ดี และเหมาะสมมากกว่า 1 ทางเลือก หัวหน้างานให้ผู้ปฏิบัติเลือกวิธีการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ อย่างเป็นรูปธรรม (6) หัวหน้างานสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของท่าน โดยข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 3 จะเป็นพฤติกรรมการบริหารงานแบบมุ่งงาน และในข้อที่ 4 ถึงข้อที่ 6 เป็นพฤติกรรม การบริหารงานแบบมุ่งความสัมพันธ์

2. ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอร์ซเบิร์ก พนักงาน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้แสดงระดับของความพอใจ ต่อปัจจัยที่มีระดับ ความพอใจระดับมากที่สุดคือ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยจูงใจ (2) เงินเดือน (3) ความมั่นคง ในงาน เป็นปัจจัยอนามัย ในส่วนของปัจจัยอื่นๆอันได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ในงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และสถานะทางอาชีพ ไม่ปรากฏระดับความพอใจ

ABSTRACT

The objectives of this research are (1) to measure the level of satisfaction of security officers towards their supervisors' management behavior and (2) to study factors affecting working satisfaction of officers. The satisfaction level of the sample group is an indicator to measure the satisfaction level towards the leadership management patterns and to identify factors affecting working satisfaction of officers, especially those working for the Security Department of Suvarnabhumi Airport.

This research studied descriptive patterns. The sample group used in this research used 271 security officers of the Security Department, Suvarnabhumi Airport. The research tool was a questionnaire with 50 closed-ended questions consisting of (1) 7 questions on general status which were answered by checking a list and were analyzed by percentage, mean and standard deviation, (2) 14 questions on leadership management behavior of supervisors and (3) 29 questions on motivation factors for working. The questions in items 2 and 3 are rated by a five level scale, analyzed by ordered probit.

The results of the study showed the following:

1. Leadership management methods of supervisors of the Security Department, Suvarnabhumi Airport, can be described with two patterns: task oriented management behavior and relationship oriented management behavior, both of which are in accordance with behavioral leadership theories studied by University of Michigan and the situational leadership theories of Fiedler, Hersey and Blanchard that divided the leadership behavior into two types: task oriented and relationship oriented. Security officers of the Security Department of Suvarnabhumi Airport have an average satisfaction levels in both patterns. The highest level of satisfaction toward the manner of management is that (1) Supervisors encourage their officers to work in a competitive style. (2) Supervisors usually are the ones who solve problems or give suggestions to the officers on how to struggle with the problems. (3) Supervisors encourage their officers to train in useful courses in order to enhance their working potential. (4) When there is a problem at home, the supervisor is the one who presents the problem and brainstorms among the officers in order to search for a way to solve the problem. (5) If there are various ways for professional and appropriate practice, supervisors will let the officers choose their own way for tangible practice. (6) Supervisors give support to the officer's work. Items 1-3 can be described as task oriented management behavior while items 4-6 are relationship oriented behavior.

2. Factors to build up working motivation as stated in the Two Factor Theory of Herzberg were as follows: Security officers of the Security Department of Suvarnabhumi Airport have the highest satisfaction level with (1) type of work as motivative factor (2) salary and (3) security of work as hygiene factors. Other factors are to be regarded, work success, progress, responsibility, progress opportunity, relation, supervisory, policy and management, and work environment. There is no show of satisfaction level on personal life and occupational status.

ความสำคัญของปัญหา

องค์กรในปัจจุบัน “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นบุคคลที่จะเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรจะต้องเป็นบุคคลที่ควรมีทักษะความรู้เชี่ยวชาญ สามารถสร้างคุณค่าให้กับระบบงานได้ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย วางแผน และการดำเนินการใดๆ ให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ โดยเพียงมีสิ่งจูงใจหรือแรงจูงใจต่างๆ ขององค์กรเป็นปัจจัยในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร และแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นเร้าให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มใจและพอใจ ซึ่งบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมมีผลงานดีกว่าผู้ที่ต้องจำใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ บุคลากรที่มีความสุขย่อมมีผลงานที่ดี ดังนั้นความพึงพอใจสำหรับการทำงานของปฏิบัติจึงมีความสำคัญต่อทุกหน่วยงานและทุกองค์กร (วิทยา คำนธ์ารังกุล, 2547: 244)

ในองค์กรหนึ่งๆ แบ่งกลุ่มบุคลากรเป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติ หรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติจะทำหน้าที่โดยความเต็มใจเต็มความสามารถนั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุหลักที่มีความสำคัญ 2 ประการคือ (1) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (2) ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติไม่พึงพอใจในรูปแบบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและ/หรือปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ ขาดความกระตือรือร้น ผลงานที่ได้จะไม่มีความดี ในทางกลับกันหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจก็จะเต็มใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความกระตือรือร้น ผลของงานที่ได้จะมีคุณภาพสูงบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ผู้นำระดับหัวหน้างาน หรือผู้บริหารระดับต้น ถือเป็นบุคลากรที่มีบทบาทโดยตรงในการสนับสนุนและผลักดันการทำงาน ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลงานของพนักงานระดับปฏิบัติ เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานสามารถทำงานสนองต่อเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นไป เนื้อหาส่วนใหญ่จะเป็นการดูแลให้พนักงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ และให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งยังทำหน้าที่ในการประสานเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหารระดับกลาง ระดับสูงและพนักงานระดับปฏิบัติการอีกด้วย

บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีการจัดแบ่งสายงานตามลักษณะงานที่หลากหลาย มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชา มีผู้บริหารในทุกระดับทุกสายงานเป็นจำนวนมากและมีนโยบายการหมุนเวียนผู้บริหารประจำปี เพื่อให้ผู้บริหารได้รับการเรียนรู้งานตามหน้าที่ของหน่วยงานตามลักษณะต่างๆ ดังนั้นรูปแบบการบริหารงานแต่ละส่วนงานในแต่ละปีจึงเปลี่ยนแปลงไปตามพฤติกรรมและนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร หรือผู้นำของแต่ละท่าน

ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง สับสน เชื่อมโยงไปถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และจะส่งผลกระทบต่อเนื่องในการดำเนินงานของบริษัทฯ ในที่สุด

ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โดยศึกษาผู้บริหารระดับต้นที่มีความใกล้ชิดกับพนักงาน อีกทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้นำประเภทใด เป็นที่ยอมรับและสร้างความพอใจของพนักงาน และเพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยใดที่สร้างแรงจูงใจและมีผลต่อระดับความพอใจในการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ

การบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. การบริหารงานระดับหัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในระดับใด
2. ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยใดมีผลต่อระดับความพอใจของพนักงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความพอใจของผู้ปฏิบัติ ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพอใจในการทำงานของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวนทั้งสิ้น 939 คน นำมาคำนวณหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ธานินทร์ ศิลปะจารุ, 2551: 45) และได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 280 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 ของจำนวนประชากร และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยเลือกตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ด้วยการนำจำนวนร้อยละ 29.82 คิดคำนวณจากจำนวนประชากรแต่ละหน่วยงานระดับ “ส่วน” ขึ้นตรงต่อหน่วยงานระดับ “ฝ่ายรักษาความปลอดภัย” จำนวน 7 ส่วนงาน แสดงได้ดังนี้

ส่วนงาน	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง
ส่วนศูนย์รักษาความปลอดภัย	82	25
ส่วนตรวจค้น	276	82
ส่วนตระเวนระงับเหตุ	168	50
ส่วนรักษาการณ์	244	73
ส่วนจราจร	122	36
ส่วนระบบและเทคนิคการรักษาความปลอดภัย	34	10
งานบริหารทั่วไป	13	4
รวม	939	280

ที่มา : งานบริหารทั่วไป ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ 2552

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามปลายปิด โดยในแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อมูลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน โดยประยุกต์สร้างจากข้อมูลทฤษฎี ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (ทฤษฎีผู้นำของฟิเดลอร์, เฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบคือ ผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งความสัมพันธ์ (เสนาะ ดิยาวี, 2544: 191 – 192) โดยผู้นำแบบมุ่งงานหมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานที่กำหนดมาตรฐานของงานอย่างเข้มงวด กำหนดรายละเอียดของงาน และชี้ให้เห็นถึงวิธีการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามและควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานแบบให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน และพยายามทำให้เกิดความไว้วางใจและได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ซึ่งทฤษฎีของฟิเดลอร์ เชื่อว่ารูปแบบการบริหารงานของผู้นำ จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ไม่ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงอย่างไร ความหมายของสถานการณ์นี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกโครงสร้างของงาน และอำนาจจากตำแหน่งผู้นำ คงที่ สำหรับทฤษฎีของ เฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด มีหลักการว่าผู้นำจะใช้รูปแบบการบริหารงานอย่างไร ขึ้นอยู่กับความเป็นไปของแต่ละสถานการณ์ ความหมายของสถานการณ์นี้ คือระดับความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา ในแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประยุกต์สร้างจากข้อมูลทฤษฎี ตามทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอร์ชเบอร์ก (สมยศ นาวิการ, 2540: 310) ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องกับเนื้อหาของงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน

ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่คำนวณให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ของแต่ละบุคคลให้มียุ่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานมากขึ้น ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะทางอาชีพ และความมั่นคงในงาน

ในแบบสอบถาม มีคุณภาพและความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผ่านการให้ความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการคำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยระเบียบวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้ค่าระหว่าง 0.183 – 1.230 และการคำนวณด้วยระเบียบวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ได้ค่าเท่ากับ 0.9906 และ 0.9942 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดย นำหนังสือรับรองขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ นำเรียนผู้อำนวยการฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และได้รับการอนุญาตให้แจกจ่ายแบบสอบถามจำนวน 280 ชุด ดำเนินการแจกจ่ายและเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ได้จำนวน 271 ชุด (มีได้รับคืนจำนวน 9 ชุด) นำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระเบียบวิธีวิเคราะห์ที่เหมาะสมเพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปร คือแบบจำลองโพรบิตแบบเรียงลำดับ (Ordered probit model) โดยมีรูปแบบดังนี้

$$Y^* = \beta' X_i + \varepsilon_i$$

Y^* = ตัวแปรแฝง (Latent Variable) วัดระดับความพอใจของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

β = ค่าพารามิเตอร์

X_i = เวกเตอร์ ค่าตัวแปรอิสระที่อธิบายระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ε_i = ค่าความผิดพลาดเชิงสุ่มที่สมมติให้มีการกระจายแบบอิสระ

ซึ่งได้แบบจำลองเพื่อการวิเคราะห์ดังนี้

1. แบบจำลองระดับความพอใจการบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน

$$\begin{aligned} Y_{Behaviour_Leader} = & \beta_1 LW_1 + \beta_2 LW_2 + \beta_3 LW_3 + \beta_4 LW_4 \\ & + \beta_5 LW_5 + \beta_6 LW_6 + \beta_7 LW_7 + \beta_8 LR_8 \\ & + \beta_9 LR_9 + \beta_{10} LR_{10} + \beta_{11} LR_{11} \\ & + \beta_{12} LR_{12} + \beta_{13} LR_{13} + \beta_{14} LR_{14} \end{aligned}$$

โดยที่

$$\begin{aligned}
 Y_{Behaviour_Leader} &= \text{ระดับความพอใจพฤติกรรมกรบริหารงานของแบบ} \\
 &\quad \text{ผู้นำระดับหัวหน้างาน} \\
 LW_1 - LW_7 &= \text{พฤติกรรมกรบริหารงานของผู้นำแบบมุ่งงาน} \\
 LR_8 - LR_{14} &= \text{พฤติกรรมกรบริหารงานของผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์} \\
 2. \text{ แบบจำลองการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพอใจในการทำงานของพนักงาน}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Y_{Two_Factors} &= \beta_1 ttmo_1 + \beta_2 ttmo_2 + \beta_3 ttmo_3 \\
 &\quad + \beta_4 ttmo_4 + \beta_5 ttmo_5 + \beta_6 thy_1 + \beta_7 thy_2 \\
 &\quad + \beta_8 thy_3 + \beta_9 thy_4 + \beta_{10} thy_5 \\
 &\quad + \beta_{11} thy_6 + \beta_{12} thy_7 + \beta_{13} thy_8 + \beta_{14} thy_9
 \end{aligned}$$

โดยที่

$$\begin{aligned}
 Y_{Two_Factors} &= \text{ระดับความพอใจปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ} \\
 &\quad \text{ในการทำงาน} \\
 ttmo_1 - ttmo_5 &= \text{ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน} \\
 &\quad \text{ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ} \\
 thy_1 - thy_9 &= \text{ปัจจัยอื่นมาย ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต} \\
 &\quad \text{เงินเดือน ความสัมพันธ์ การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร} \\
 &\quad \text{สภาพกรทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะทางอาชีพ} \\
 &\quad \text{และ ความมั่นคงในงาน}
 \end{aligned}$$

ผลการวิจัย

1. แบบจำลองระดับความพอใจกรบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน

$$\begin{aligned}
 Y_{Behaviour_Leader} &= (-0.0670548(LW_1)) + (-0.0020872(LW_2)) + (0.0822196(LW_3)) \\
 &\quad + (-0.1131623(LW_4)) + (0.0207491(LW_5)) + (-0.0177133(LW_6)) \\
 &\quad + (0.0417168(LW_7)) + (-0.0247142(LR_8)) + (-0.00158419(LR_9)) \\
 &\quad + (0.0701311(LR_{10})) + (-0.0270747(LR_{11})) + (0.0116906(LR_{12})) \\
 &\quad + (-0.054763(LR_{13})) + (0.0497688(LR_{14}))
 \end{aligned}$$

1.1 พฤติกรรมกรบริหารงานของแบบผู้นำ “แบบมุ่งงาน” โดยที่พนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ แสดงระดับความพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่
 1) LW_3 การส่งเสริมให้พนักงานผู้ปฏิบัติ เกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงาน 2) LW_5 เมื่อมีปัญหา หรือ

ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานจะเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาแก้ไขปัญหาและแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหานั้นไปปฏิบัติ 3) LW₇ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และไม่แสดงระดับความพอใจ ได้แก่ 1) LW₁ การที่หัวหน้างานจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย, แผนงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงาน 2) LW₂ การถ่ายทอดนโยบาย คำสั่ง หรืออื่นใด จากผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อให้พนักงานนำไปปฏิบัติ 3) LW₄ การควบคุม และตรวจสอบการปฏิบัติงานตลอดเวลา 4) LW₆ หัวหน้างานมีแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่เสนอต่อผู้ปฏิบัติ

1.2 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำ “แบบมุ่งความสัมพันธ์” พนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ให้เกณฑ์แสดงระดับความพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1) LR₁₀ เมื่อเกิดปัญหาใดๆในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานจะเป็นผู้นำเสนอปัญหาและระดมแนวคิดจากพนักงานผู้ปฏิบัติเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาคือ 2) LR₁₂ เมื่อมีวิธีการปฏิบัติงานที่ดี และเหมาะสมมากกว่า 1 ทางเลือก ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติงาน และได้นำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม 3) LR₁₄ หัวหน้างานให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน และไม่แสดงระดับความพอใจ ได้แก่ 1) LR₈ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ 2) LR₉ หัวหน้างานให้โอกาสพนักงานผู้ปฏิบัติสามารถโต้แย้งชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้ง 3) LR₁₁ การรับฟังข้อปัญหาและข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว, ครอบครัวและอื่นๆ 4) LR₁₄ การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับพนักงานผู้ปฏิบัติทั้งและนอกเวลาทำการ

จากผลการวิจัยข้อ 1.1 และ 1.2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายรักษาความปลอดภัยแสดงระดับความพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานทั้ง 2 แบบ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากสัดส่วนการแสดงระดับความพอใจ และไม่แสดงระดับความพอใจ โดยมีสัดส่วนคือ 6 : 8

2. แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพอใจในการทำงานของพนักงาน

$$\begin{aligned}
 Y_Two_Factors &= (-0.0432907(ttmo_1)) + (-0.0549877(ttmo_2)) + (-0.0430221(ttmo_3)) \\
 &+ (-0.0046169(ttmo_4)) + (0.0488342(ttmo_5)) + (-0.0281415(thy_1)) \\
 &+ (0.0387102(thy_2)) + (0.0353247(thy_3)) + (-0.0012572(thy_4)) \\
 &+ (0.0201917(thy_5)) + (-0.0821267(thy_6)) + (0.0360483(thy_7)) \\
 &+ (-0.0112747(thy_8)) + (0.010795(thy_9))
 \end{aligned}$$

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพอใจในการทำงาน ที่ทำให้พนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ แสดงระดับความพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ 1) ttmo₅ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยเชิงบวก 2) thy₂ เงินเดือน 3) thy₉ ความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยลบ และปัจจัยที่ไม่แสดงระดับความพอใจ คือ 1) ttmo₁ การได้รับการยอมรับนับถือ 2) ttmo₂ ความสำเร็จในงาน

3) ttmo₃, ความก้าวหน้า 4) ttmo₄, ความรับผิดชอบ 5) thy₁, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 6) thy₃, ความสัมพันธ์ 7) thy₄, การนิเทศงาน 8) thy₅, นโยบายและการบริหาร 9) thy₆, สภาพการทำงาน
 10) thy₇, ความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) thy₈, สถานะทางอาชีพ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน ของฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้นำมาสรุปในภาพรวมว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายรักษาความปลอดภัย มีระดับความพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานทั้ง 2 แบบ ในระดับปานกลางที่หัวหน้างานใช้ในการบริหาร ผสมผสานกันไปไม่ได้ใช้แบบหนึ่งแบบใดโดยเฉพาะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ต้องบริหารงานเพื่อให้งานขับเคลื่อนไปได้ ซึ่งได้มีสอดคล้องกับตารางความเป็นผู้นำของเบลค และมูตัน (Blake and Mouton's managerial grid) ตำแหน่งที่ 5, 5 (เสนาะ ดิยาวี, 2544: 189) ซึ่งเป็นการบริหารจัดการของผู้นำแบบเดินทางสายกลาง (Middle of the road management) คือ พฤติกรรมผู้นำมีลักษณะมุ่งเน้นด้านงาน และด้านคนหรือด้านความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ให้ความสนใจในเรื่องของงาน หรือใช้ความพยายามในการทำให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จในระดับปานกลาง และในขณะที่เดียวกันผู้นำก็ยังคงให้ความสนใจในความรู้สึกหรือความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลางด้วย ผู้นำประเภทนี้จะทำให้บรรยากาศขององค์กรเรียบง่ายงานอาจมีประสิทธิภาพไม่มากนักแต่พนักงานก็ยังมีกำลังใจทำงาน แตกต่างจากงานวิจัยของ สมนึก ศรีปริวาทีน (2548) ที่ทำการศึกษาแบบผู้นำของหัวหน้างาน กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อจะหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ฝ่ายผลิตและบริการสายการบิน หน่วยธุรกิจการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า ระดับความพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำในแบบต่างๆ ของหัวหน้างานตามทัศนระของกุ่มตัวอย่าง และพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า หัวหน้างานที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานแบบมุ่งความสัมพันธ์นั้น มีความพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าความพอใจในงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นว่าหัวหน้างานมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอริชเบิร์ก สรุปในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ให้ความเห็นอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่แสดงระดับความพอใจ เนื่องจากสาเหตุหลักเกิดจากรูปแบบของงาน (การรักษาความปลอดภัย) จะมีลักษณะงานที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะแตกต่างออกไปจากงานทั่วไป เป็นงานที่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบและกำกับดูแลตลอดเวลา ต้องปฏิบัติ

ตามคำสั่ง กฎและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย อีกทั้งวัฒนธรรมขององค์กร รูปแบบการบริหาร การปกครอง ระบบเกื้อกูลอุปถัมภ์ พรรคพวกเส้นสาย ก่อให้เกิดความเลื่อมล้ำ แบ่งแยกค่อนข้างชัดเจน รวมทั้งปัจจัยภายนอก (ทางการเมือง) ที่ไม่อาจควบคุมได้เข้ามาแทรกแซง ตลอดเวลา โดยเฉพาะการแทรกแซงนโยบายการบริหารขององค์กร กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ จึงส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังการดำเนินงานขององค์กรในทุกส่วน ทำให้ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบในการทำงานส่วนใหญ่ ถูกปิดกั้นลดลงหรือถ่ายเทไปยังกลุ่มหรือพรรคพวกของตน ซึ่งได้บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีดังกล่าวนี้ ก็ยังคงส่งผลให้พนักงานในสายงานรักษาความปลอดภัย ยังปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์กรเดินหน้าไปได้ ปัจจัยแรกคือ “ลักษณะงาน” ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน “เงินเดือน” ที่ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ “ความมั่นคงในงาน” ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยลำดับรองลงมา เป็นปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความไม่พอใจและไม่มีความไม่พอใจ แต่กระนั้นก็มีได้สร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นแต่เพียงว่าทำให้ความไม่พอใจลดลงหรือหมดไป (วิทยา ดำนธำรงกุล, 2547: 274) และผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาและวิจัยของคลีเมนต์ (Clement, 1999 อ้างใน สุริย์พร ศรีวัฒน์, 2549: 53) ที่ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน อันดับรองลงมาได้แก่ เงินเดือน การนิเทศงาน โอกาสที่จะได้ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ และ ความมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

การปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้ในระดับหัวหน้างาน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของพนักงานผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญต่อพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีทักษะความรู้ความสามารถอย่างดีเยี่ยม ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำในระดับหัวหน้างานในอนาคต มากกว่าการแต่งตั้งหัวหน้างานด้วยเหตุผลในเรื่องความอาวุโส โดยส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นหลัก ทั้งด้านการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องงาน การปลูกฝังให้เกิดทัศนคติทั้งในเรื่องของการบริหารงาน การปกครอง หรือการบังคับบัญชา ด้วยวิธีจัดให้มีการฝึกอบรม ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ให้มีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง เปิดโอกาสและส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ เพิ่ม นอกจากนี้จะต้องชักจูงให้พนักงานระดับปฏิบัติการ เกิดการตื่นตัวในการเรียนรู้ก็เป็นสิ่งที่จำเป็น

อย่างยิ่ง การชักจูงดังกล่าวจะกระทำได้โดยผู้บริหารต้องแสดงท่าทีให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมอย่างจริงจัง และเข้มข้น

เพื่อเพิ่มระดับความพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการให้สูงขึ้น และรักษาระดับความพอใจนั้นให้อยู่ในระดับสูงอย่างยั่งยืนตลอดไป ผู้บริหารควรพิจารณาถึงความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และสถานะทางอาชีพ ซึ่งในแต่ละด้านที่กล่าวมา ตัวผู้ปฏิบัติมิได้แสดงระดับความพอใจ แล้วดำเนินการพิจารณาปรับปรุงความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับปรุงปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งถือได้ว่าเป็นแก่นหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ต้องชัดเจนและเป็นหลักการที่จะไม่สามารถกระทำหรือทำการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่ายจากการแทรกแซงใดๆ ซึ่งปัจจัยนี้สามารถส่งผลร้ายต่อองค์กรต่อขวัญกำลังใจของพนักงานผู้ปฏิบัติ และพิจารณาให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในเรื่องของ ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ หากพนักงานผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้บริหาร ก็จะเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น กระตุ้นให้อยากทำงานมากขึ้น และหากพนักงานผู้ปฏิบัติได้เห็นความสำเร็จในการทำงานของตนเอง จะยังเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนได้ทำ และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารหรือจากพนักงานผู้ร่วมปฏิบัติจะตามมา นั่นคือผลลัพธ์ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น และส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาและวิจัยเพิ่มเติมโดยเลือกส่วนงาน ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในสายงานอื่นๆ อาทิเช่น สายงานอำนวยความสะดวก ซึ่งลักษณะงานนั้นเป็นการบังคับบัญชาหรือบริหารเป็นหลัก สายงานท่าอากาศยาน สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งลักษณะงานเป็นงานที่มุ่งเน้นในการให้บริการ หรือสายงานอื่นๆ โดยให้กรอบแนวคิดในการวิจัย คล้ายคลึงกับการศึกษาวิจัยการบริหารงานแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน หรือการบริหารงานของผู้นำระดับกลาง ระดับสูง และปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสายงานอื่นๆ ที่กล่าว เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่ได้ในแต่ละสายงาน เนื่องจากรูปแบบการบริหารงานของผู้นำแต่ละระดับ และพนักงานระดับปฏิบัติของแต่ละสายงานมีความแตกต่างกัน และสรุปผลการเปรียบเทียบ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หรือหน่วยงานอื่นๆ สามารถนำไปใช้พิจารณาประโยชน์ตามเหมาะสม รวมทั้งเป็นข้อมูลทางวิชาการเพื่อประกอบการศึกษาวิจัยต่อไป

บรรณานุกรม

- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2551. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- วิทยา ด่านธารงกุล. 2547. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เชิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ ตะวันออก จำกัด.
- _____. 2544. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สมนึก ศรีปริวาทีน. 2548. แบบผู้นำของหัวหน้างาน กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ภาควิชา ฝ้ายผลิตและบริการสายการบิน หน่วยธุรกิจการบริการ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุรีย์พร ศรีวัฒนะ. 2549. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาวัว. 2544. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Blake R.K. and Mouton J.S. 1964. **Management Grid**. Houston Texas: Gulf Publishers.
- Clement, E. 1999. **A study of relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfaction among student personnel workers in community colleges**.
Dissertation Abstracts International. 43(8): 2567-A.
- Fiedler, F.E. 1967. **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : Mcgraw-Hill book company.
- Herzberg, F.B. Mausnor and Sanderman, B. 1959. **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.

แบบเสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่ 13 เดือน กันยายน พ.ศ. 2552

เรื่อง เสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) ธีระพงษ์ มณีรัตน์ รหัสประจำตัว 50853180203

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ MBA.

ศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์

เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2550

สถานที่ที่สามารถติดต่อได้ 174/609 ม.2 ต.สวนใหญ่ อ.บึงสามพัน จ.พิจิตร 11000

หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ 089-9678745

มีความประสงค์ขอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความภาคนิพนธ์

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาไทย ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมกับจิตวิทยาในองค์กรของพนักงานสายการบิน
ของพนักงานสายการบิน บริษัท ทหารอากาศ จำกัด (มหาชน)

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ(ตัวพิมพ์ใหญ่) THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE TECHNICAL DEPARTMENT MAI AIRWAYS INTERNATIONAL PUBLIC COMPANY LIMITED.

ลงชื่อนักศึกษา ดร.ธีระพงษ์ มณีรัตน์
(น.ร. ธีระพงษ์ มณีรัตน์)

ความคิดเห็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์ เห็นสมควร ในวาระที่รับส่ง ไป

ลงชื่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สมยศ งาม
(ดร. วศิณี งาม)

หมายเหตุ : นักศึกษาจะต้องส่งร่างบทความเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องก่อน นำบทความฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 2 ชุด พร้อมข้อมูลบทความลงแผ่น CD 1 ชุด โดยที่ บันทึกข้อมูลเป็น doc. และ pdf. จึงจะได้รับการตีพิมพ์บทความ และเพื่อใช้ประกอบการยื่นแบบคำร้องขอจบการศึกษา (มร.บ.12)

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรื่อง ตอบรับบทความ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตอบรับการเผยแพร่บทความ

บทความวิทยานิพนธ์ ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ในปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ต.ค. 2552 - พ.ศ. 2553

บทความภาคนิพนธ์ ลงในเวปไซต์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
(<http://grad.vru.ac.th>) เดือน..... พ.ศ.

ลงชื่อ ปิยะวรรณ เลิศพานิช

(อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

19 ต.ค. 2552

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE TECHNICAL DEPARTMENT
THAI AIRWAYS INTERNATIONAL PUBLIC COMPANY LIMITED

”ธีระพนธ์ มณีสุต”¹⁾วงศ์ธีรา สุวรรณิน²⁾เรืองเดช เร่งเพียร
¹⁾Theeraphon Manceesud ²⁾Wongtheera Suvannin ³⁾Ruangdech Rengpian

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติทดสอบที ค่าความแปรปรวนทางเดียว ค่าทดสอบความสัมพันธ์ตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกันและค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 และ .01

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี สถานที่ปฏิบัติงานคือ ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ (ดอนเมือง)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมากระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก

¹⁾ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศ ระดับการศึกษา และที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ยกเว้น ด้านการบริหารงาน ที่ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก และด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง

ABSTRACT

The research objects were to study the level of working life quality, the level of organizational commitment of employees, the relationship between quality of working life and organizational commitment of employees in the technical department of Thai Airways International Plc. The sample consisted of 363 technical officers of Thai Airways International Public Company Limited. The tool use for data collecting was a questionnaire. Statistics used for data analysis were percentages, mean and standard deviation. Statistics used for testing hypotheses were t-test, One-Way Anova, Pearson's product, moment correlation and Chi-Square at the statistical significance level of .01 and .05.

The result of the research showed that most of the sample was male, at 31-49 years of age, who had bachelor degree, with more than 30,000 baht salary per month and has worked for more than 15 years at Don Muang International Airport.

The overall aspects of working life quality of the technical officers at Thai Airway International Plc.'s was at a medium level. The highest aspect was social relevance at a high level.

The organizational commitment of technical officers at Thai Airway International Plc. overall at was at a high level. The highest aspect was affective commitment at a high level.

The hypotheses result, showed that officers who had different demographic background had different organizational commitment. Overall officers who had different age, monthly income and period of working time had different level of organizational commitment at a statistical significance level of .01.

The relationship between demographic background and organizational commitment demonstrated that the demographic background of technical officers of Thai Airway International Plc.'s; age and period of working time was related to organizational commitment with a .01 statistical significance. Monthly income was related to the organizational commitment with a .05 statistical significance. Sex, education and work location were not related to organizational commitment.

From the study of the relationship between the quality of working life and organizational commitment, it showed that the quality of working life was related to organizational commitment with a .01 statistical significance overall excepting on management aspect. When considering on each aspect, the quality of working life was related to organizational repetitive commitment with .01 statistical significance. Affective commitment and Normative commitment were at a high level. Continuance commitment was at a medium level.

ความสำคัญของปัญหา

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในฐานะสายการบินแห่งชาติ เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม ดำเนินกิจการในด้านการบินพาณิชย์ในประเทศ และระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นรัฐวิสาหกิจของชาติที่ดำเนินการแข่งขันกับต่างประเทศในธุรกิจการบินโลก และเป็นรัฐวิสาหกิจที่สามารถทำกำไรต่อเนื่องเรื่อยมาทั้งยังได้รับการยกย่องในด้านต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับสายการบินชั้นนำของโลกเสมอมา บริษัทฯ ได้ตั้งเป้าหมายที่จะนำพาคงการให้เป็นสายการบินชั้นนำระดับโลกที่มีการบริการที่เป็นเลิศติดอันดับ 1 ใน 3 ของโลกภายในปี 2552/53 ภายใต้วิสัยทัศน์คือ “เป็นสายการบินที่ถูกคัดเลือกเป็นอันดับแรกให้บริการที่เลิศด้วยเสน่ห์ไทย (The first choice carrier with touches of Thai)” (การบินไทย, 2552) โดยนำการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) มาใช้ทั้งในส่วนของบริษัทสายการบินและกิจการหน่วยธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการขนส่ง อันได้แก่ งานในส่วนของการซ่อมบำรุงอากาศยาน หรือ ภายใต้ชื่อของ “ฝ่ายช่าง” ทั้งนี้เพื่อให้

องค์การสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันภายในสภาวะแวดล้อมที่เป็นอยู่ และนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

จากปัญหาในประเทศที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ถึงปัจจุบัน จะเห็นว่าประเทศไทยประสบกับวิกฤติทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก หลายองค์การมีการปิดตัวเลิกกิจการลง ส่วนที่ยังดำรงกิจการอยู่ได้ ก็ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมาก เพื่อให้สามารถคงกิจการต่อไปได้ องค์การบางแห่งมีความจำเป็นในการหามาตรการหลากหลายวิธีมาใช้ เพื่อความอยู่รอด อาจใช้วิธีแก้ปัญหาด้วยการลดเงินเดือน การไม่ขึ้นค่าจ้างประจำปี การไม่จ่ายโบนัส หรือแม้กระทั่งการเลิกจ้างมาตรการเหล่านี้ ส่งผลกระทบโดยตรงสู่พนักงาน ทำให้เกิดความระส่ำระสายและเกิดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับการทำงานในองค์การของตน ก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์การ และพนักงานมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ จึงเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ผู้บริหารขององค์การจะต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก ในการที่จะต้องสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกฝ่าย

ข้อมูลข้างต้นทำให้เห็นได้ชัดเจนถึงความสำคัญ และความจำเป็นในทำการศึกษาเรื่องนี้ โดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จะใช้เป็นเกณฑ์ในการทำงานและพิจารณาเชื่อมโยงเข้ากับสิ่งที่องค์การจัดให้ หากมีความสอดคล้องกัน โดยองค์การสามารถตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้ บุคลากรเหล่านี้ก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์การไม่สามารถตอบสนองได้ บุคลากรเหล่านี้ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนองค์การ ทำให้องค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอาจทำให้การทำงานล่าช้าหรือขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร อันจะเป็นผลเสียต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การได้ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ลดลง การตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ลดลง และส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ลดลง อันเนื่องมาจากสาเหตุหลาย ๆ ประการ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์การต่อไป

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. พนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. ลักษณะประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) หรือไม่ อย่างไร

3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน) จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน จากแนวคิดของคัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings and
Worley, 1997 : 301-303) ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการ
พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการ
บริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร
ของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 : 1-18) ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้าน
บรรทัดฐาน

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 3,905 คน (ที่มา: บมจ.การบินไทย ฝ่ายช่าง, 28 ธันวาคม 2551)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 : 125 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2548 : 79) โดยกำหนดระดับค่าของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 5 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน แบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการเปรียบเทียบสัดส่วนเป็นจำนวนร้อยละ ทำให้สามารถจัดแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกได้เป็น 2 กลุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักส์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) คุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ .932 และด้านความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .902

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ด้วยค่า t-Test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยค่า F-test และเมื่อพบความแตกต่างดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ Sheffe' test ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกัน ด้วยวิธีไค-สแควร์ (Chi-Square) การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-49 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี และปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานกรุงเทพฯ (ดอนเมือง)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรสูงที่สุด ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน ด้านการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในระดับปานกลางตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ในระดับมาก โดยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ด้วยค่า t-Test และ ค่า F-test พบว่า พนักงานงานที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	ความผูกพันต่อองค์กร			
	จิตใจ	การคงอยู่	บรรทัดฐาน	รวม
1. เพศ	2.11*	2.10*	0.68	1.95
2. อายุ	12.00**	33.20**	23.75**	31.64**
3. ระดับการศึกษา	3.59*	0.78	3.47*	2.03
4. รายได้ต่อเดือน	3.63**	10.92**	8.71**	10.35**
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	5.58**	14.13**	16.40**	15.96**
6. ที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน	1.23	1.17	0.73	1.24

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ด้วยวิธีไค-สแควร์ (Chi-Square) พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวม ในด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านรายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์การ

ลักษณะประชากรศาสตร์	ความผูกพันต่อองค์การ			
	จิตใจ	การคงอยู่	บรรทัดฐาน	รวม
เพศ	5.64	15.24**	0.08	5.57
อายุ	28.95**	63.01**	44.96**	44.95**
ระดับการศึกษา	22.09**	6.76	13.95*	9.57
รายได้ต่อเดือน	7.46	30.63**	14.58*	16.09*
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	12.15	36.60**	34.46**	25.96**
ที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน	3.69	4.89	3.97	5.21

* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ที่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบริหารงาน ที่ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในภาพรวม ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับน้อย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	จิตใจ	การคงอยู่	บรรทัดฐาน	รวม
1. ด้านผลตอบแทน	0.36**	0.30**	0.44**	0.44**
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.36**	0.33**	0.41**	0.44**
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.36**	0.22**	0.44**	0.41**
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.37**	0.13*	0.32**	0.33**
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	0.42**	0.23**	0.35**	0.40**
6. ด้านการบริหารงาน	0.25**	0.10	0.36**	0.29**
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.52**	0.33**	0.49**	0.54**
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	0.66**	0.36**	0.57**	0.64**
รวม	0.62**	0.37**	0.63**	0.65**

* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) พบว่า ในภาพรวมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรพงษ์ ภิชโยภาพ (2546) ศึกษา ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในสภาวะการณ์ปัจจุบัน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์กรในภาพรวมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาพิชญ์สินี ดีผลผล (2545) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผลตอบแทนที่ได้รับถึงแม้จะไม่สูงมากนัก แต่หากมีการวางแผนการใช้จ่ายที่ดีก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยที่ไม่ต้องใช้บริการบัตรเครดิตหรือการกู้ยืมเงินกู้นอกระบบ บริษัทฯ มีความเข้มงวดในการป้องกันความ

ปลอดภัยทั้งชีวิตและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และเพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอีกด้วย บริษัทให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของเขาอีกด้วย

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินาถย์ กฤษณาธาร (2551) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกสูงสุด ในเรื่องความภูมิใจที่ได้พูดถึงด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก และเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจเมื่อได้กล่าวถึงสถานที่ทำงาน ลักษณะงาน โอกาสที่ได้เข้ามาทำงานในบริษัทกับบุคคลภายนอก ประกอบกับในการวิจัยในนี้ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินาถย์ กฤษณาธาร (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของรุจิ อุดมศิลป์ศักดิ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินาถย์ กฤษณาธาร (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศ ระดับการศึกษา และที่ตั้งของสถานที่

ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นาน ทำให้มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า พนักงานที่อายุน้อย เพิ่งเริ่มทำงานจะมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงสุด แสดงให้เห็นว่า ถ้าพนักงานมีอายุมาก มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นาน และมีรายได้ต่อเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่อายุน้อย เพิ่งเริ่มทำงาน และเงินเดือนต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินาถย์ กฤษณาธาร (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และรายได้ต่อเดือนสูง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ระยะเวลาในการทำงานน้อย และเงินเดือนน้อยกว่า

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของพิชญ์สินี ศิผลิผล (2545) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของมาริสสา ชุกิตติพงษ์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท 4 และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานไม่พอใจในรูปแบบการบริหารงานขององค์กร จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านการคงอยู่ ในความเป็นจริงพนักงานที่ไม่พอใจในรูปแบบการบริหารงานขององค์กรอาจจะลาออกจากงานก็ได้ แต่ด้วยภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน คนที่มีงานประจำที่ดีทำอยู่แล้ว จะไม่พยายามลาออกมาเพื่อหางานใหม่ เพราะ โอกาสที่จะได้งานทำที่ตรงกับความต้องการเป็นเรื่องยาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ผู้บริหารฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบริหาร โดยผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหาร โดยเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มากขึ้น เพราะกว่าที่พนักงานหนึ่งคนจะมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญไม่ได้ใช้เวลาเพียงไม่กี่วัน ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะฝึกฝนพนักงานที่เข้ามาใหม่ มีความรู้ความสามารถ ทัดเทียม

กับพนักงานเดิมที่มีอยู่ ฉะนั้น การที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด จึงเป็นวิธีที่จะทำให้องค์กรสามารถเดินหน้าตามนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

2) ผู้บริหารฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ โดยปรับคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ได้แก่ การปรับค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เพิ่มสวัสดิการ จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย มีการส่งไปฝึกอบรม ทุน เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ปรับโครงสร้างบางส่วนให้พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ในอนาคต มีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ปรับนโยบายโดยเน้นบุคลากรเป็นสำคัญ ให้อำนาจในการตัดสินใจ มีการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อสอบถามความต้องการและนำมาพัฒนาให้ตรงตามที่พนักงานต้องการ ก็จะเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความเครียด

บรรณานุกรม

การบินไทย. (2552). ข้อมูล บริษัท การบินไทย : ประวัติบริษัทฯ. [Online]. Available:

<http://www.thaiair.com/about-thai/company-profile/th/history.htm>.

ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิชญ์สินี คีผลผล. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา

บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มาริสรา ชุกิตติพงษ์. (2550). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท 4 และความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุทร ไกยวรรณ. (2548). วิจัยวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- รุจี อุตศิลป์ศักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด(มหาชน)ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุดสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิรินาคย์ กฤษณาธาร. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุรพงษ์ ภิโยภภาพ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative to the organizations commitment to the organizations. **Journal of Occupational Psychology.** (63): 1-18.
- Cummings, T.G. and Worley, C.G. (1997). **Organizational development and change.** 6th ed. Cincinnati: South Western Publishing.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis.** Tokyo: Harper.

แบบเสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่ 22 เดือน กันยายน พ.ศ. 2552

เรื่อง เสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) นเร ชัยภักดิ์ นศท. รหัสประจำตัว ๒๐๒๕๓๐๘๐๒๐๗

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชา ภาษาอังกฤษ

ศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์

เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2550

สถานที่ที่สามารถติดต่อได้ 98/222 หมู่ 1 ต. วังใหญ่ อ.กันทรวิชัย จ.ชลบุรี พนมมาสวัสดิ์ ๐๙๐๒ 13190

หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ 086-0768390

มีความประสงค์ขอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความภาคนิพนธ์

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาไทย วิชาภาษาอังกฤษ นวัตกรรมกับงานวิจัยในองค์กรของพนักงานบริษัท เวิลด์ไวด์ 2550 (Digital Marketing)

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ(ตีพิมพ์ใหญ่) LEADERSHIP OF SUPERVISORS AND QUALITY OF WORKING LIFE OF WESTERN DIGITAL (THAILAND) CO., LTD EMPLOYEES

ลงชื่อนักศึกษา ชัยภักดิ์ นศท. 2๕๕๑ (นเร-ชัยภักดิ์ นศท.)

ความคิดเห็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์

ลงชื่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์ นเร ชัยภักดิ์ นศท. (นเร-ชัยภักดิ์ นศท.)

หมายเหตุ : นักศึกษาจะต้องส่งร่างบทความเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องก่อน นำบทความฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 2 ชุด พร้อมข้อมูลบทความลงแผ่น CD 1 ชุด โดยที่ บันทึกข้อมูลเป็น doc. และ pdf. จึงจะได้รับการตีพิมพ์บทความ และเพื่อใช้ประกอบการยื่นแบบคำร้องขอจบการศึกษา (มร.บ.12)

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรื่อง ตอบรับบทความ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตอบรับการเผยแพร่บทความ

บทความวิทยานิพนธ์ ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ต.ค. 2552 พ.ศ. 2552

บทความภาคนิพนธ์ ลงในเวปไซต์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (http://grad.vru.ac.th) เดือน - พ.ศ. -

ลงชื่อ นเร ชัยภักดิ์ นศท.

(อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

1 2 11 ต 2552

รูปแบบผู้นำของหัวหน้างานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

LEADERSHIP OF SUPERVISORS AND QUALITY OF WORKING LIFE OF
WESTERN DIGITAL (THAILAND) CO., LTD EMPLOYEES

"ธีรศักดิ์ ปักษา" วังศรัทธา สุวรรณิน "สอาด บรรเจิดฤทธิ์

"Thirasak Paksa " Wongtheera Suvannin "Sa-Ard Banjerdrid

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำของหัวหน้างานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด และความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพการทำงาน และระดับรายได้ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของหัวหน้างานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างโดยวิธี ที-เทส และเอฟ-เทส และทดสอบความสัมพันธ์โดยวิธีเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบผู้นำเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง และรูปแบบผู้นำเป็นผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ต่อกัน อยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปกคลุม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาพรวม มีความแตกต่างกันตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับรายได้ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรูปแบบผู้นำแบบมุ่งงานและผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the leadership of supervisors and quality of working life of Western digital (Thailand) Co., Ltd employees 2) to compare the quality of work between the personal characteristics such as gender, age, marital status, education, work experience, salary and 3) to study the correlation of the leadership of supervisors and quality of working life Collected data was analyzed by a computer program to find percentage, mean score, standard deviation, and to compare between the groups by t-test, F-test, and Pearson's correlation.

The findings were:

1. The leadership of work supervisors was at a moderate level. The relationship with the leaders was at a moderate level. The quality of work and the social aspect was at a high level. The safety and hygiene of the working environment was at a moderate level.

2. The comparison of the quality of work and the personal characteristics such as marital status, education, work experience, and salary were significantly different at a level of .05. Moreover, the leadership level of the work supervisor and the relationship with the supervisor correlated with the level of work quality at a level of .05.

ความสำคัญขงปัญหา

การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้นั้น การใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากร ที่มีอยู่ในองค์กรประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีนั้น ได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัย สำคัญระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งยังต้องสามารถ เข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กรได้ต่อไป

การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ก็ถือเป็นหน้าที่ สำคัญของหัวหน้างาน และเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อพนักงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ มากมายในด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ดี จนได้รับรางวัลจากกรมแรงงานสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการดีเด่น

ในปี 2550-2552 เป็นเวลา 3 ปีติดต่อกัน (เวสเทิร์น ดิจิตอล, 2552) และได้เริ่มดำเนินกิจกรรม WD. Happy Work Place ไปพร้อมๆกันในขณะนี้ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้นผู้วิจัยได้เลือกที่จะทำการศึกษารูปแบบผู้นำของหัวหน้างานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ของพนักงานในบริษัทและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ในการนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงการบริหารงาน การคัดเลือกสรรหาบุคลากร การปรับปรุงระบบการฝึกอบรมเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและพนักงานที่จะมาทำปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน การพัฒนาระบบการฝึกอบรมหัวหน้างานและพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ในปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อบริษัททำให้ได้รับประโยชน์ต่อบริษัทและพนักงานทุกคนทุกระดับ ที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทนั้น เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้บริษัทเจริญเติบโตต่อไป ซึ่งนอกเหนือจากการเสริมสร้างกำลังใจให้พนักงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คำสำคัญ

รูปแบบผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. พนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. รูปแบบผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำของหัวหน้างานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของหัวหน้างานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์และรูปแบบผู้นำของหัวหน้างาน

1) ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน

2) รูปแบบผู้นำของหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967 : 291) ประกอบด้วย ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

1.2 ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1975 : 93-97) 8 ประการ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง

ในการงาน นูรณาการทางสังคม ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบ ต่อสังคมโดยตรง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ทั้งหมด 24,441 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2552)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้จากการคำนวณสูตรของยามานะ (Yamane, 1967 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2548 : 79) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 คน ใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับรูปแบบผู้นำของหัวหน้างาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การหาคุณภาพของเครื่องมือการหาความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) การหาค่า

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักส์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการหา ระดับค่าดัชนีความพึงพอใจ ค่าความเชื่อมั่นรูปแบบผู้นำของหัวหน้างานมีระดับค่าดัชนีความพึงพอใจเท่ากับ .98 และระดับค่าดัชนีความพึงพอใจค่าความเชื่อมั่นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ .93

4. การรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ (แปรผลข้อมูล)

ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ t-Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Anova) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า F-test และเมื่อพบความแตกต่างดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ Sheffe's test และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับมัธยมปีที่ 3-6 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 7 ปี และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทลงมา

รูปแบบผู้นำเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีหัวหน้างานเป็นคนกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และขั้นตอน การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และรูปแบบผู้นำเป็นผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคมสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	อายุงาน	ระดับรายได้
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	1.081	2.061	2.732	6.196*	0.227	20.924*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย	1.647	1.151	1.490	1.619	1.218	0.996
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	1.418	0.470	3.543*	15.242*	1.326	17.866*
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.268	1.399	5.456*	6.195*	0.523	12.247*
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	1.704	2.445	2.469	13.134*	0.190	6.778*
6. ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม	1.404	1.854	4.622*	9.180*	0.579	11.652*
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	1.151	0.068	2.463	6.247*	0.397	6.826*
8. ด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ รับผิดชอบต่อสังคม	1.692	0.674	2.677	4.654*	4.385*	2.667
รวม	1.680	0.809	5.031*	12.108*	1.087	14.848*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รูปแบบภาวะผู้นำ	
	แบบมุ่งงาน	แบบมุ่งความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.271*	0.489*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย	0.363*	0.421*
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.515*	0.751*
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.376*	0.559*
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	0.387*	0.631*
6. ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม	0.398*	0.637*
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	0.183*	0.412*
8. ด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.193*	0.331*
รวม	0.474*	0.742*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่ารูปแบบผู้นำแบบมุ่งงานและผู้นำแบบความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่ารูปแบบผู้นำเป็นผู้นำแบบมุ่งงานให้หัวหน้างานเป็นคนกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และขั้นตอน การปฏิบัติงาน สูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์หรือพฤติกรรมของผู้นำ ของศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหรือเน้นที่ผลผลิตหรืองาน โดยจะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่การทำงาน เทคนิคต่างๆ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่ใช้ทำงานให้สำเร็จเท่านั้นนักวิชาการกลุ่มนี้มีความเห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นที่คนมากกว่ามุ่งเน้นที่ผลผลิต หรืองานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่า ส่วนแบบผู้นำเป็นผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ พนักงานมีความคิดเห็นว่ารหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน

และการตัดสินใจ สูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์หรือพฤติกรรมของผู้นำ ของศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา จะยึดถือจิตใจ ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสำคัญ เน้นในความเห็นอกเห็นใจ ความนับถือ และความอบอุ่นในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

พนักงานให้ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด โดยคิดว่าบริษัทคำนึงถึงคุณภาพของสินค้า นอกจากนี้ยังคิดว่าบริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เป็นสาธารณะประโยชน์อยู่เสมอ และบริษัทให้ความสำคัญกับการรักษาสีสิ่งแวดล้อม เนื่องจากในสภาพปัจจุบัน สภาพแวดล้อมของโลกค่อนข้างน่าเป็นห่วง เช่น เกิดสภาวะโลกร้อน จึงทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับการรักษาสีสิ่งแวดล้อมอย่างมาก ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พนักงานให้ความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาจากด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ บริเวณที่ทำงานที่ไม่ปลอดภัยจะมีป้ายเตือนให้ทราบเกี่ยวกับภัยที่อาจเกิดขึ้น เมื่อเกิดอุบัติเหตุ ในระหว่างทำงานบริษัทให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี และบริษัทมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และคู่มือ และมีการประชาสัมพันธ์ด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับสูง เช่นกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สำหรับงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2546) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ

ผลงานวิจัยของนฤดล มีเพียร (2544) พบว่าอายุของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และผลงานวิจัยของพิชญ์สินี ศีผลิผล (2544) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม

พนักงานสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ได้มากกว่าพนักงานสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานโสดไม่มีภาระในด้านครอบครัว ดังนั้นจึงให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลได้มากกว่า และนอกจากนี้ คนโสดส่วนใหญ่ มุ่งทำงาน และทุ่มเทเวลาทำงาน ดังนั้นทำให้เห็นความสำคัญด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นหลัก และยังมีอิสระด้านการใช้ชีวิต ความคิด ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย สำหรับงานวิจัยที่สอดคล้องกันกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของนพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) พบว่า พนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของไทแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3-6 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง ต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนสูง ตามวุฒิการศึกษาที่เล่าเรียนมา และต้องการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยเฉพาะเมื่อเรียนสำเร็จในระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้พนักงานที่ระดับการศึกษาสูง ต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น เช่น เรียนเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา โดยทำได้ง่ายในพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในอนุปริญญาขึ้นไป แต่พนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถึง 6 เป็นการศึกษาที่จะศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในเวลาที่ต้องทำงานไปด้วย ทำให้ไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนา ในทำนองเดียวกันสอดคล้องกับด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เมื่อมีการพัฒนาความสามารถของบุคคลได้สูงขึ้น ซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความคิดเห็นดังกล่าวอย่างมาก ทำให้มีความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีความก้าวหน้ามั่นคงพนักงานระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรีมีด้านบูรณาการทางสังคมได้สูงกว่าพนักงานมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3-6 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3-6 คงคิดว่าตนเองมีระดับการศึกษาต่ำที่สุด ทำให้มีความคิดเห็นด้านบูรณาการทางสังคมต่ำ อาจคิดว่าตนเองไม่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ไม่มีโอกาสการเปิดเผยตนเอง มีการติดต่อสื่อสารในกลุ่มมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และอาจทำให้เกิดการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน พนักงานระดับ

ปริญญาตรีและระดับสูงปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ได้สูงกว่าพนักงานมัธยมศึกษาปีที่ 3-6 ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพนักงานมีระดับการศึกษาสูง ได้เล่าเรียนมามาก โดยเฉพาะเรื่องกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ทำให้รู้ถึงสิทธิของตนเองเป็นอย่างมาก จึงมีความคิดเห็นในด้านนี้สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3-6 พนักงานระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ได้สูงกว่าพนักงานมัธยมศึกษาปีที่ 3-6 สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ในด้านระดับการศึกษา ผลงานวิจัยของพิชญ์สินี ศิผลิผล (2544) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในโดยรวมต่างกัน และผลงานวิจัยของเรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน

พนักงานมีอายุการทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการทำงานที่ส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม ได้สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเซาร์ป แอปเพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลงานวิจัยของนฤตล มีเพียร (2544) พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตทำงาน และผลงานวิจัยของนพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) พบว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของ ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายได้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันพบว่า พนักงานมีระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทลง และพนักงานที่มีระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้สูง มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล สูงกว่าพนักงานที่รายได้ต่ำกว่า เพราะว่าพนักงานที่มีรายได้สูง แปรผันตามระดับการศึกษา ยังมีระดับการศึกษาสูงจะได้รับรายได้สูงตาม ทำให้พนักงานที่มีรายได้สูง มีความพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้ให้ตนเองมีความสามารถสูงขึ้น ทำให้ได้เลื่อนขั้นตำแหน่งผลตอบแทนที่สูงขึ้นเรื่อยๆ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานมีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทลง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้สูง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า เพราะว่า พนักงาน

ที่มีรายได้อาจแสดงว่าต้องมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูง ดังนั้นพนักงานจึงเห็นความสำคัญของความก้าวหน้าของการทำงาน พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 30,000 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทลง ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้อาจไม่มีความเครียดในการทำงาน ไม่มีความกดดันในการทำงาน ทำให้เห็นความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ผลงานวิจัยของลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์แปรผันตามกัน หมายความว่า ยังมีเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบความสัมพันธ์มากขึ้น ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้นด้วยตาม สำหรับผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ส่วนด้านลักษณะการทำงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับข้อและรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับต่ำ เพราะว่าผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสนใจในด้านผลงานและปริมาณงานเป็นหลักอาจจะละเลยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบางส่วน บุคคลและสังคมได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและยุติธรรม ควรมีความเหมาะสมในสถานเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นแรงจูงใจเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย ควรมีการจัดโครงการ 5 ส เพื่อให้พนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล มีสุขลักษณะที่ดี นอกจากนี้ควรมีการซ่อมการหนีไฟไหม้ให้แก่พนักงาน มีอุปกรณ์ดับไฟที่พร้อมจะใช้งานได้

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บริหารควรให้การอบรมกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเกิดทักษะ ความชำนาญ มีความรู้ทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บริษัทควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเที่ยงตรงและชัดเจนต่อพนักงาน เน้นผลงานเป็นหลักและในการกำหนดนโยบายต่างๆ ต้องคำนึงความเหมาะสม ถูกต้องและยุติธรรม เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

- 5) ด้านบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสามัคคี โดยเน้นการทำงานเป็นทีม พยายามสร้างบรรยากาศให้สนุกสนานเป็นกันเอง
 - 6) ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ผู้บริหารระดับสูงควรรับฟังปัญหาอย่างยุติธรรม และพร้อมที่จะแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
 - 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ผู้บริหารควรปรับปรุงเวลาทำงานให้ที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสใกล้ชิดกับครอบครัวจะได้มีชีวิตครอบครัวที่ดี
 - 8) ด้านลักษณะการทำงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง บริษัทควรมีการจัดการแข่งขันกีฬาร่วมกับชุมชน หรือร่วมกับชุมชนในการรักษาสิ่งแวดล้อม อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชื่อเสียงของบริษัท
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป
- 1) ในงานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้ขยายขอบเขตการศึกษาโดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่อยู่ในธุรกิจอื่นๆ
 - 2) ในงานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอทำการศึกษารูปแบบผู้นำที่แตกต่างกันแล้วจะทำให้พนักงานในบริษัทมีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

- นพรัตน์ รุจนกานต์. 2547. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของ บริษัท ไทย แอร์พอร์ต ทรานส์ เซอร์วิสเซล จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤคธ มีเพียร. 2541. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชญ์สินี ศีผลิผล. 2544. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ ทรานส์ เซอร์วิสเซล จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุทร ไกยวรรณ. 2548. วิธีวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ. 2549. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอาร์ดีสโก้ไทร์ในประเทศไทย.
 วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รัตติยา สุขจิตกุลชัย. 2546. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิกคูวา อินดัสทรีส์ จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เวสเทิร์น ดิจิตอล. 2552. ข้อมูล บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
<http://www.wdb.wdc.com>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ หาญละศิริ. 2549. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซาเป่ แอปพลาเยแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Fiedler, F.E. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Walton, R.E. 1975. Criteria for quality of working life. In Davis, L.E. and Chems, A.B. (Eds.). *The Quality of Working Life*. 1(2): 93-97.
- Yamane, T. 1973. *Statistics: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper.

แบบเสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่ 3 เดือน พ.ย พ.ศ. 2552

เรื่อง เสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) ธีระศักดิ์ สอน รหัสประจำตัว 5102030303030

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมศาสตร์

ศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์

เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2550

สถานที่ที่สามารถติดต่อได้ 7/19 ม.6 ต. คลองข่อย อ. คลองข่อย จ. สิงห์บุรี 12130

หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ 081-6840307

มีความประสงค์ขอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความภาคนิพนธ์

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาไทย // 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อธิษฐานอธิษฐาน (กรณีการวิจัยเกี่ยวกับพนักงานบริษัทเอกชน)

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ (ตัวพิมพ์ใหญ่) THE LEADERSHIP OF SUPERVISOR AND WORK MOTIVATION OF THE EMPLOYEES OF AAC ELECTRONICS (THAILAND) CO., LTD IN GLASS BLUE FILTER BUSINESS Group.

ลงชื่อนักศึกษา ธีระศักดิ์ สอน (AAC 52966) 15010

ความคิดเห็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์

ลงชื่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ. ดร. อธิษฐาน อธิษฐาน

หมายเหตุ : นักศึกษาจะต้องส่งร่างบทความเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องก่อน นำบทความฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 2 ชุด พร้อมข้อมูลบทความลงแผ่น CD 1 ชุด โดยที่ บันทึกข้อมูลเป็น doc. และ pdf. จึงจะได้รับการตีพิมพ์บทความ และเพื่อใช้ประกอบการยื่นแบบคำร้องขอจบการศึกษา (มว.บ.12)

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรื่อง ตอบรับบทความ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตอบรับการเผยแพร่บทความ

บทความวิทยานิพนธ์ ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในปีที 3 ฉบับที่ 3 เดือน พ.ค. 2552 - ม.ค. พ.ศ. 2553

บทความภาคนิพนธ์ ลงในเวปไซต์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (http://grad.vru.ac.th) เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ ผศ.ดร. ปิยะวรรณ เลิศพานิช

(อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

10 พ.ย. 2552

แบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า

THE LEADERSHIP OF SUPERVISORS AND WORK MOTIVATION OF THE
EMPLOYEES OF AGC ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD
IN GLASS BLUE FILTER BUSINESS GROUP

"ชัยณรงค์ สุดใจ" "ธีรชนิษฐ์ สิริโวหาร" "วันทนีย์ ภูมิภัทราคม"
"Chainarong Sudjai" "Teetanich Siriwoham" "Wantanee Phumpatrakom"

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบผู้นำของหัวหน้างานแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดกลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอจีซี
อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดกลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า จำนวน 246 คน สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และ
ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบผู้นำของหัวหน้างานพนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า เป็นผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง และแบบผู้นำเป็นผู้นำมุ่ง
ความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)
จำกัดกลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า

¹⁾ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากทุกด้าน ส่วนแรงจูงใจในด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดจากทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า พบว่า

3.1 เปรียบเทียบโดยเพศ พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมพบว่า ด้านความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะของเนื้องาน ความรับผิดชอบที่ได้รับ ความก้าวหน้า การบริหารและการจัดการ ผู้บริหาร สัมพันธภาพกับผู้บริหาร เงื่อนไขการงาน เงินค่าจ้าง/เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม และความดีความชอบ แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 เปรียบเทียบโดยอายุ พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 เปรียบเทียบโดยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมพบว่า ด้านความสำเร็จ การยอมรับ ผู้บริหาร สัมพันธภาพกับผู้บริหาร ค่าจ้าง/เงินเดือน และความดีความชอบ แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 เปรียบเทียบโดยตำแหน่งงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมพบว่า ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสถานะทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่า แบบผู้นำแบบมุ่งงานและแบบผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the relation between leadership and motivation of employees of AGC Electronics (Thailand) Co.,Ltd in Glass Blue Filter Business Group.

In this research, questionnaires were used to collect data from 246 employees of AGC Electronics (Thailand) Co., Ltd in Glass Blue Filter Business Group. The statistical methods used in this study were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson Product Moment Correction Coefficient at the significance level of .05

The research findings were as follows:

1. The leadership style of the supervisors of AGC Electronics (Thailand) Co., Ltd in Glass Blue Filter Business Group was mostly task-oriented. Both the task-oriented style and relationship-oriented style were at a moderate level.

2. The work motivation of the employees of AGC Electronics (Thailand) Co.,Ltd in Glass Blue Filter Business Group was at a moderate level. The motivation on responsibility was at the highest level, the higher than other aspects. Motivation on wage or salary was at the lowest level.

3. Comparing the level of work motivation of the employee of AGC Electronics (Thailand) Co., Ltd in Glass Blue Filter Business Group the results were as follows:

3.1 Comparing base on gender it was found that the level of work motivation of the employee as a whole on the aspects of achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, growth organizational policies, quality of supervision, relationships with peers, work condition, wage or salary, relationships with subordinates, status and security had a significant difference at the level of .05.

3.2 Comparing the age groups, it was found that the level of work motivation of the employees as a whole had no significant difference at the level of .05.

3.3 Comparing the working experience, it was found that the level of job performance motivation as a whole on the aspects of achievement, recognition, quality of supervision, relationships with peers, wage or salary and security had a significant difference at the level of .05.

3.4 Comparing the positions it was found that the level of work motivation of the employees as a whole on aspects of recognition, work itself, growth and advancement had a significant difference at the level of .05.

4. The relationship of the leadership style of supervisors and work motivation of the employees was both task-oriented and relationship-oriented. The supervisor was related to the level of work motivation of the employees at a significant level of .01.

ความสำคัญของปัญหา

แบบผู้นำของหัวหน้างานมีบทบาทที่สำคัญในแต่ละองค์กร เพราะหัวหน้างานมีหน้าที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง และนำมาถ่ายทอดให้กับพนักงานเพื่อนำแนวทางที่รับไปปฏิบัติ

และยังเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด อีกทั้งยังทำหน้าที่วางแผนการทำงาน การควบคุมพนักงาน การประสานงาน รวมถึงการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุตามความต้องการขององค์กร ซึ่งการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งหากพนักงานขาดความเต็มใจในการปฏิบัติงานแล้วองค์กรก็ไม่สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งแบบผู้นำของหัวหน้างานของพนักงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก ในการที่จะจูงใจให้พนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชานั้นทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 31) พูดถึงผู้นำว่าเป็นผู้นำที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม รักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เลือกที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอจซีโอเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า เพื่อศึกษาแบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทเอจซีโอเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า ในการนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงการบริหารงาน การคัดเลือก สรรหาบุคลากร การปรับปรุงระบบการฝึกอบรมเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาพนักงานตำแหน่งหัวหน้างาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขมีแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อบริษัททำให้บริษัทสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

คำสำคัญ

แบบผู้นำของหัวหน้างาน แรงจูงใจในการทำงาน

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. แบบผู้นำของหัวหน้างานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจซีโอเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า เป็นอย่างไร
2. ความสัมพันธ์แบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจซีโอเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า เป็นอย่างไร
3. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจซีโอเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของหัวหน้างานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า
2. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่พนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้าจำนวน 256 คน ซึ่งตั้งอยู่ที่ 40/28 40/34 40/37 หมู่ที่ 5 ตำบลอุทัย อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Ya - mane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 246 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (ลิน พันธุ์พินิจ, 2547: 133)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของหัวหน้างาน และแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่ได้มาจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของ โรมัส เซอร์จิโอวานนี ริชาร์ด เมทซ์คัสและลาร์รี่ เบอร์ดิน (Nelson, D.L. and Quick, 2003: 418) เพื่อใช้วัดพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในงานของพนักงานครอบคลุมปัจจัยที่สำคัญของแรงงูใจในงาน 14 ด้านด้วยกัน

นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว นำให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ยูทพงษ์ กัวยรรณ, 2543 : 123)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้ว ไปแจกให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สำเร็จเรียบร้อยแล้วด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ แบบผู้นำของหัวหน้างานของพนักงาน บริษัทเอจซีอีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า พบว่าในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหัวหน้างานของตน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน โดยสรุปหัวหน้างานพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทั้งสองแบบ ดังแสดงตามตารางที่ 1

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน พนักงานบริษัทเอจซีอีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า ในภาพรวมมีระดับแรงงูใจในการทำงานที่ระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านมีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านการบริการและการจัดการ และด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร เมื่อพิจารณาในด้านอื่นๆพบว่าระดับแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคือด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื่องาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทางสังคม ด้านผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความดีความชอบ ดังแสดงตามตารางที่ 2

3. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างาน กับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจซีอีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า พบว่าในภาพรวมแบบผู้นำของหัวหน้างานทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่าในด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื่องาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทางสังคม ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหารด้านเงื่อนไขการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความยุติธรรม

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน

แบบผู้นำ	แรงจูงใจในการทำงาน	r_{xy}	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	รวม	.621**	.000	ปานกลาง
ผู้นำแบบมุ่งงาน	รวม	.564**	.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

5. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจซีอีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจระจกกรองแสงสีฟ้า จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจซีอีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจระจกกรองแสงสีฟ้า จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจซีอีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจระจกกรองแสงสีฟ้า จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ตรงกับด้าน การยอมรับ ลักษณะของเนื้องาน ความก้าวหน้า และสถานะทางสังคม

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหัวหน้างานของตนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งความสัมพันธ์ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก ศรีปริวาทีน (2548) ซึ่งศึกษาเรื่องแบบผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตและบริการสายการบินหน่วยธุรกิจการบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหัวหน้างานของตนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 31) ซึ่งพูดถึงผู้นำว่าเป็นผู้ที่ทำให้องค์การประสบ

ความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งนี้จากผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานเมื่อพิจารณาหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดพบว่า “คิดอยู่เสมอว่าต้องทำงานให้หนักขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น” นั้นมีค่าน้อยที่สุดจากผลการวิจัย ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในทัศนะของพนักงาน คิดว่าหัวหน้างานของตนเองมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อผลประโยชน์ของบริษัท เมื่อพิจารณาหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดพบว่า “ตัดสินใจหรือทำอะไรโดยไม่จำเป็นต้องปรึกษาผู้ร่วมงาน” ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานคิดว่าหัวหน้างานของตนเองเมื่อจะมอบหมายงาน หรือจะตัดสินใจในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหา หัวหน้าจะปรึกษา และอธิบายถึงเหตุผลก่อนเสมอจึงจะตัดสินใจสั่งการ

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอซีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดกลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในอันดับสูงสุดจากทุกด้านคือ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก และระดับแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในอันดับต่ำสุดจากทุกด้านคือ ด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง การที่ระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับอยู่ในระดับมากนั้นอาจเป็น เพราะพนักงานทุกคนได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานต่างๆ จากหัวหน้างาน มีการติดตามงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ และหัวหน้างานยังสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่วนระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือนอยู่ในระดับปานกลางแต่ต่ำที่สุดจากทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานคิดว่ารายได้เงินค่าจ้าง/เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันเลยทำให้ระดับแรงจูงใจในด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน อยู่ในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีราภรณ์ พาหุรักษ์ (2549) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรม อพอลโต อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจมากที่สุดรายด้าน คือด้านความรับผิดชอบ ในระดับมากที่สุด และระดับแรงจูงใจรายด้านที่ต่ำที่สุดจากทุกด้าน คือด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน และผลการวิเคราะห์ก็ยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ฉันทวัฒนานุกุล (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นาคาชิมาบริบเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับแรงจูงใจที่มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงานตามลำดับ ส่วนระดับแรงจูงใจรายด้านที่
 ชื่อว่า "ชราภรณ์ พิสุทธิ์" (2549) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
 โรม อพอลโล อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าเพศของพนักงานแตกต่างกัน
 จะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอจซีอีเล็กทรอนิกส์
 (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มี
 มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ
 พิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้านที่
 เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีระดับอายุแตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงทำ
 ให้ผลการวิเคราะห์ที่อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
 ของ กวี เข้มกลีบ (2550) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ
 (1995) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมี
 แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้านเช่นกัน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง
 งานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน จะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า
 พนักงานตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่
 แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการ
 ยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสถานะทางสังคม มีระดับแรงจูงใจ
 ในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 กวี เข้มกลีบ (2550) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995)
 จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
 บริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล และแผนกงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 พบว่าโดยภาพรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าใน
 การทำงาน ด้านความเจริญเติบโตและด้านการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

แบบเสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่ 26 เดือน กันยายน พ.ศ. 2552

เรื่อง เสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว).....คุณฉัตรภาวรัตน์ ไช้เจริญ รหัสประจำตัว ๕๐๐๕๓๑๕๐๒๑๑

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชา.....บัณฑิตศึกษาระดับ MAE

ศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์.....

เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่.....2.....ปีการศึกษา.....255๐

สถานที่ที่สามารถติดต่อได้.....771๐19 หมู่ 4 ต.วังสีทอง-นครนายก ต.จ.นครนายก น.อ.ไฉญญี่ ๕ หมู่ที่ ๑๒ ตำบล 1213๐

หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้.....๐๙๐-๒๒๒๕๕๙, ๐๘๓-๕๑๕๕๕๕

มีความประสงค์ขอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความภาคนิพนธ์

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาไทย.....ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงของเมืองด้วยดัชนีชี้วัด

กับความรู้สึกพึงพอใจในภาคการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานฝ่ายช่าง อากาศยานบินในเขตท่าอากาศยานนานาชาติ (ดอนเมือง) กรุงเทพมหานคร

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ(ตัวพิมพ์ใหญ่).....THE RELATION BETWEEN THE THAI AIRWAYS INTERNATIONAL PLC (DONMUANG AIRPORT) MANAGER'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE MECHANICAL OPERATION OFFICER'S WORKING SATISFACTION

ลงชื่อนักศึกษา.....คุณฉัตรภาวรัตน์ ไช้เจริญ

(.....)

ความคิดเห็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์.....

ลงชื่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

(.....)

หมายเหตุ : นักศึกษาจะต้องส่งร่างบทความเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องก่อน นำบทความฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 2 ชุด พร้อมข้อมูลบทความลงแผ่น CD 1 ชุด โดยที่ บันทึกข้อมูลเป็น doc. และ pdf. จึงจะได้รับการตีพิมพ์บทความ และเพื่อใช้ประกอบการยื่นแบบคำร้องขอจบการศึกษา (มร.บ.12)

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรื่อง ตอบรับบทความ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตอบรับการเผยแพร่บทความ

บทความวิทยานิพนธ์ ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ในปีที่.....3.....ฉบับที่.....3.....เดือน.....๓.ค. 2552..... -.....ม.ค..... พ.ศ.....2553.....

บทความภาคนิพนธ์ ลงในเวปไซด์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
(http://grad.vru.ac.th) เดือน..... -..... พ.ศ.....

ลงชื่อ.....

(อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

3 พ.ย. 2552

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

THE RELATION BETWEEN THE THAI AIRWAYS INTERNATIONAL PLC.
(DON MUANG AIRPORT) MANAGERS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
THE MECHANICAL OPERATION OFFICERS' WORKING SATISFACTION

¹⁾ ญาณีกานต์ ไผ่เจริญ ²⁾ วงศ์ธีรา สุวรรณิน ³⁾ เรืองเดช เร่งเพ็ชร
¹⁾ Yanigarn Pajaroen ²⁾ Wongtheera Suvannin ³⁾ Ruangdech Rengpian

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามลักษณะประชากรศาสตร์ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 350 คน ได้รับการตอบกลับแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์จำนวน 337 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test, F-test, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง

¹⁾ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านสถานภาพของวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานฝ่ายช่างบริหารการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนเพศ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด

ABSTRACT

The objective of this research is to study the Thai Airways International Plc. (Don Muang Airport) managers' transformational leadership, to study the Thai Airways International Plc. (Don Muang Airport) mechanical operation officers' working satisfaction, to compare the differences of the mechanical operation officers working satisfaction according to demographic types, and to study the relation between the managers' transformational leadership and the mechanical operation officers' working satisfaction. The sample group was 350 Thai Airways mechanical engineers who completed 337 sets of questionnaires. The data collection tool was a questionnaire about transformational leadership and working satisfaction. The statistics used for data analysis were percentage, average, and standard deviation. The statistics used for hypotheses testing were t-test, F-test, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The statistical significance was given at the level of .05.

Results of the Study

Most of the sample group were 41-50 year old males with bachelor's degrees earning monthly salaries of more than 30,000 baht.

The overall image of the transformational leadership is at middle level. Considering the average, it was found that the transformational leadership aspect of idealized influence has the

highest average at middle level. The transformational leadership aspect of intellectual stimulation has the lowest average at middle level. The overall image of working satisfaction is at middle level. When considering each aspect of working satisfaction, the aspect of vocational status has the highest average at high level. Working satisfaction in the aspect of organizational policy has the lowest average at middle level. The result of hypotheses testing indicated that different demographic types of mechanical engineers have different overall images of working satisfaction. Different sexes do not have different overall images of working satisfaction. Studying the relation between transformational leadership and working environment, it was found that all aspects of transformational leadership are related to working satisfaction. The aspect of individuality is related to the working environment at highest level. The aspect of inspiration is related to working satisfaction at lowest level.

ความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกๆองค์การต้องการเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และอื่นๆ ผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ

ในระดับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยย่อยๆในสังคม ก็เป็นที่ยอมรับเช่นกันว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือที่เรียกกันว่าเป็น กุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ไม่ว่าจะเป็้องค์การในภาครัฐ ภาคเอกชน เป็น้องค์การระดับชาติหรือเป็น้องค์การระดับท้องถิ่น ซึ่งความสำคัญของผู้นำ และความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย ที่ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของ้องค์การรวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลใน้องค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อ้องค์การความเป็นพลเมืองดีใน้องค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรใน้องค์การ และตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544: 31) ภาวะผู้นำในที่นี้จะหมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ส่วนภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกใน้องค์การสร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญของ้องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีผลต่อผู้

ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

บริษัทการบินไทยเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการทางด้านอุตสาหกรรมการบิน อีกทั้งยังเป็นสายการบินแห่งชาติ และเป็นแหล่งซ่อมอากาศยานระดับโลกที่ถูกคัดเลือกเป็นอันดับแรก บริษัทการบินไทยจึงมุ่งพัฒนาการซ่อมบำรุงให้มีขีดความสามารถในการสร้างความปลอดภัยสูงสุดแก่ผู้โดยสาร ลดค่าใช้จ่ายในการจ้างบริการซ่อมบำรุงในต่างประเทศ เพิ่มรายได้ให้กับองค์กรด้วยการให้บริการสายการบินลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

องค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลากรก็ย่อมต้องการสิ่งที่มาสนับสนุนความต้องการของตนเอง และขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยสิ่งที่จะประสานความต้องการของทุกองค์กรและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน คือ สิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจหรือความพึงพอใจ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่ทำความพึงพอใจย่อมได้ผลดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ทำโดยไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน และมีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจงาน ช่วยลดการขาดงาน ลางาน การมาสาย(Lawler, 1983)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญ จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยอยากศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)ท่าอากาศยานดอนเมือง

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการทำงาน

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. พนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานคอนเมือง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานคอนเมือง
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามลักษณะประชากรศาสตร์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานคอนเมือง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวแปรที่ศึกษา
 - ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้
 - ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 - ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ เงื่อนไขของงาน นโยบายขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ และสถานภาพของวิชาชีพ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานคอนเมือง จำนวน 2,180 คน (ที่มา: บมจ.การบินไทย ฝ่ายช่าง, 28 ธันวาคม 2551)
 - 2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้หลักการคำนวณมาจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงในบุญธรรมกิจปริดาบริสุทธิ, 2540: 71) โดยระดับค่าของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับร้อยละ 5 ของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร 2,180 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน
 - 2.3 การเลือกตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) จากพนักงานฝ่ายช่างระดับปฏิบัติการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานคอนเมือง

3. เครื่องมือ

เครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานคอนเมือง มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา โดยมีองค์ประกอบดังนี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ เงื่อนไขของงาน นโยบายขององค์การ การมีปฏิสัมพันธ์ สถานภาพของวิชาชีพ

4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

4.1 การสร้างแบบสอบถาม

4.1.1 ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลทั้งแนวคิด หลักการ วิธีการเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการทำงาน จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

4.1.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาโดยมีองค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.1.3 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน อันได้แก่ ค่าตอบแทนความเป็นอิสระ เงื่อนไขของงาน นโยบายขององค์การ การมีปฏิสัมพันธ์ สถานภาพของวิชาชีพ

4.1.4 นำแบบสอบถามที่ออกแบบได้เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบ พิจารณาหาจุดบกพร่อง รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

4.2 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ

4.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

4.2.2 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruency: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มี IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามคือ 0.804

4.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

4.3.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

4.3.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เท่ากับ	.964
ความพึงพอใจในการทำงาน	เท่ากับ	.934

4.3.3 นำข้อบกพร่องจากการทดสอบมาปรับปรุงครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ใช้ในการทำวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดย

5.1 ขออนุญาตแจกแบบสอบถามจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายช่างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ขอรับหนังสืออนุญาตให้แจกแบบสอบถาม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปแจกเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมืองตอบแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 350 ชุด

5.3 ผู้ศึกษาได้รับการตอบกลับแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์จำนวน 337 ชุดกลับคืน ทำการตรวจสอบและแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดำเนินการต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา
- 6.2 จัดทำรหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่
- 6.3 ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- 6.4 ตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

6.5 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

7.1 สถิติใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

7.1.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

7.1.2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruency)

7.2 สถิติพื้นฐาน

7.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 ค่า t-test

7.3.2 ค่า F-test และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe')

7.3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป
2. จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานคอนเมือง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่ผู้บังคับบัญชาฝ่ายช่างมีในระดับสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3. จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานคอนเมือง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงสุด คือ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานคอนเมือง แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตารางที่ 1 แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามลักษณะประชากรศาสตร์

ความพึงพอใจในการทำงาน	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้
ด้านค่าตอบแทน	.014	.000	.000	.000
ด้านความเป็นอิสระ	.844	.216	.000	.004
ด้านเงื่อนไขของงาน	.827	.234	.000	.001
ด้านนโยบายขององค์กร	.318	.000	.005	.081
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	.288	.326	.006	.001
ด้านสภาพภาพของวิชาชีพ	.007	.018	.004	.015
รวม	.208	.015*	.000**	.038*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายช่างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ความพึงพอใจในการทำงานด้านภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านภาพรวม มากกว่าพนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และพนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษاپริญญาโท / หรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานด้านภาพรวม มากกว่า พนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างมีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายช่างที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึง

พอใจในการทำงานด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบ

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงาน

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ความพึงพอใจในการทำงาน						รวม
	ด้าน ค่าตอบแทน	ด้านความ เป็นอิสระ	ด้านเงื่อนไข ของงาน	ด้านนโยบาย ขององค์กร	ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์	ด้านสถานภาพ ของวิชาชีพ	
ด้านการมีอิทธิพลมี อย่างอุดมการณ์	.215**	.469**	.388**	.582**	.643**	.343**	.616**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.217**	.443**	.451**	.516**	.612**	.355**	.601**
ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา	.262**	.476**	.451**	.583**	.661**	.410**	.661**
ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	.350**	.434**	.409**	.614**	.637**	.454**	.676**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

แบบเสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่ 13 เดือน กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง เสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) อรุณ ใจดี รหัสประจำตัว ๒๐๒๒๐๖๒๐๒๐๒

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ MBA

ศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์

เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๐

สถานที่ที่สามารถติดต่อได้ 77/๖1๘ หมู่ 4 ต.รังสิต-นครนายก ต.รังสิต-นครนายก อ.รังสิต จ.ปทุมธานี 1๒1๓๐

หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ 083-136955 , 090-9999559

มีความประสงค์ขอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความภาคนิพนธ์

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาไทย ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงาน
ของพนักงานช่างซ่อมอากาศยานในประเทศไทย จังหวัด(ลาวาน)

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ(ตัวพิมพ์ใหญ่) RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT AND WORKING INCENTIVE OF THE THAI AIRWAYS INTERNATIONAL PLC EMPLOYEES IN MECHANICAL ENGINEERS DEPARTMENT
ลงชื่อนักศึกษา อรุณ ใจดี (นาย อรุณ ใจดี)

ความคิดเห็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์

ลงชื่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (นาย อรุณ ใจดี)

หมายเหตุ : นักศึกษาจะต้องส่งร่างบทความเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องก่อน นำบทความฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 2 ชุด พร้อม
ข้อมูลบทความลงแผ่น CD 1 ชุด โดยที่ บันทึกข้อมูลเป็น doc. และ pdf. จึงจะได้รับการตีพิมพ์บทความ และเพื่อใช้ประกอบการยื่น
แบบคำร้องขอจบการศึกษา (มร.บ.12)

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรื่อง ตอบรับบทความ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตอบรับการเผยแพร่บทความ

บทความวิทยานิพนธ์ ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ในปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ๓.๓. 2552 - ม.ค. พ.ศ. ๒๕๕3

บทความภาคนิพนธ์ ลงในเวปไซด์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
(http://grad.vru.ac.th) เดือน - พ.ศ.

ลงชื่อ น.ส. อรรณ เลิศพานิช

(อาจารย์ ดร. น.ส. อรรณ เลิศพานิช)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

3 พ.ค. 2552

**ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**
**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT AND WORKING
INCENTIVE OF THE THAI AIRWAYS INTERNATIONAL PLC. EMPLOYEES IN
MECHANICAL ENGINEERS' DEPARTMENT**

"อนุชา แซ่อึ้ง" "วงศ์ธรา สุวรรณิน" "เรืองเดช เร่งเพียร"
"Anucha Saecung" "Wongtheera Suvannin" "Ruangdech Rengpian"

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามลักษณะประชากรศาสตร์ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน ได้รับการตอบกลับแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์จำนวน 356 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test , F-test , ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า

โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป รายได้ สูงกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

การรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

¹⁾ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า เพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด และด้านความเอื้อยงัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานต่ำสุด

ABSTRACT

The objective of this research is to study the Thai Airways International Plc. mechanical engineers' working incentive, to compare the mechanical engineers' working incentive according to demographic types, and to study the relation between the mechanical engineers' organizational environment and working incentive. The sample group was 400 Thai Airways International Plc. mechanical engineers. The respondents fully completed 356 sets of questionnaires. The data collection tool was a questionnaire about organizational environment and working incentive. Statistics used for data analysis were percentage, average and standard deviation. Statistics used for testing the hypotheses were t-test, F-test and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The statistical significance was given at the level of .05.

Results of the Study

Most of the sample group are 41-50 year old males who are married, have bachelor's degrees, have worked for more than 15 years, and earn monthly salaries of more than 30,000 baht.

Acknowledgement of overall image of organizational environment is at middle level. Considering average, it was found that the highest average was for acknowledgement levels of organizational environment in the aspect of harmony and solidarity, which was at middle level. The lowest average was for the organizational environment of reward and bonus, which was at

middle level. The overall image of working incentive is at middle level. Considering aspects, the working incentive aspect of responsibility had the highest average and was at high level. The working incentive aspect of working progress had the lowest average and was at middle level. The result of hypotheses testing of the different demographic types of mechanical engineers found that different sex and educational levels had different overall images of working incentive, while different age, marital status, length of time working, and level of earning did not differ in work incentive. When studying the relation of organizational environment and working incentive, it was found that the overall image in all aspects of the working environment was related to working environment. The organizational environment aspect of reward and compensation was related to working incentive at highest level, while the organizational environment aspect of risk was related to working environment at lowest level.

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมและโครงสร้างขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพต่อองค์กร แต่การพัฒนาด้านเทคโนโลยีก็ควรกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านบุคลากร ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ

ดังนั้น แต่ละองค์กรจึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน โดยเสนอผลตอบแทนทั้งในรูปแบบที่เป็นรายได้ และสวัสดิการต่างๆ มากมาย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าสู่องค์กร

ในการซ่อมบำรุงอากาศยานหรือเครื่องบินนั้น สิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้ปฏิบัติงานต้องพึงระลึกไว้อยู่เสมอก็คือ ความปลอดภัยของผู้โดยสาร ซึ่งเสมือนนายจ้างของพนักงานทุกคน ฉะนั้น พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในการซ่อมบำรุงอากาศยานนอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถตลอดจนทักษะความชำนาญแล้ว ยังจะต้องตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้และไม่ปล่อยปละละเลยการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่พนักงานละเลยการปฏิบัติงาน อาจเป็นผลทำให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของบริษัทที่มีราคาแพงหรืออาจเกิดอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานเองและที่สำคัญคืออาจทำให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้โดยสารได้ ในกรณีที่การซ่อมบำรุงไม่ได้มาตรฐาน

บริษัทการบินไทยเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการทางด้านอุตสาหกรรมการบิน อีกทั้งยังเป็นสายการบินแห่งชาติ ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้โดยสารในด้านความปลอดภัย รวมทั้งการบริการต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเท่ากับเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศไทย ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จากบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความรู้สึกและการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรโดยตรง และความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กรมีผลกระทบต่อการทำงาน และความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์กรด้วย ชไนเดอร์ (Schneider, 1977 อ้างถึงใน เยาวภรณ์ ประชาสุข, 2546: 2) และการศึกษาของ ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968: 103) พบว่าบรรยากาศแบบเผด็จการเน้นการรวบอำนาจในการตัดสินใจและยึดมั่นในกฎระเบียบ ทำให้ปริมาณผลผลิตต่ำไม่มีการสร้างสรรค์และขาดความสามัคคีในขณะที่บรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูงแต่ผลผลิตที่ได้จะไม่สูงส่วนบรรยากาศที่มุ่งผลสำเร็จของงานจะเน้นที่เป้าหมายของงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในกลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้น การรับรู้บรรยากาศองค์กรจะทำให้ผู้บริหารวางแผนได้ดีขึ้น ถ้าผู้บริหารไม่สามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้แล้วจะส่งผลให้การบริหารงานจะดำเนินไปไม่ราบรื่น องค์กรใดมีบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลในองค์กรบรรลุความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ความเสียสละให้กับองค์กร

ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยอยากศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

คำสำคัญ

บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. พนักงานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามลักษณะประชากรศาสตร์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ
ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน และรายได้

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน รางวัลและผลตอบแทน ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความเสี่ยภัย

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับและคำชมเชย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางอาชีพ วิธีการปกครองหรือสั่งการ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรของการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 3,905 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติการทั่วไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ (ดอนเมือง) จำนวน 2,180 คน และ ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 1,725 คน (ที่มา: บมจ.การบินไทย ฝ่ายช่าง, 28 ธันวาคม 2551)

2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ, 2540: 71) โดยระดับค่าของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับร้อยละ 5 ของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร 2,180 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 363 คน

2.3 การเลือกตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) จากพนักงานฝ่ายช่างระดับปฏิบัติการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

3. เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

4.1 การสร้างแบบสอบถาม

4.1.1 ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลทั้งแนวคิด หลักการ วิธีการเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

4.1.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.3 สร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อของความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

4.1.4 นำแบบสอบถามที่ออกแบบได้เสนอคณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบ พิจารณาหาจุดบกพร่อง รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

4.2 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ

4.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

4.2.2 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruency : IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มี IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามคือ 0.913

4.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

4.3.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

4.3.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

บรรยากาศองค์กร	เท่ากับ	.929
แรงจูงใจในการทำงาน	เท่ากับ	.958

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ถึงผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อขอแจกแบบสอบถามให้พนักงาน โดยผ่านผู้บริหารทุกหน่วยงาน

5.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการตรวจสอบ และแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลและนำผลการวิเคราะห์มาทดสอบกรอบแนวความคิดต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา

6.2 จัดทำรหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

6.3 ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

6.5 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

7.1 สถิติใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

6.1.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

6.1.2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruency)

7.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 ค่า t-test

6.3.2 ค่า F-test และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe')

6.3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป รายได้ สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป
2. จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบิน ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในอันดับสูงสุด คือ ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบิน ไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานอันดับสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบิน ไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันตามลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 1 แสดงการทดสอบความแตกต่างแรงงูใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามลักษณะประชากรศาสตร์

แรงงูใจในการทำงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	รายได้
ลักษณะงาน	.066	.236	.328	.000	.076	.195
ความสำเร็จในงาน	.034	.829	.891	.005	.811	.531
การได้รับการยอมรับและคำชมเชย	.000	.466	.754	.001	.063	.137
ความรับผิดชอบ	.366	.867	.544	.392	.981	.615
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.929	.002	.057	.554	.004	.001
เงินเดือน	.000	.000	.002	.004	.000	.000
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.159	.015	.844	.000	.123	.303
สถานะทางอาชีพ	.041	.236	.538	.001	.200	.014
วิธีการปกครองหรือสั่งการ	.057	.036	.174	.008	.657	.063
นโยบายและการบริหารงาน	.958	.027	.042	.002	.035	.360
ความสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อน ร่วมงาน	.016	.038	.077	.000	.156	.004
รวม	** .006	.390	.763	** .000	.329	.450

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงงูใจ
ในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชาย มีแรงงูใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

แรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจ
ในการทำงานไม่แตกต่าง

แรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มี
สถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานไม่ต่างกัน

แรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มี
ระดับการศึกษาคต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานต่างกัน พบว่าพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย
จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาคต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีการศึกษาคต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงงูใจ
ในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

5. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าบรรยากาศองค์กรในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กรรายด้านพบว่า

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

บรรยากาศองค์กร	แรงจูงใจในการทำงาน
	ในภาพรวม
ด้านโครงสร้างองค์กร	.606**
ด้านความรับผิดชอบ	.662**
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	.670**
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	.762**
ด้านความขัดแย้ง	.605**
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	.676**
ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.601**
ด้านความเสียภัย	.563**

บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

บรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

บรรยากาศองค์การ ด้านรางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

บรรยากาศองค์การ ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

บรรยากาศองค์การ ด้านความเสี่งภัย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาคั้งนี้สรุปได้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล

ด้านเพศ จากการศึกษาเพศของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกันสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา ครีรัตน์ (2549) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นเพศชาย

ด้านอายุ จากการศึกษาอายุของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับการศึกษาของฉิรพัฒน์ แผ่นทอง (2548) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี อายุ 26 – 30 ปี และอายุมากกว่า 30 ปี ต่างก็มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ด้านสถานภาพสมรส จากการศึกษสถานภาพสมรสของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ บรรเจิด บุญเสริมส่ง (2550) ที่ทำการศึกษารื่องการรับรู้ลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด ผลการศึกษาไม่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา จากการศึกษาระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมที่ต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา ศรีรัตน์ (2549) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉิมพัฒน์ แผ่นทอง (2548) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ จากการศึกษารายได้ของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมที่ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉิมพัฒน์ แผ่นทอง (2548) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) บรรยากาศองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านรางวัลและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมบรรยากาศองค์กรด้านรางวัลและผลตอบแทน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เช่น องค์กรควรส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานอย่างเป็นธรรม มีการพิจารณา

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กร
ของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
THE RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE'S
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT BUS OPERATION ZONE 1
OF BANGKOK MASS TRANSIT AUTHORITY

''ณัฐชัย วงศ์สกุล'' ''วรุณี เชาวน์สุขุม'' ''ศอาด บรรเจิดฤทธิ์''
''Nattachai Wongsupaluk'' ''Varunee Choasukhum'' ''Sa-ard Banjerdrit''

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำนวน 350 คน ซึ่งได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 76 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กร ซึ่งได้ผลการวัดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จ

'' หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านสถานะทางสังคม ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงื่อนไขการงาน และด้านความดีความชอบพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความยุติธรรม ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านผู้บริหาร และด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือนพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านความต่อเนื่องมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรในระดับต่ำมาก และด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทางสังคม ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความดีความชอบ และด้านความยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of work motivation 2) to study the level of an employee's organizational commitment 3) to compare the organizational commitment base on demographic data and 4) to examine the relationship between work motivation and employee's organizational commitment at Bus Operation Zone 1 of Bangkok Mass Transit Authority.

The sample were 350 employees of Bus Operation Zone 1 of Bangkok Mass Transit Authority and were selected by simple random sampling method. Data was collected by a questionnaire that had a total of 76 items. Part I was demographic data while part II was work motivation and part III was organizational commitment with a reliability level of .96. The data was analyzed using descriptive statistics of percentage, mean, standard deviation (S.D.), t – test independent, one way ANOVA and Pearson’s product moment correlation coefficient.

The findings were as follows :

1. The work motivation of employees at Bus Operation Zone 1 of Bangkok Mass Transit Authority was at a high level. The findings also showed that the work motivation regarding recognition, achievement, work – itself, status, responsibility, interpersonal relation with peers, working conditions and possibility growth were at a high level. Additional findings also showed that the work motivation regarding fairness, company policy and administration, interpersonal relation with superior, advancement, technical supervision and salary were at a moderate level.

2. The organizational commitment level of employees at Bus Operation Zone 1 of Bangkok Mass Transit Authority was at a high level. The findings also showed that the organizational commitment regarding affective commitment and continuance commitment was at a high level. Additional findings also showed that the organizational commitment regarding normative commitment was at a moderate level.

3. Employees at Bus Operation Zone 1 of Bangkok Mass Transit Authority with different demographic data regarding sex, age, marriage status, education, working area, job position, salary and tenure had no significantly different levels of employee’s organizational commitment at the .05 level.

4. Employees at Bus Operation Zone 1 of Bangkok Mass Transit Authority had more work motivation that was significantly related in a positive manner at a .05 lower level. Additional findings also showed that work motivation regarding supervision was significantly related in a positive manner. The finding also showed that salary was significantly related in a positive manner at a moderate level with the organizational commitment at a level of .01. Moreover, the findings showed that work motivation regarding achievement, recognition, work – itself, advancement, status, company policy and administration, interpersonal relations

with superiors, working conditions, interpersonal relations with peers were not significantly related with organizational commitment.

ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างก็มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับในหน่วยงาน รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการภายในองค์กรด้วย ในขณะที่พนักงานก็มีความแตกต่างและความต้องการส่วนบุคคลที่ต่างกัน กล่าวคือ พนักงานหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ มีความพอใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพนักงาน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเองซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ และถ้าหากพนักงานในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะเกิดเป็นสาเหตุทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพต่ำได้ นอกจากนี้ ความผูกพันในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานเช่นกัน กล่าวคือ การที่พนักงานตัดสินใจเข้าร่วมปฏิบัติงานกับองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ตามที่องค์กรต้องการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนที่องค์กรเสนอให้นั้น หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ พนักงานจะลาออกไปเพื่อหาองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการในส่วนนี้ได้ หรืออาจมีพนักงานบางส่วนตัดสินใจที่จะไม่ลาออก แต่ลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลง เพื่อให้งานนั้นผ่านพ้นไปแบบวันต่อวัน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานโดยไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรหรือผูกพันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น (ฉันทนา งามบุญฤทธิ์, 2548 : 1)

มาวเดย์ และคณะ (Mowday et al., 1979 : 113) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรในหมู่พนักงานถือเป็นการบริหารจัดการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรสามารถบำรุงรักษาพนักงานไว้กับองค์กรได้นาน หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานได้ จะทำให้พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรนับว่ามีความเกี่ยวข้องกับการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน การขาดงาน การลางาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอในการที่จะสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร และจะอย่างไรให้บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทพลังอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ขณะเดียวกันก็พร้อม

ที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ดังนั้น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะลดลง และสามารถที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ในระยะที่ยาว (สำราญ นุญรักษา, 2539 อ้างใน จิระชัย ชุมเกิด, 2549 : 1)

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพเป็นรัฐวิสาหกิจ ประเภทกิจการสาธารณูปโภค สังกัดกระทรวงคมนาคม มีภารกิจและขอบเขตความรับผิดชอบในการจัดบริการรถโดยสารประจำทาง วิ่งรับ – ส่งผู้โดยสาร ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง 5 จังหวัด คือ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม และนครปฐม นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่ในด้านประกอบการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบการขนส่งบุคคล และจัดเป็นสาธารณูปโภคชนิดหนึ่งของรัฐที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่หวังผลกำไร (องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, 2552 : Online) ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการแก่ประชาชนและสังคมโดยรวม โดยศึกษาความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความผูกพันในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานว่ามีความสัมพันธ์หรือต่างกันหรือไม่ อย่างไรก็ตามจะเป็นข้อมูลและแนวทางให้แก่ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผน แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานองค์กรและบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับงานด้านการบริการ โดยพิจารณาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร เพื่อให้มีพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงานทุกระดับสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรได้อีกด้วย

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กร องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีความแตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำนวน 2,800 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยมีการกำหนดขนาดและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้
 - 1.2.1 การกำหนดของขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1967 อ้างใน สิทธิ ชีรสรณ์, 2551 : 120) มีระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 และได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 350 คน
 - 1.2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีสุ่ม (Simple Random Sampling)
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) และทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two – Factors Theory) (Frederick Herzberg, 1959 อ้างใน เจริญผล สุวรรณโชติ 2551 : 59 – 61) และทฤษฎีความผูกพันในองค์กรของเมเยอร์ อัลเลน และแกลเลททรี (Mayer Allen and Gellatly's Commitment Theory) (Mayer Allen and Gellatly, 1984 อ้างใน ธนวรรณ สุระธรรมนิติ, 2549 : 15 – 16) ซึ่งสามารถกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น

2.1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

2.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะของเนื้องาน ความรับผิดชอบที่ได้รับ ความก้าวหน้า และสถานะทางสังคม

2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร สัมพันธภาพกับผู้บริหาร เงื่อนไขการทำงาน เงินค่าจ้าง/เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความยุติธรรม และความดีความชอบ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended) ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) และมีข้อความให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) และมีข้อความให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ครอบคลุมถึงเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

3.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเนื้อหา และพิจารณาหาจุดบกพร่อง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากขึ้น

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency : IOC) ค่าถามแต่ละข้อใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป (สิทธิ์ ชีรสรณ์, 2551 : 141) ส่วนคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานเขตการเดินรถที่ 2 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำนวน 30 คนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการทางสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548 : 87 – 115) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อน จากนั้นจึงจัดทำรหัสข้อมูลของตัวแปรในแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วบันทึกข้อมูลตามรหัสและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (t – test Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient Analysis)

ผลการวิจัย

1. พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มากที่สุด คือ ด้านการยอมรับ ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.59) ด้านความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.56) ด้านลักษณะของเนื้องาน ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.59)

ด้านสถานะทางสังคม ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= 0.92) ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= 0.59) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.66) ด้านเงื่อนไขการทำงาน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.63) และด้านความดีความชอบ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.66) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.60) ด้านการบริหารและการจัดการ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.61) ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.61) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.57) ด้านผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.63) และด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.58)

2. พนักงานมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาความผูกพันในองค์กร จำแนกรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก มากที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.64) ด้านอารมณ์ความรู้สึก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.62) ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.65)

3. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรในระดับต่ำมาก และด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทางสังคม ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความดีความชอบ และด้านความยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. พนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มากที่สุด คือ ด้านการยอมรับ

ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านสถานะทางสังคม ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน และด้านความดีความชอบ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ด้านความยุติธรรม ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านความก้าวหน้า ด้านผู้บริหาร และด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กอ่อนก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะของเนื้องานที่พนักงานได้ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสามารถบรรลุผลตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ และยังเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้พนักงานยังมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เนื่องจากว่าพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วนปฏิบัติงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และมีระดับตำแหน่งเป็นพนักงาน อีกทั้ง พนักงานยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากสภาวะภายในของพนักงานเอง รวมถึงพนักงานยังมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นเกียรติและสามารถสร้างชื่อเสียงให้ตนเองได้ เนื่องจากงานดังกล่าวเป็นงานที่ให้บริการแก่ประชาชนและสังคม

2. พนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานครมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันในองค์กร จำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก มากที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ด้านอารมณ์ความรู้สึก ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของณรรัตน์ แป้นเมือง (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9 พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันทางด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้องาน และด้านที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของอำนาจ บัณฑิต (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของบริษัทผู้ว่าจ้าง : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทซัมมิท ออโต้ บอดี อินดัสตรี จำกัด พบว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในบริษัทซัมมิท ออโต้ บอดี อินดัสตรี จำกัดมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากทั้งในภาพรวมและในทุกด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านมาตรฐานของสังคม และความผูกพันด้านที่อยู่ทำงานกับบริษัทต่อไปตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อปฏิบัติงานในองค์กรนี้แล้วจะทำให้มี

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยมีความศรัทธาและยอมรับในนโยบายและการบริหารงานขององค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังตามความรู้และความสามารถที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตีลส์ (Steers, 1977 : 35) ว่าไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติอยู่ในส่วนงานใดขององค์กรและมีความผูกพันในองค์กรนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) แล้ว ลักษณะของเนื้องาน (Job Characteristics) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก่อน (Work Experiences) ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรด้วย

3. พนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายชิ้น เช่น จิระชัย ขมเกิด (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หรือสิริวรรณ ทิพย์ปรีภักสม (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานในโรงแรมหัวหินแกรนด์ แอนด์ พลาซ่า พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่ต่างกัน หรืออรรวรรณ ผดุงรัชดาภิ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสและประเภทตำแหน่งต่างกันความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หรือณพวรรณ ยุติธรรม (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หรือณิธิวีดี ไตวัลย์ (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ พบว่า อัตราเงินเดือนไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานแต่ละคนนั้นมีลักษณะทางประชากรศาสตร์โดยส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง รวมถึงลักษณะของเนื้องานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550 : 51 – 52) ได้สรุปถึงลักษณะของเนื้องานแต่ละประเภทยังต้องใช้ทักษะหรือความรู้ ความสามารถเฉพาะที่พนักงานแต่ละคนนั้นมีความสามารถและมีความถนัดด้วย หากว่าให้พนักงานในส่วนงานสำนักงานมาปฏิบัติงานแทนพนักงานในส่วนงานปฏิบัติการ หรือในทางตรงข้ามถ้าให้พนักงานในส่วนงานปฏิบัติการมาปฏิบัติงานแทนในส่วนงานสำนักงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานไม่สามารถ

ปฏิบัติงานได้ จนกว่าพนักงานจะได้รับการอบรมและการสอนงาน (Training) ตามขั้นตอนต่าง ๆ ของงาน เป็นต้น

4. พนักงานเขตการเดินทางที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านผู้บริหาร ด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิธร อารีรักษ์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย และจุฑาพิพย์ ศิริณภาดล (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อภาควิชากับการใช้อำนาจของหัวหน้าภาควิชาตามความเห็นของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การใช้อำนาจ ด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญของหัวหน้าภาควิชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อภาควิชา และขจรศักดิ์ สุขพัฒน์ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทยลอตเต้ จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะสวัสดิการด้านการงานและสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์ที่สูงอยู่ในระดับต้นขกเว้น ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทางสังคม ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความดีความชอบ และด้านความยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อที่ได้รับ ผู้บริหาร และเงินค่าจ้าง/เงินเดือน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ปฏิบัติในส่วนงานปฏิบัติการ และมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบรวมถึงงานที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหาร รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทสำคัญในการควบคุม ดูแล และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอัตราเงินเดือนตามระดับความรู้ ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบของพนักงานดังกล่าว ส่วนในด้านอื่น ๆ อาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไปในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงไม่ส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร เช่น ความรู้ ความสามารถของคณนั้นมีความเหมาะสมกับลักษณะของเนื้องานและส่วนงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง หรืออัตราเงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 ผู้บริหารองค์กรควรรักษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในด้านที่อยู่ในระดับมากไว้เพื่อเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรโดยรวมไว้ได้

1.2 ผู้บริหารองค์กรควรเสริมสร้างและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในด้านที่อยู่ในระดับปานกลางไว้เพื่อเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรโดยรวมไว้ได้

1.3 ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ซึ่งอาจมีปัจจัยที่เกิดจากสถานะภายในของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมกับการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรให้มากที่สุด เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารและการจัดการองค์กร การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการที่จะปรับปรุงและพัฒนาองค์กร เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจากสถานะหรือปัจจัยภายนอก ซึ่งจะช่วยให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่มีอยู่ในระดับมากนั้นมีความสัมพันธ์กันต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพเท่านั้น ผลการศึกษานี้ไม่สามารถอ้างอิงถึงเขตการเดินรถอื่นขององค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ หรือหน่วยงานที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการขนส่งสาธารณะและ/หรือการขนส่งในรูปแบบอื่น ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องนี้อาจศึกษาต่อในเขตการเดินรถอื่นขององค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพและ/หรือองค์กรอื่นที่ต่างกันออกไป

2.2 ควรมีการศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กรเพิ่มเติม เช่น คุณภาพชีวิต ความสุขในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เซาว์อารมณ์ เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น การศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ การหาความสัมพันธ์เพื่อการทำนายพฤติกรรม การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ขจรศักดิ์ สุขพัฒน์. 2547. การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทยลอตเต้ จำกัด. ปรินิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระชัย ยมเกิด. 2549. ความผูกพันของพนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฑาทิพย์ ศิริณาคล. 2544. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อภาควิชากับการใช้อำนาจของหัวหน้าภาควิชาตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. 2551. ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : เอกพิมพ์ไทย.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2548. การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ฉันทนา งามบุญฤทธิ์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม้อัดไทย จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณรรรัตน์ เป้นเมือง. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9. การศึกษาอิสระการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนวรรณ สุระธรรมนิติ. 2549. ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2550. จะเสริมสร้างความผูกพันของคนต่อองค์กรเพื่อการธำรงรักษาไว้ได้อย่างไร?. วารสาร For Quality. 12 (13) : 51 – 54.
- นพวรรณ บุติธรรม. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธิวดี ไต้วัลย์. 2551. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

แบบเสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2552

เรื่อง เสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) น.ญ.มด. มะลิha รหัสประจำตัว ๕1๒๕๖18๐111

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชา...บริหารธุรกิจ

ศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์

เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2551

สถานที่ที่สามารถติดต่อได้ 188... 12... 1... 13180

หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ 084-0046959, 086-1952708

มีความประสงค์ขอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความภาคนิพนธ์

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาไทย... การศึกษา... การศึกษา... การศึกษา...

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ(ตัวพิมพ์ใหญ่)... MANAGEMENT TOWARDS LEARNING ORGANIZATION

A CASE STUDY OF FUJITSU (THAILAND) CO., LTD.

ลงชื่อนักศึกษา... น.ญ.มด. มะลิha

(... น.ญ.มด. มะลิha ...)

ความคิดเห็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์... 11/23

ลงชื่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์... [Signature]

(... 11/23 ...)

หมายเหตุ : นักศึกษาจะต้องส่งร่างบทความเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องก่อน นำบทความฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 2 ชุด พร้อมข้อมูลบทความลงแผ่น CD 1 ชุด โดยที่ บันทึกข้อมูลเป็น doc. และ pdf. จึงจะได้รับการตีพิมพ์บทความ และเพื่อใช้ประกอบการยื่นแบบคำร้องขอจบการศึกษา (มร.บ.12)

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรื่อง ตอบรับบทความ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตอบรับการเผยแพร่บทความ

บทความวิทยานิพนธ์ ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในปี 3 ฉบับที่ 3 เดือน ๓-๑ 2552 - ม.ค. พ.ศ. 2553

บทความภาคนิพนธ์ ลงในเวปไซด์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (http://grad.vru.ac.th) เดือน - พ.ศ.

ลงชื่อ... ปิยะวรรณ เลิศพานิช

(อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

การจัดการเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท ฟุจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด
MANAGEMENT TOWARDS LEARNING ORGANIZATION A CASE STUDY OF
FUJITSU (THAILAND) CO., LTD.

นฤมล มะโน "วรุณี เชาวนสุขุม" วันทนีย์ ภูมิภักทราคม
"Naruemon Mano" "Warunee Chaosukhum" "Wantanee Phumpatrakom"

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร และเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และการพัฒนาความรู้ของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับสำนักงาน จำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ 5 ประการในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t - test และ F - test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ค่าสหสัมพันธ์ แบบไค-สแควร์ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา อายุงาน 0 – 4 ปี มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ และหน่วยงานที่สังกัดในหน่วยงานการผลิต

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่วนระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันแต่ในส่วน of พนักงานที่มีเพศ อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่ง

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

การเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ไม่มี ความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการในการ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า วินัย 5 ประการในการสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปพัฒนาการจัดการความรู้ขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The research objective was to study managerial ability levels at Fujitsu (Thailand) Co., Ltd. The samples consisted of 363 employees obtained from the Manufacturing Department and Administration Department. Questionnaires concerned personal factors, as well as the fifth discipline of a learning organization. Statistics for data analysis included percentage, arithmetic mean and standard deviation. Hypotheses were tested by t-test, F-test at the significant level of .05, Chi-square test at the significant level of .05 and Pearson's product moment correlation co-efficiency at the significant level of .01.

The results of this research found that: the sample groups were mainly female, aged between 25 – 30 years old, single, with a secondary degree and work experience between 0 – 4 years. Most of them were Operators and worked in manufacturing process.

The overall levels of action with the fifth discipline being a learning organization were at a high level and a shared vision was at the highest level. The overall levels of action with components of learning organization were middle level and the learning dimension was at the highest level.

Employees with different ages and departments were not significantly different in effecting the learning organization. Employees with different sex, working age and position levels were significantly different at a level of .05. The analysis of personal factors and components in learning organization as a whole indicates their sex, , working age, position and education levels were significantly related at .05, excluding age, married status, education and work department. The analysis of the fifth discipline as a whole indicates the dimensions of learning, organization, people, knowledge management and technology were significantly related at .05. From this study, the results could be used to develop the knowledge management in organization efficiency.

ความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ปัจจุบันของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นต้องใช้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถสูง และทันต่อเหตุการณ์ของโลก ซึ่งการวัดความสำเร็จขององค์การยุคปัจจุบัน จะวัดขีดความสามารถ ในการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การ (Value Creation) ซึ่งการบริหารเพื่อที่จะสร้างคุณค่า ด้วยทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) ให้เป็นสินทรัพย์ที่จับ ต้องได้ (Tangible Asset) บุคคลในองค์การจึงต้องอยู่ท่ามกลางการแข่งขันในการสร้างทุนทาง ปัญญา สามารถสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge Based Society) เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์การได้ ความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้กลายเป็น ทรัพย์สินที่สำคัญขององค์การ และเป็นสิ่งที่จะประกันความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน การ จัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ภายในองค์การถือเป็นแนวทางหนึ่งที่จะให้ บรรลุเป้าหมายในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นผล ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ปัจจุบันแนวคิด และ วิธีการจัดการความรู้ มีการพัฒนารูปแบบก้าวหน้าไปมาก ซึ่งอาจมาจากการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อ ตอบโจทย์ความต้องการขององค์การที่นับวันต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ท้าทายความสำเร็จ และความอยู่รอดขององค์การอยู่เสมอ นั่นคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อน องค์การไปสู่ความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้เองเป็นสิ่งที่จุดประกายให้เกิดแนวคิดหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงกันอย่าง กว้างขวาง ทั้งต่างประเทศหรือแม้กระทั่งประเทศไทยเอง ซึ่งแนวคิดนี้ก็คือ “องค์การแห่งการ เรียนรู้” (Learning Organization) นั่นเอง

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบองค์การ และเป็นรูปแบบ การบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน ต่างก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการบริหารรูปแบบอื่นๆและเกิดขึ้นภายใต้แนวคิดที่ เชื่อว่า การทำงานในโลกยุคใหม่เต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น องค์การใดที่สามารถเรียนรู้ได้เร็ว ก็ จะเป็นองค์การที่ได้เปรียบต่อการพัฒนาในสภาพที่มีการแข่งขัน และนำไปสู่ความยั่งยืนโดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นการเรียนรู้ทั้งระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์การในการที่จะ เรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การ (Senge, 1990: 2)

บริษัท พูจิตตี้ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2531 ตั้งอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมนวนครเขต 3 เป็นบริษัทที่ดำเนินการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (Hard Disk Drive) ใน ปัจจุบัน ธุรกิจฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ของพูจิตตี้อยู่ในสภาวะการการแข่งขันอย่างรุนแรง และยังมีมากขึ้น ในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ ประกอบกับมีคู่แข่งทางธุรกิจที่เกิดขึ้นอีกหลายองค์การ จากภาวะการ

แข่งขันซึ่งเพิ่มความรุนแรงขึ้น และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ บริษัท พูจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด จึงต้องมีการพัฒนาองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากร ซึ่งถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก ที่จะมีส่วนในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับบริษัท

จากการศึกษาการดำเนินงานด้านการจัดการองค์ความรู้ของบริษัท พูจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการจัดการองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แต่ปัจจุบันยังพบปัญหาในเรื่องของการจัดการองค์ความรู้คือ เมื่อมีพนักงานใหม่เข้าปฏิบัติงาน การถ่ายทอดทักษะและความรู้จากพนักงานในหน่วยงานให้กับพนักงานใหม่ ไม่มีระบบ คือ มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคล แต่ไม่ได้มีการจัดบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ในรูปของเอกสาร คู่มือ ซึ่งทำให้ความรู้เกิดการสูญหายได้ ในกรณีที่พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญ และชำนาญงานในสาขานั้นออกไป ทำให้บริษัทต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่พบคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน เช่น อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ และห้องประชุม มีไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอกับความต้องการ อีกทั้งช่องทางในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไม่สามารถเข้าถึงพนักงานทุกระดับได้ กล่าวคือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ (Operators) ไม่มีอีเมล ใช้เพื่อการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ทำให้ไม่สามารถรับทราบข้อมูลข่าวสาร จากหน่วยงานอื่นได้ ถึงแม้ว่าบริษัทจะจัดให้มีห้องอินเทอร์เน็ตไว้ให้บริการ แต่ก็มีจำนวนน้อย และไม่เพียงพอกับความ ต้องการใช้บริการของพนักงาน จากปัญหาดังกล่าว ข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจทำวิจัยเรื่องนี้ เพื่อ บังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

คำสำคัญ

องค์การแห่งการเรียนรู้ วินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. วินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเก้ มีความสัมพันธ์อย่างไรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท พูจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท พูจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความแตกต่างกันตามคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซงเก้ และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ฟุจิตสึ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ฟุจิตสึ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของวินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัท ฟุจิตสึ (ประเทศไทย) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ช่างเทคนิค และพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ทำหน้าที่ในการทดสอบชิ้นงานของผลิตภัณฑ์ (Hard Disk Drive) จำนวน 3,504 คน และผู้จัดการ วิศวกรอาวุโส หัวหน้าวิศวกร วิศวกร หัวหน้างาน ผู้ช่วยหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ธุรการ ที่ทำหน้าที่ในการวิเคราะห์ชิ้นงาน ตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานของผลิตภัณฑ์ และนำเสนอผลการทดสอบผลิตภัณฑ์ จำนวน 356 คน รวม 3,860 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบแน่นอน (Finite Population) ของพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 3,860 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บริษัท ฟุจิตสึ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane อ้างใน สิทธิ ธีรสรณ์, 2550: 120) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 363 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ฟุจิตสึ (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย มีผู้ที่มีใจใฝ่เรียนรู้ มีผู้ที่รู้จักพัฒนากรอบความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วม มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีผู้ที่คิดได้อย่างครอบคลุมเชื่อมโยงเป็นระบบ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นแบบมาตรวัดตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) มีเกณฑ์ให้คะแนนทั้งหมด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านองค์การ องค์ประกอบด้านบุคคล องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี โดยลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นแบบมาตรวัดตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) มีเกณฑ์ให้คะแนนทั้งหมด 5 ระดับ

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลทั้งแนวความคิดหลักการ วิธีการเกี่ยวกับการจัดการเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ วินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3.3 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ กับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ ยุทธพงษ์ กัยวรรณ (2543 : 123) แปลความหมายของคะแนนดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัย

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัย

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัย

เลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.6 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543 : 23)

3.4 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) กับพนักงานในบริษัท พูจิตสี (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการทางสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .954

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา และใส่หมายเลขในแบบสอบถาม

4.2 จัดทำรหัสข้อมูลของตัวแปรในแบบสอบถามแต่ละชุด

4.3 กรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการกรอกข้อมูล

4.5 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

- ค่าร้อยละ (Percentage)

- ค่าเฉลี่ย (Mean)

- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน

- ค่า t-test และ F-test

- ค่าสหสัมพันธ์แบบ ไค-สแควร์ (Chi-Square)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

1. จากข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 363 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปีมากที่สุด คือ มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 39.67 และมีสถานภาพโสด จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ส่วนระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีอายุงาน 0 – 4 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 47.11 มีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 และปฏิบัติงานในหน่วยงานการผลิต จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 97.00

2. ผลวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในการสร้าง

องค์การแห่งการเรียนรู้ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีใจใฝ่เรียนรู้ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.71) การเป็นผู้ที่รู้จักพัฒนากรอบความคิด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.76) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.74) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.88) การเป็นผู้ที่คิดได้อย่างครอบคลุมเชื่อมโยงเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.76)

3. ผลวิเคราะห์ห้ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า องค์การมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่องค์การมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.82) องค์ประกอบด้านองค์การ ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.83) องค์ประกอบด้านบุคคล ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.92) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.71) และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.95)

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ฟุจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของพนักงานที่มีเพศ อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านเพศ สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนอายุ และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า วินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้มีใจใฝ่เรียนรู้ ด้านการเป็นผู้ที่รู้จักพัฒนากรอบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ ด้านการเป็นผู้ที่คิดได้อย่างครอบคลุมเชื่อมโยงเป็นระบบ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา การจัดการเพื่อมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา บริษัท ฟุจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นอภิปรายดังต่อไปนี้

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ของพนักงาน บริษัท ฟุจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้จำแนกรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการศึกษาสนับสนุนแนวคิดของ เซงเก้ ที่ได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัย 5 ประการ (Senge, 1990 : 139-269) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล หรือความคาดหวังอย่างชัดเจน อีกทั้งยังตระหนักว่าวิสัยทัศน์ขององค์การก่อให้เกิดความร่วมมือของสมาชิกที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้ ที่กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นพลังขับเคลื่อนในภารกิจทุกอย่างขององค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ และเป็นการสร้างทักษะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์การ เพื่อที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้มีใจใฝ่เรียนรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความพยายามในการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง กระตือรือร้น สนใจ และใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังมีความพยายามตั้งใจที่จะเรียนรู้ทักษะต่างๆ จนเกิดความชำนาญ และมีผลงานออกมามีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้ ที่กล่าวไว้ว่า การฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญเป็นหลักการของการทำให้วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลชัดเจนและลึกซึ้งเป็นคุณลักษณะของผู้ที่มี “ปัญญา” ดังนั้น มันจึงเป็นรากฐานอันสำคัญในองค์การแห่งการเรียนรู้

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ฟุจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่องค์การมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากผลการศึกษาสามารถยืนยันแนวคิดของ มาควอดท์ ที่กล่าวว่า การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านองค์การ องค์ประกอบด้านบุคคล องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Marquardt, 1996 : 20) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) ได้ศึกษาศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยใช้กรอบแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996) พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพมีความคิดเห็นว่า ศักยภาพใน

การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเมื่อจำแนกในแต่ละองค์ประกอบสามารถจัดเรียงลำดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อันดับแรกและอันดับสอง คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร คะแนนอยู่ในระดับมาก อันดับสามคือ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง อันดับสี่คือ ด้านการจัดการความรู้ คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่ปรากฏชัดเจนที่สุด คือ องค์กรมีการใช้การเรียนรู้ของบุคคล และทีมงานในการสร้างความสำเร็จกับองค์กร มีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับ และทุกส่วนงานขององค์กร อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ โดยการให้รางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่วนประเด็นที่ปรากฏชัดเจนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้โดยใช้เวลาแก่บุคลากรและทีมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนกพรพรณ ดิลกโกมล (2548) ที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับการเรียนรู้: บริบทในบริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาทั้ง 5 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบริษัทถือว่าการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท พูจิตตี้ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปานตา เพชรรัตน์ (2548) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทผู้นำ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : ศูนย์สนับสนุนและบริการลูกค้า บริษัท ไทยฟูจิซีรี่ส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานช่างบริการที่มีอายุต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อายุต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านองค์กร องค์ประกอบด้านบุคคล องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ที่มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในส่วนของพนักงานที่มีเพศ อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสนิต หงษ์ทอง (2546) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณีพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา

พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่มีการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง การรับรู้ของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามเพศ อายุงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศ และอายุงานต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านบุคคล องค์ประกอบด้านกาบริหารจัดการความรู้ และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นองค์ประกอบด้านองค์การที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท พูจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศ สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปานตา เพชรรัตน์ (2548) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทผู้นำ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : ศูนย์สนับสนุนและบริการลูกค้า บริษัท ไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ในด้านอายุงาน ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนในด้านอายุ และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีความแตกต่างกันในด้านข้อมูลประชากรศาสตร์ มีพื้นฐานการเรียนรู้ต่างกัน อีกทั้งความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาความรู้ไม่เท่ากัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญสำหรับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานบริษัท พูจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า วินัย 5 ประการในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านเป็นผู้ที่คิดได้ อย่างครอบคลุมเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการเป็นผู้มีใจใฝ่เรียนรู้ ด้านการเป็นผู้ที่รู้จักพัฒนากรอบความคิด และด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ออสบอร์น (Osborne, 1998) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ องค์การแห่งการเรียนรู้ และภาวะผู้นำในระบบมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล และวินัยของผู้นำ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรอบรู้ส่วนตัว 2) แบบแผนความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดเชิงระบบ เป็นองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัท ฟูจิตลี (ประเทศไทย) จำกัด ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในด้าน การเรียนรู้ของพนักงาน โดยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพนักงานทุกระดับ อีกทั้งควร ส่งเสริมการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ของพนักงานทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน

2. บริษัท ฟูจิตลี (ประเทศไทย) จำกัด ควรพัฒนาระบบการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ สามารถค้นหาได้ง่าย ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้องรวดเร็ว และทันเวลาควรมีช่องทาง ในการติดต่อสื่อสารให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ เช่น อีเมล โซเชียลมีเดีย ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถใช้ติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้

บรรณานุกรม

จำเรียง วิวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. 2540. วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์การการเรียนรู้.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอกซเปอร์เน็ด.

ประพนธ์ ผาสุขยืด. 2550. การจัดการความรู้ฉบับขับเคลื่อน. กรุงเทพมหานคร: ไชยใหม่.

บุทรพงษ์ กัยวรรณ. 2543. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สิทธิ์ ชีรสรณ์. 2551. เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี พรินท์ (1991) จำกัด.

Senge, P.M. 1990. **The fifth discipline : The Art and Practice of the learning**

organization. New York: Doubleday.

แบบเสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่ 19 เดือน กันยายน พ.ศ. 2552

เรื่อง เสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) วิมลรัตน์ จันทร์เกษม รหัสประจำตัว ๕๑๒๕๖๑๗๐๑๑๖

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรครุศึกษบัณฑิต สาขาวิชา นิเทศศาสตร์

ศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์

เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2551

สถานที่ที่สามารถติดต่อได้ 30/31 ม.1 ม.วอวณ อ.ควนสงาร อ.ปทุมธานี 12120

หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ ๐๘๔๖๗๙๙๗๐

มีความประสงค์ขอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความภาคนิพนธ์

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาไทย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ กับทีม คนงานในสหภาพแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการอำนวยการ : คณะศึกษาศาสตร์ไทยสัมพันธ์บัณฑิตศึกษา อักษร

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ(ตัวพิมพ์ใหญ่) THE RELATIONSHIP BETWEEN INSURER AND

SERVICE MARKETING MIXED UNDER ECONOMIC CRISIS IN CASE STUDY OF OCEANIC LTD.

INSURANCE COMPANY LIMITED IN BANGKOK

AND BOUNDARY AREAS

ลงชื่อนักศึกษา วิมลรัตน์ จันทร์เกษม
(น.วิมลรัตน์ จันทร์เกษม)

ความคิดเห็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์

ลงชื่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. - วิมลรัตน์ -

(น.วิมลรัตน์ จันทร์เกษม)

หมายเหตุ : นักศึกษาจะต้องส่งร่างบทความเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องก่อน นำบทความฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 2 ชุด พร้อม
ข้อมูลบทความลงแผ่น CD 1 ชุด โดยที่ บันทึกข้อมูลเป็น doc. และ pdf. จึงจะได้รับการตีพิมพ์บทความ และเพื่อใช้ประกอบการยื่นแบบ
คำร้องขอจบการศึกษา (มร.บ.12)

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรื่อง ตอบรับบทความ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตอบรับการเผยแพร่บทความ

บทความวิทยานิพนธ์ ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ในปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ต.ค. 2552 - พ.ศ. 2553

บทความภาคนิพนธ์ ลงในเวปไซด์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
(<http://grad.vru.ac.th>) เดือน - พ.ศ.

ลงชื่อ ปิยะวรรณ เลิศพานิช

(อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำประกันชีวิตกับส่วนประสมทางการตลาดบริการช่วงภาวะ

เศรษฐกิจตกต่ำ : กรณีศึกษาบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**THE RELATIONSHIP BETWEEN INSUREE AND SERVICE MARKETING MIXED
UNDER ECONOMIC CRISIS : A CASE STUDY OF OCEAN LIFE INSURANCE
COMPANY LIMITED IN BANGKOK AND BOUNDARY AREAS**

¹⁾วรัณทิพย์ จันทรวินุบลย์ ²⁾วันทนีย์ ภูมิภัทราคม ³⁾วรุณี เชาวน์สุขุม

¹⁾Wanthip Chantraviboon ²⁾Wantanee Phumpatrakom ³⁾Warunee Chaosukhum

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำประกันชีวิตกับส่วนประสมทางการตลาดบริการช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ : กรณีศึกษาบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดบริการกับปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับส่วนประสมทางการตลาดบริการของลูกค้าบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกค้าที่ทำประกันชีวิตกับบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 28 ข้อ คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามส่วนประสมทางการตลาดบริการ ซึ่งผลจากการวัดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามถูกวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน และมีความสมบูรณ์ถูกต้องสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที่แบบอิสระต่อการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ค่าไคร้สแควร์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

¹⁾ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการให้ความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการของลูกค้ายบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าด้านการจัดจำหน่ายบริการ ด้านการสื่อสารการตลาดบริการ ด้านกระบวนการ ด้านหลักฐานทางกายภาพ มีการให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านผลิตภัณฑ์บริการ ด้านการกำหนดราคาบริการ และด้านบุคคลมีการให้ระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการอยู่ในระดับมาก

ลูกค้ายบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ และรายได้ต่างกันให้ระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาให้ระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการให้ระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการ โดยรวมของลูกค้ายบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการให้ระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับการให้ระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The objective of this research was to compare marketing mix services and demographic data and the relationship between demographic data and marketing mix services of Ocean Life Insurance Company Limited customers.

The sample group was Ocean Life Insurance Company Limited customers in Bangkok and provincial areas. They were consisted 400 employees selected by simple random sampling method. Questionnaires had 28 items that were composed of : part I which was about demographic data, part II which was about marketing mix services. Both had a .96 level of reliability. The statistics used in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation (S.D), t-test independent sample, one way ANOVA and Pearson's Chi – Square.

The findings were as follows : The marketing mix services levels at Ocean Life Insurance Company Limited was at a moderate level. The finding also showed that sale channel, marketing communication, process and physical evidence were at a moderate level.

In additional, the findings showed that the aspects of product service, fixed price and people were at a high level.

The Ocean Life Insurance Company Limited customers who had different demographic data regarding sex, age, marriage status, career and salary had significantly different marketing mix services at the .05 level. In addition, findings also showed that those who were different in demographic data regarding education had no significantly different marketing mix services at the .05 level.

The relationship between the demographic data of Ocean Life Insurance Company Limited customers with the services marketing mixed were significantly different at the .05 level. Additional to the findings regarding sex, age, marriage status, education, career and salary with the services marketing mixed were significantly different at the .05 level.

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทั่วโลกได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรงซึ่งมีต้นเหตุมาจากปัญหาวิกฤตทางการเงินของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือเรียกอีกอย่างว่า วิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ ซึ่งในอดีตประเทศไทยได้เคยประสบกับปัญหาดังกล่าวมาแล้วในปี 2540 วิกฤตนี้ประเทศไทยเรียกว่า วิกฤตต้มยำกุ้ง ซึ่งจากผลกระทบดังกล่าวทำให้สถาบันการเงินจำนวน 56 แห่งต้องปิดกิจการลง ส่งผลให้ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อสถาบันการเงินลดลงประกอบกับการที่อัตราดอกเบี้ยเงินฝากมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องภายหลังการเกิดภาวะวิกฤต ซึ่งปัญหาที่ประเทศไทยเคยประสบมานี้ปัจจุบันได้เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาทำให้สถาบันการเงินยักษ์ใหญ่ของประเทศสหรัฐอเมริกาต้องปิดตัวลงเป็นจำนวนมากในที่นี่รวมถึงบริษัทประกันภัยอเมริกัน อินเตอร์เนชั่นแนล กรู๊ป หรือ เอไอจี (AIG) วิกฤตทางการเงินนี้ยังส่งผลไปยังประเทศอื่น ๆ เช่น ประเทศญี่ปุ่น มีการลดกำลังการผลิต การปลดคนงานออก ปัญหาดังกล่าวนี้มีที่มาจากวิกฤตการเงินของสหรัฐทั้งสิ้น โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งได้รับผลกระทบอย่างมากเพราะเป็นประเทศที่ต้องพึ่งพาการส่งออกและสหรัฐอเมริกาก็เป็นประเทศที่นำเข้าสินค้าของประเทศไทยอยู่ในอันดับต้น ๆ อีกด้วย

ปัญหาเศรษฐกิจยังส่งผลไปยังการดำเนินชีวิตของคนในปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเสี่ยงและการแข่งขันที่ค่อนข้างสูงทำให้เกิดการต่อสู้กันในสังคมอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงปัญหาทางการเมืองที่ส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจอย่างเห็นได้ชัด เช่น การประท้วงขับไล่ต่าง ๆ ส่งผลต่อ

ความเชื่อมั่นในการลงทุนของนักลงทุนต่างประเทศ เกิดการชะลอการลงทุน การปิดสนามบินสุวรรณภูมิก็ส่งผลให้ประชาชนที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม โคนปลดออกเป็นจำนวนมากเนื่องจากไม่สามารถส่งสินค้าไปยังต่างประเทศได้ตรงตามกำหนดเวลาทำให้เศรษฐกิจที่ประเทศได้เผชิญอยู่มีความเสี่ยงค่อนข้างสูง โดยเฉพาะประชาชนที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการส่งออกซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้ทำให้ธุรกิจประกันชีวิตที่เป็นธุรกิจที่สามารถรองรับความเสี่ยง หรือบรรเทาความเสี่ยง ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งในส่วนการส่งเสริมให้เกิดสวัสดิภาพแก่ประชาชนและยังถือเป็นทางเลือกหนึ่งของการออมนอกจากนี้ธุรกิจประกันชีวิตยังมีบทบาทสำคัญต่อภาคเศรษฐกิจโดยตรงในแง่ของการเป็นแหล่งระดมเงินทุนให้แก่ภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ ในการกู้ยืมเงินเพื่อที่จะไปลงทุนซึ่งจะก่อให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจต่อไปในอนาคต ดังเช่นในการตราพระราชบัญญัติประกันชีวิต พ.ศ. 2510 ซึ่งรัฐบาลให้เหตุผลว่า “เพื่อส่งเสริมการประกันชีวิตให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นให้ทันสมัยกับความต้องการของประชาชน เพราะการประกันชีวิตนอกจากจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงิน แก่ผู้เอาประกันชีวิตแล้วยังเป็นสถาบันการเงินที่สำคัญในการช่วยพัฒนาการเศรษฐกิจของประเทศ อีกด้วย” (สุธรรม พึ่งใจ และวิรัช พึ่งใจ, 2542 : 25)

การดำเนินธุรกิจในช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจตกต่ำบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด ต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวนทางเศรษฐกิจตลอดทั้งปีเป็นผลสืบเนื่องมาจากหลายปัจจัยทั้งปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ ทั้งสถานการณ์ราคาน้ำมันดิบที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง การอ่อนค่าลงของเงินดอลลาร์สหรัฐ วิกฤตสินเชื่อภาคอสังหาริมทรัพย์ด้วยคุณภาพในสหรัฐอเมริกา รวมทั้งปัญหาการแข็งค่าของเงินบาท ภาวะเงินเฟ้อตลอดจนปัญหาด้านเสถียรภาพทางการเงินเมืองความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ยังยืดเยื้อ ส่งผลให้นักลงทุนขาดความเชื่อมั่น ประชาชนชะลอการใช้จ่ายลงแต่ยังคงให้ความสนใจในการเก็บออม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำประกันชีวิต เนื่องจากผลตอบแทนในกรมธรรม์ประกันชีวิตสูงกว่าการฝากเงินไว้กับธนาคารเป็นผลให้การขยายตัวของธุรกิจประกันชีวิตโดยรวมในปี 2550 มีอัตราการเจริญเติบโตสูงขึ้นร้อยละ 16.2 จากร้อยละ 4.0 ในปี 2549 (รายงานประจำปีบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด, 2551: 10)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ทำประกันชีวิตในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงจะได้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ทำประกันชีวิตอย่างแท้จริงซึ่งบริษัทสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้และเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนประสมทางการตลาด เมื่อ

บริษัทมีส่วนประสมทางการตลาดที่ดีก็จะส่งผลถึงการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ ในการแข่งขันกับคู่แข่งต่อไป

คำสำคัญ

ส่วนประสมทางการตลาดบริการ บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการให้ระดับความสัมพันธ์ส่วนประสมทางการตลาดบริการของลูกค้าบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัดกันอย่างไร
2. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการแตกต่างกันอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการให้ความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำของลูกค้าที่ทำประกันชีวิตกับบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบการให้ความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการกับปัจจัยส่วนบุคคลของลูกค้า บริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับส่วนประสมทางการตลาดบริการของลูกค้าบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกค้าที่ทำประกันชีวิตกับบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 414,444 คน (ส่วนข้อมูลฝ่ายขายบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน ปี 2552 : 2552)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125) อ้างใน นิคม สุวัตติ, 2541 : 14) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399.99 คน โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ มีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ประกอบด้วย ส่วนประสมการตลาดบริการ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์บริการ การกำหนดราคาบริการ ช่องทางการจัดจำหน่ายบริการ การสื่อสารการตลาดบริการ บุคคล กระบวนการ หลักฐานทางกายภาพ โดยใช้คำถามในลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) ในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งมีตัวเลือกตามระดับความสำคัญ โดยกำหนดค่าคะแนน ออกเป็น 5 ระดับ

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษารายละเอียดของส่วนประสมการตลาดช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และความรู้เกี่ยวกับธุรกิจประกันชีวิต จากงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในโครงสร้างด้านเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และแบบสอบถามเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการ

3.3 หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา

นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ในเนื้อหาของแบบสอบถาม ความสามารถในการนำไปใช้ของข้อคำถามแต่ละข้อ เพื่อนำเสนอแนะมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงมากขึ้น และใช้ดัชนีค่าความพ้อง (Index of concurrence) ของความเห็นผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นเกี่ยวกับข้อความหรือข้อคำถามแต่ละข้อในเครื่องมือนั้น เป็นเกณฑ์ตัดสินว่าจะคงข้อความหรือข้อคำถามนั้นไว้ หรือตัดออก ดรรชนีค่าความพ้อง แปลความหมายคะแนนดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตรงตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เลือกข้อที่มีค่าดรรชนีค่าความพ้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับลูกค้าที่ทำประกันชีวิตในบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่บุคคลที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์ (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach 1970 : 161 อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543 : 137) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้เท่ากับ .96

4. การประมวลผลข้อมูล

4.1 การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูล

4.2 การลงรหัสข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัส

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

- ค่าร้อยละ (Percentage)
- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

- การทดสอบค่าที (t – test)
- การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (One Way ANOVA)
- การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)
- การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์แบบ Chi – Square (χ^2)

ผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 218 คน มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 122 คน และมีสถานภาพสมรส จำนวน 181 คน ส่วนระดับการศึกษาของลูกค้าส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 212 คน มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด จำนวน 153 คน นอกจากนี้ส่วนใหญ่มียารายได้อยู่ที่ 13,001 ขึ้นไป จำนวน 201 คน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ลูกค้าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญส่วนประสมทางการตลาด บริการโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ลูกค้าให้ความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการ ด้านผลิตภัณฑ์บริการสูงสุด รองลงมา คือการกำหนดราคาบริการ บุคคล การจัดจำหน่ายบริการ กระบวนการ การสื่อสารการตลาดบริการ และด้านหลักฐานทางกายภาพตามลำดับ

3. จากผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับการให้ความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการของบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

ตารางที่ 3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการโดยรวมของลูกค้าที่ทำประกันชีวิต จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	218	92.66	18.18	2.86	.00*
หญิง	182	98.00	19.09		
รวม	400	95.33	18.64		

จากตารางที่ 3.1 พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันจะให้ความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการโดยรวมของลูกค้า จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	10,473.93	4	2,618.85	7.98	.00*
ภายในกลุ่ม	129,692.83	395	328.34		
รวม	140,166.76	399			

จากตารางที่ 3.2 พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันให้ความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการรายด้านของลูกค้าที่ทำประกันชีวิต จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4,669.14	3	1556.38	4.55	.00*
ภายในกลุ่ม	135,497.62	396	342.17		
รวม	140,166.76	399			

จากตารางที่ 3.3 พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการของลูกค้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1,724.37	2	862.19	2.47	.08
ภายในกลุ่ม	138,442.39	397	348.72		
รวม	140,166.76	399			

จากตารางที่ 3.4 พบว่า มีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการของลูกค้า จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	21,132.30	5	4226.46	13.99	.00*
ภายในกลุ่ม	119,034.46	394	302.12		
รวม	140,166.76	399			

จากตารางที่ 3.5 พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญของส่วนประสม
ทางการตลาดบริการของลูกค้า จำแนกตามรายได้

รายได้	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	14,403.10	5	2,880.62	9.03	.00*
ภายในกลุ่ม	125,763.66	394	319.20		
รวม	140,166.76	399			

จากตารางที่ 3.6 พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับการให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับการให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำประกันชีวิตกับส่วนประสมทางการตลาดบริการ ช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ : กรณีศึกษาบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัดมีประเด็นอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์บริการ ด้านการกำหนดราคาบริการ ด้านบุคคล ลูกค้าให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการอยู่ในระดับ มาก และด้านการจัดจำหน่ายบริการ ด้านกระบวนการ ด้านการสื่อสารการตลาดบริการ ด้านหลักฐานทางกายภาพ ลูกค้าให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับการให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการของบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด พบว่า ลูกค้าที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ และรายได้ที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในส่วนของระดับการศึกษาที่ต่างกันลูกค้าให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกค้าแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งอาจจะมาจากด้านปัจจัยภายในและภายนอก

3. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการ โดยรวมของลูกค้าบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านรายได้ มีความสัมพันธ์กับการให้ระดับความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่าลูกค้าให้ระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดบริการด้านผลิตภัณฑ์บริการ ด้านการกำหนดราคาบริการ ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นได้ว่าทั้งสามด้านยังมีบางข้อที่ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น เช่น เบี้ยประกันมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ลูกค้ายังให้ความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดบริการในระดับปานกลาง ซึ่งบริษัทควรปรับค่าเบี้ยประกันให้มีความเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายของลูกค้าและรับกับสภาพเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นได้โดยลูกค้าที่ทำประกันชีวิตในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำไม่ยกเลิกการทำประกันชีวิต ส่วนเรื่องพนักงานมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่บริษัทควรให้ความสำคัญและพัฒนาบุคลากรในการให้บริการอย่างต่อเนื่องซึ่งบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการให้บริการที่ลูกค้าจะยอมรับ บริษัทอาจจะมีการนำพนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการให้บริการและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่ลูกค้าให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นส่วนที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข คือ ด้านการจัดจำหน่ายบริการ เมื่อพิจารณารายข้อแล้วยังมีข้อที่ควรปรับปรุงคือ เรื่องสถานที่ที่ทำประกันชีวิตควรอยู่ใกล้แหล่งชุมชนซึ่งง่ายต่อการเข้าถึงของลูกค้า ส่วนเรื่องการสื่อสารการตลาดบริการ เมื่อพิจารณารายข้อที่ควรปรับปรุง คือ การโฆษณาผลิตภัณฑ์ผ่านสื่อที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายหลักได้จะช่วยให้ลูกค้าได้รับรู้ข่าวสารของบริษัทไปในตัวด้วย ด้านกระบวนการให้บริการข้อที่ควรได้รับการปรับปรุง คือ การให้บริการของพนักงานต่อลูกค้า ต้องมีความรวดเร็วขึ้นถูกต้องและแม่นยำ และด้านหลักฐานทางกายภาพเมื่อพิจารณารายข้อมีส่วนที่ต้องได้รับการปรับปรุง คือ สถานที่จอดรถ ระบบรักษาความปลอดภัย ซึ่งโดยรวมแล้วทุกด้านมีส่วนทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจทั้งสิ้น

2. การวิจัยเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการของธุรกิจประกันชีวิตจะเห็นได้ว่า โดยรวมลูกค้ายังให้ความสำคัญส่วนประสมทางการตลาดอยู่ในระดับปานกลางซึ่งในแต่ละด้านยังมีข้อที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดให้ดีขึ้นซึ่งยังส่งผลกับการทำประกันชีวิตมากขึ้น

บรรณานุกรม

ประคอง กรรณสูตร. 2542. **สถิติประยุกต์สำหรับครู**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร :

บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเทกซ์ จำกัด.

_____. **รายงานประจำปี 2551 บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด**. กรุงเทพมหานคร :

บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด.

Valaria, A. Z. and Mary, J. B. 2000. **Service Marketing Balacing Customer Perections and Expectations**. New York : The Fee Press.

คุณภาพการให้บริการของโรงเรียนดนตรีสยามกลการ ในเขตกรุงเทพมหานคร
SERVICE QUALITY OF SIAM KOLKARN MUSIC SCHOOLS
IN THE BANGKOK AREA

"อินทนนท์ นุปศาวุธ" "วันทนีย์ ภูมิภักทราคม" "วรุณี เชาวน์สุขุม"
"Inthanont Buphawan" "Wantanee Phumpatrakom" "Warunee Chaosukhum"

บทคัดย่อ

การวิจัยคุณภาพการให้บริการของโรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพการให้บริการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันและความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลประกอบการบริการกับคุณภาพการให้บริการของโรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกค้ำที่ใช้บริการโรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 51 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ส่วนประกอบการบริการ และส่วนที่ 3 คุณภาพการให้บริการ ซึ่งผลจากการวัดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน การทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพส่วนประกอบการให้บริการของโรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านสถานที่ ด้านหลักสูตร ด้านค่าบริการ และด้านบุคลากรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ระดับการให้คุณภาพการให้บริการของโรงเรียนดนตรีสยามกลการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นรูปธรรม ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านความมั่นใจในบริการ และด้านความเห็นอกเห็นใจต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกค้าที่ใช้บริการ โรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานะผู้รับบริการ ต่างกันมีความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศต่างกันให้ระดับคุณภาพการให้บริการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลูกค้าที่มาใช้บริการ โรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานครที่ใช้บริการ ในสถานที่ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนลูกค้าที่เลือกเรียนหลักสูตรต่างกันมีความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบริการของโรงเรียนดนตรีสยามกลการด้านสถานที่ หลักสูตร และบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านค่าบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ABSTRACT

The objective of this research was to study the statistical relation between personal factors and service quality of Siam Kolkarn music schools branches in Bangkok.

The sample group wear customers of Siam Kolkarn Music School in Bangkok. The sample group was chosen by using a simple random sampling method, and the research instrument used was a questionnaire consisting of 51 questions.

The questionnaire had 3 parts which wear ;

part I : personal factors, part II : service factors of Siam Kolkarn Music School, part III : service quality of Siam Kolkarn Music School branches in Bangkok. Statistics used in analyzing data were percentage, mean, standard deviation (S.D), t – test independent sample, One Way ANOVA and Pearson’s product moment correlation coefficient.

The results were as follows :

1. The quality of services of Siam Kolkarn Music School branches in Bangkok was generally high. Considering each aspect, the quality level of places, courses, fees and staffs were all high.

2. The services quality level of Siam Kolkam Music School branches in Bangkok area were generally at a high level. Considering each aspect, the quality level of tangibles, reliability, responsiveness, empathy and assurance were at a high level.

3. Customers of Siam Kolkam Music School branches in Bangkok who had different personal factors regarding age, education and marriage status had different satisfaction toward service quality at statically level of .05 . In addition, the findings also showed that sex does not affect the satisfaction toward service quality levels and had no statistical differences at a level of .05.

4. Customers who use services at a different branch of Siam Kolkam Music in Bangkok had no differences in satisfaction with the service quality level at a statistical level of .05. However, customers who chose different courses had differences in satisfaction with the service quality level at a statistical level of .05.

5. Siam Kolkam Music School' s services, facility, courses and staff had highly positive relations with the service quality level. In addition, the fees were also positively moderately related to the service quality level at the statistical level of .01.

ความสำคัญของปัญหา

ดนตรีเป็นศาสตร์ทางศิลปะแขนงหนึ่งซึ่งอยู่ควบคู่กับมนุษย์มาตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการพัฒนาทางกายและจิตใจของมนุษย์ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มีส่วนในการขับเคลื่อนระบบทำงาน ทำให้ร่างกายเคลื่อนไหวอย่างมีแบบแผนและมีขั้นตอน (อุดม เพชรสังหาร, 2548 : 26) เสียงของดนตรียังสามารถถ่ายทอดความรู้สึกผ่านไปยังประสาทสัมผัสของร่างกายช่วยให้เกิดสุนทรียะและผ่อนคลายอารมณ์ จากภาวะความตึงเครียด ต่อมาจึงมีผู้นำเสียงดนตรีไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น ประกอบการแสดงละคร การแข่งขันกีฬา ประกอบการต่อสู้ ปลูกกระดุม สร้างขวัญกำลังใจ และปัจจุบันมีผู้นำมาใช้ในทางการแพทย์ เพื่อบำบัดผู้ป่วยประกอบกับการรักษาทางวิทยาศาสตร์อีกทางหนึ่ง เพราะเชื่อว่ามีส่วนช่วยให้ผู้ป่วยฟื้นฟูสุขภาพได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ดนตรีเป็นวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลสูงต่อระดับพลังงาน และความรู้สึกของมนุษย์ (Cross, 2001 : 28 – 42) ที่สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมในหลายรูปแบบ โดยทั่วไปแล้วมีการแสดงออกทางเสียง บทเพลง และการเต้นรำ ดังนั้น ดนตรีจึงเข้ามามีส่วนสำคัญในกิจกรรม

ต่าง ๆ ของมนุษย์ทุกชาติทุกภาษา คนตรีช่วยมอบความบันเทิง และกลมกลืนจิตใจของมนุษย์ ให้มีความละเอียดอ่อน และมีสมาธิกับสิ่งที่ทำมากขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่ได้ศึกษาเรียนรู้วิชาคนตรีตั้งแต่ วัยเด็กจะช่วยส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ ได้ดีและลึกซึ้งกว่าคนทั่วไป ดังนั้น จะเห็นว่า ปัจจุบันทั่วโลกต่างก็ให้ความสำคัญกับการเรียนคนตรีกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะคนตรีเป็น ภาษาสากลที่สามารถสื่อสารความรู้สึกความไพเราะได้โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องชาติภาษามาเป็น อุปสรรค

การเรียนการสอนคนตรีในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (Postmodern) ผู้ปกครองมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการเรียนวิชาคนตรีจึงนิยมส่ง บุตรหลานเข้าเรียนคนตรีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการเรียนเปียโน (Piano) ซึ่งเป็นเครื่องดนตรีที่มี ราคาค่อนข้างสูง และโรงเรียนของรัฐก็มีจำนวนน้อยที่สามารถจัดหาอุปกรณ์การเรียนคนตรี ประเภทนี้ให้กับนักเรียนได้ จึงมีโรงเรียนเอกชนเปิดให้บริการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากการสำรวจ โรงเรียนคนตรีเอกชนในประเทศไทย พบว่า มีอยู่ทั่วประเทศ และกำลังดำเนินการสอนกว่า 400 โรงเรียน มีนักเรียนประมาณ 150,000 คน และมีโรงเรียนเอกชนที่จดทะเบียนตามมาตรา 15(2) ของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 และยังคงดำเนินการสอนอยู่ทั่วประเทศ ในขณะที่โรงเรียนคนตรีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีจำนวนโรงเรียนรวมมากกว่า 163 แห่ง มีครูรวมทั้งหมด 1,643 คน มีนักเรียนที่ลงทะเบียนเรียนในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมากถึง 42,181คน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนขึ้น (สำนักงานบริหารกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550)

จากผลการสำรวจดังกล่าวนี้พบว่าธุรกิจโรงเรียนคนตรีมีการแข่งขันเพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจประเภทนี้จะต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ในด้านคุณภาพการให้บริการเป็นพิเศษ เนื่องจากงานบริการเป็นนามธรรม ไม่สามารถจับต้องได้ แต่วัดคุณภาพได้จากความพึงพอใจ ของลูกค้าซึ่งมีระดับความคาดหวังที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องเอาใจใส่ ในการปรับปรุงคุณภาพ ไม่ปล่อยให้คุณภาพในการให้บริการตกต่ำลง เพราะจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร การที่จะทำให้ผู้บริโภครับทราบมีความประทับใจและจดจำ ในภาพลักษณ์ขององค์กรทางบวกและบอกต่อนั้นองค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศและคุณภาพ การบริการให้เป็นเลิศ เพื่อให้ผู้บริโภคได้รับความพึงพอใจสูงสุดจนเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจและ เข้ามาใช้บริการ

ผู้วิจัยสนใจทำงานวิจัยเรื่องคุณภาพการให้บริการของโรงเรียนคนตรีสยามกลการใน เขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นองค์กรซึ่งเป็นที่ทำงานประจำของผู้วิจัยมาเป็นเวลากว่า 5 ปี และเห็นว่ายังไม่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จึงคิดว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา

งานด้านบริการของ โรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ดีขึ้นเป็นสถาบันดนตรีศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพ ช่วยสร้างสรรค์และพัฒนาบุคลากรทางดนตรีที่ดีให้กับสังคม

คำสำคัญ

คุณภาพการให้บริการ โรงเรียนดนตรีสยามกลการ

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและส่วนประกอบ โรงเรียนดนตรีสยามกลการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของผู้มาใช้บริการ โรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้มาใช้บริการของ โรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาส่วนประกอบบริการการของ โรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพการให้บริการของ โรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการกับปัจจัยส่วนบุคคล ของ โรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและส่วนประกอบของ โรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้มาใช้บริการ โรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 สาขา โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 20,301 คน
 - 1.2 การกำหนดของขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967 อ้างใน สิทธิธีร์สรณ์, 2551 : 120) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานผู้รับบริการ (ผู้ปกครอง / นักเรียน) มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับส่วนประกอบบริการของโรงเรียนดนตรีสยามกลการ ประกอบด้วย สถานที่ หลักสูตร ค่าบริการ และบุคลากร

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการให้บริการสอนตามหลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตรเปียโน หลักสูตรกีตาร์คลาสสิก หลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรดนตรีพื้นฐานสำหรับเด็กเล็ก (JMC) หลักสูตรดนตรีพื้นฐานสำหรับเด็ก (CMC) ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นรูปธรรม ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การตอบสนองต่อผู้เรียน ความมั่นใจในบริการ ความเห็นใจต่อผู้ใช้บริการ เพื่อทำความเข้าใจในโครงสร้าง จึงใช้คำถามในลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมีตัวเลือกตามระดับความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) 5 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาค้นคว้าจาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการเพื่อทำความเข้าใจในโครงสร้าง เนื้อหาที่จะนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.2 นำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา (Validity)

3.3 ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามที่ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ

3.4 การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543 : 123)

3.5 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับลูกค้าของบริษัทสยามดนตรียามาฮ่า จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งสามขนาดสถานประกอบการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (บุททพงษ์ กัวยวรรณ์, 2543 : 137) ได้หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยนะแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

4.2 การสรุขข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วมากำหนดใส่รหัส

4.3 การวิเคราะห์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.4 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพการให้บริการ โดยกำหนดเกณฑ์การใช้น้ำหนักแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103) ความหมายค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' s Product Moment- Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์และทดสอบหาความสัมพันธ์ ระหว่างส่วนประกอบการบริการของ โรงเรียนคนตรีสยามกลการ กับคุณภาพการให้บริการขอโรงเรียนคนตรีสยามกลการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2549 : 346)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (t - test Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient Analysis)

โดยกำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ส่วนประกอบการบริการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการ หรือ $P = 0$

H_1 : ส่วนประกอบการบริการไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการ หรือ $P \neq 0$

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า โดยรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 257 คนมีอายุ 20 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 222 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 157 คน ส่วนสถานะผู้รับบริการส่วนใหญ่อยู่ในสถานะของนักเรียนมากที่สุด จำนวน 207 คน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับส่วนประกอบบริการของโรงเรียนคนตรีสยามกลการ จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับคุณภาพการบริการโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลูกค้ำให้ระดับคุณภาพการให้บริการ ด้านสถานที่สูงสุด รองลงมา คือ ด้านหลักสูตร ด้านค่าบริการ และด้านบุคลากร ตามลำดับ

3. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพการให้บริการของโรงเรียนคนตรีสยามกลการใน เขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คุณภาพการให้บริการโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลูกค้ำให้ระดับคุณภาพการให้บริการ ด้านความมั่นใจ ในบริการสูงสุด รองลงมา คือ ความน่าเชื่อถือ ใ่วางใจ ความเห็นอกเห็นใจต่อผู้รับบริการ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ และด้านความเป็นรูปธรรมตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพการ ให้บริการของโรงเรียนคนตรีสยามกลการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพการให้บริการโดยรวมของ โรงเรียนคนตรีสยามกลการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	143	4.35	0.44	1.66	.09
หญิง	257	4.27	0.50		
รวม	400	4.31	0.47		

จากตารางที่ 4.1 พบว่า มีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความ พึงพอใจในคุณภาพการให้บริการไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพการให้บริการของโรงเรียน คนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมจำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1,828.00	3	609.33	4.30*	.00
ภายในกลุ่ม	55,983.64	395	141.73		
รวม	57,811.65	398			

จากตารางที่ 4.2 พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงผู้รับบริการที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพการให้บริการโรงเรียนดนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1,613.51	4	403.38	2.83*	.02
ภายในกลุ่ม	56,198.13	394	142.64		
รวม	57,811.64	398			

จากตารางที่ 4.3 พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพการให้บริการ โดยรวมของโรงเรียนดนตรีสยามกลการ จำแนกตามสถานะผู้รับบริการ

สถานะผู้รับบริการ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
นักเรียน	207	4.38	0.47	3.66*	.00
ผู้ปกครอง	193	4.21	0.48		
รวม	400	4.30	0.48		

จากตารางที่ 4.4 พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะผู้รับบริการต่างกันมีความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบโรงเรียนดนตรีสยามกลการกับคุณภาพการให้บริการ พบว่า ส่วนประกอบโรงเรียนดนตรีสยามกลการ ด้านสถานที่ ด้านหลักสูตร ด้านค่าบริการ และด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการโดยรวมทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาคุณภาพการให้บริการของโรงเรียนดนตรีสยามกลการ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ระดับส่วนประกอบบริการของโรงเรียนคนตรีสยามกลการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับคุณภาพการบริการโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลูกค้ำให้ระดับคุณภาพการให้บริการ ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร ด้านสถานที่ ด้านค่าบริการอยู่ในระดับสูง

2. ระดับคุณภาพการให้บริการของโรงเรียนคนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คุณภาพการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลูกค้ำให้ระดับคุณภาพการให้บริการ ด้านความมั่นใจในบริการ ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ด้านความเห็นอกเห็นใจต่อผู้รับบริการ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านความเป็นรูปธรรมอยู่ในระดับสูง

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพการให้บริการของโรงเรียนคนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกค้ำที่มีอายุ ระดับการศึกษาและสถานะผู้รับบริการต่างกัน มีความพอใจในคุณภาพการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในส่วนของประเทศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบโรงเรียนคนตรีสยามกลการกับคุณภาพการให้บริการ พบว่า ส่วนประกอบโรงเรียนคนตรีสยามกลการ ด้านสถานที่ ด้านหลักสูตร ด้านค่าบริการ และด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพการให้บริการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่าลูกค้ำให้ระดับคุณภาพการให้บริการสูงทุกด้านแต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ยังมีด้านที่ควรปรับปรุงเพิ่มเติม เช่น การติดตามเอาใจต่อผู้เรียน การจัดกิจกรรมการแสดงให้นักเรียนมีเวทีแสดงออกเพื่อเพิ่มเติมทักษะและสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียน ควรจัดทำอย่างสม่ำเสมอ และการจัดทำระเบียบแสดงผลการเรียนให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปกครองสามารถติดตามพัฒนาการของผู้เรียนได้ใกล้ชิดมากขึ้นควรปรับปรุงสื่อและเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้บริการของโรงเรียนคนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานครมีคุณภาพการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละข้อจะทำให้ผู้บริหารได้เห็นถึงความต้องการของลูกค้ำอย่างแท้จริง

2. การวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของโรงเรียนคนตรีสยามกลการในเขตกรุงเทพมหานคร แม้ผลการวิจัยโดยรวม พบว่า คุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับสูงแต่

จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยรายข้อ และรายด้านของส่วนประกอบบริการของโรงเรียนดนตรีสยามกลการ ยังพบข้อแตกต่างกัน ซึ่งควรนำไปปรับปรุงเพิ่มเติม เช่น การจัดจำหน่ายเครื่องดนตรีประกอบการเรียนในราคาที่เหมาะสม เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายควรแนะนำและให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง เพื่อประกอบการตัดสินใจของลูกค้า ส่วนประเด็นที่ลูกค้าให้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ค่าบริการ โรงเรียนควรประชาสัมพันธ์หรือรายงานเอกสารให้ทราบว่า ค่าจะใช้จ่ายต่างๆที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนหรือการบริการที่ดีขึ้น เพื่อให้ผู้ใช้บริการรู้สึกคุ้มค่าและมีความพึงพอใจมากขึ้น

บรรณานุกรม

- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุษพงษ์ กัวยวรรณ. 2543. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- สิทธิ ชีรสรณ์. 2551. เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., and Berry, L. L. 1988. "SERVQUAL : A Multi-item Scale for Measuring Consumer Perception of Service Quality." *Journal of Retailing* 64 (1) : 12 - 40.

แบบเสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่ 13 เดือน กันยายน พ.ศ. 2552

เรื่อง เสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) ปรานี กมลพิษณุพร รหัสประจำตัว 31553130136

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชา วิชาการธุรกิจศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2551

สถานที่ที่สามารถติดต่อได้ มริษัท มเซ็ม 105 โคมาร์ท ซี เซอวิซ (ประเทศไทย) จำกัด 1010 ต.นครชัยทิศ

หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ 081-8503525 โทรเวอริ 3 ไร่ 18 ฤทธิงอส์วีวีอีที แขวงฉะสุภัทร
เขต ฉะสุภัทร กรุงเทพฯ 10906.มีความประสงค์ขอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความภาคนิพนธ์

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาไทย ดนตรีทางชีวิตทางวัฒนธรรมและสังคมของชนกลุ่มน้อย

ชนกลุ่ม มริษัท มเซ็ม 105 โคมาร์ท ซี เซอวิซ (ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ(ตีพิมพ์ใหญ่) THE QUALITY OF WORK LIFE AND WORK

EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES AT YUSBN ARI & SEA SERVICE (THAILAND) COMPANY LIMITED.

ลงชื่อนักศึกษา ปรานี กมลพิษณุพร

(ปรานี กมลพิษณุพร)

ความคิดเห็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์

ลงชื่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อรุณ นริเวทน์
(อรุณ นริเวทน์)หมายเหตุ : นักศึกษาจะต้องส่งร่างบทความเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องก่อน นำบทความฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 2 ชุด พร้อม
ข้อมูลบทความลงแผ่น CD 1 ชุด โดยที่ บันทึกข้อมูลเป็น doc. และ pdf. จึงจะได้รับการตีพิมพ์บทความ และเพื่อใช้ประกอบการยื่น
แบบคำร้องขอจบการศึกษา (มร.บ.12)

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรื่อง ตอบรับบทความ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตอบรับการเผยแพร่บทความ

 บทความวิทยานิพนธ์ ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ในปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม 2552 พ.ศ. 2553 บทความภาคนิพนธ์ ลงในเวปไซด์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
(http://grad.vru.ac.th) เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ ปิยะวรรณ เลิศพานิช

(อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

25 ต.ค. 2552

**คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด**
**THE QUALITY OF WORK LIFE AND WORK EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES AT
YUSEN ARI & SEA SERVICE (THAILAND) COMPANY LIMITED**

¹ปราณี กมลทิพยกุล ²ธีรณิกษ์ ศิริโวหาร ³วันทนีย์ ภูมิภัทราคม
¹Pranee Kamontipayakul ²Tectanic Sirivoharn ³Wantanee Pumipattrakom

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติแบบไคสแควร์ (Chi-Square) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 35 ปี ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อายุงาน 3-5 ปี ปฏิบัติงานที่สาขาชินวัตร

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ อยู่ในระดับพอใช้ ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทุกปัจจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ อัตราเงินเดือน โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์/การเข้าร่วมกิจกรรม

¹ หลักสูตรบริการธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ABSTRACT

The research object were to study the level of quality of work life, the level of work effectiveness, the relationship between personal elements and work effectiveness, and the relationship between quality of work life and work effectiveness of employees at Yusen Air & Sea Service (Thailand) Company Limited. The sample consisted of 240 employees in Yusen Air & Sea Service (Thailand) Company Limited. The subjects completed questionnaires about quality of work life and work effectiveness. Statistics for data analysis included frequency, percentages, mean and standard deviation. Hypotheses were tested by Chi-Square and Pearson's Product Moment Correlation at a significant level of .05.

The research results showed that the sample group was mainly female, between 31-35 years of age, with bachelor degrees, position were employees with an income between 10,001-15,000 baht/month, between 3-5 years of work experience and worked at the Chinnawat branch.

The overall quality of work life was at a moderate level, with the aspect of safe and healthy environment at the highest level. Overall work effectiveness was at a fair level, with the aspect of knowledge in the work place at the highest level. The personal elements had a relationship with work effectiveness. The ratio of monthly salary element had a relationship with work effectiveness at the highest level. Overall quality of work life had a relationship with work effectiveness at a moderate level. A human relations and participation environment had a relationship with work effectiveness at a moderate level.

ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ประสบกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ จึงเป็นปัญหาประการหนึ่งที่องค์กรจะต้องสามารถประคับประคองตัวเองให้รอดพ้นจากภาวะเช่นนี้ไปได้ และที่สำคัญการแก้ปัญหาที่พบในขณะนี้ก็คือองค์กรต่างๆ ก็พยายามปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเปลี่ยนรูปองค์กรให้มีขนาดเล็กลง เพื่อที่จะทำงานคล่องตัวขึ้นหรือมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างขององค์กร แต่ผลลัพธ์ที่ออกมาคือ พนักงานกลัวถูกออกจากงานหรือโยกย้าย ความระส่ำระสายหรือความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นกับพนักงานนั้น ส่งผลสืบเนื่องทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่ำลงและสิ่งต่างๆ เหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ การมีโอกาสพัฒนาความสามารถ ฯลฯ ซึ่งทั้งหมดนี้เรียกรวมกันว่า "คุณภาพชีวิตการทำงาน" ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและมี

สุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน และ อีกความหมายหนึ่งคือ วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เช่น การเพิ่มคุณค่าในงานให้พนักงานเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญ เพราะมีส่วนช่วยสร้างประสิทธิภาพให้แก่ทีมงาน และที่ท่ามีความหมายต่อองค์กร ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่น่าศึกษาค้นคว้าให้ลึกซึ้ง เพราะอาจจะเป็นสาเหตุสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายรวมนั่นก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร

เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมาจนกระทั่งถึงในปัจจุบัน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้คิดค้น ทฤษฎีองค์กรต่าง ๆ มากมาย ทั้งนี้ต่างก็มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ มีการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพขององค์กรสามารถจะพิจารณาได้ใน 3 ระดับด้วยกัน คือ 1) ระดับบุคคล 2) ระดับ-กลุ่ม 3) ระดับองค์กร โดยที่ทั้ง 3 ระดับ จะต้องมีการพัฒนาแบบบูรณาการผสมผสานกัน ไปจึง จะเกิดประสิทธิผลสูงสุด การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ การทำงานเป็นการกำหนด ตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตด้วย การหันมาเอา ใจใส่ต่อชีวิตการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจาก สภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็น ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร ซึ่งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร การทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรจะมี ประสิทธิภาพเพียงใด และบรรลุเป้าหมายเพียงใดนั้น ผู้บริหารของ องค์กรต้องมีความสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้น ให้เข้ากับจุดมุ่งหมายของ องค์กร ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจใน การทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิด ความกระตือรือร้น ปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซิน แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะไปสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม และเห็นว่าในการศึกษานี้เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหาร ทราบถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานซึ่งจะนำผลที่ได้รับในครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือ นำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัท ยูเซิน แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู เซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด อย่างไร
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู เซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยู เซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู เซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู เซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู เซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ การตรงต่อเวลาและความสม่ำเสมอ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ การมีมนุษยสัมพันธ์/การเข้าร่วมกิจกรรม การรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และประโยชน์ของบริษัท ความซื่อสัตย์ การตัดสินใจและแก้ไขปัญหา และรู้จักพัฒนาตนเอง ความเชี่ยวชาญพิเศษที่สามารถจะนำมาใช้ประโยชน์ในงานของบริษัทได้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 547 คน แบ่งออกเป็น 6 สาขา ได้แก่ สาขาอาคารชินวัตรทาวเวอร์ 3 สาขาสยามบิณสูวรรณภูมิ สาขาบางนา กม.19 สาขานวนคร สาขาแหลมฉบังและสาขาเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตรของยามานะ (Yamane, อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2548 : 79) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดแบบสอบถามเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

4. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (ยุทธ ไกยวรรณ, 2548 : 137) ดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด คือ .898 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ .824 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ .778

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1. ขอนหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้จัดการใหญ่บริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) เพื่ออนุมัติแจกจ่าย

5.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและรับกลับคืนใน 30 วัน

5.3 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและคัดแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ทำเครื่องหมายเพื่อสะดวกในการนำไปบันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

6. สถิติที่ใช้ในการศึกษา

6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability coefficient) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruency)

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสอบไคสแควร์ (Chi-square value)
ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 35 ปี ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อายุงาน 3-5 ปี ทำงานที่สาขาชินวัตร

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่ต่ำที่สุดคือด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ อยู่ในระดับพอใช้ และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ อยู่ในระดับปรับปรุง

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	df	χ^2	Sig.
เพศ	3	20.87*	.000
อายุ	12	190.51*	.000
การศึกษา	6	137.82*	.000
ระดับตำแหน่ง	9	194.39*	.000
อัตราเงินเดือน	12	241.76*	.000
อายุงาน	9	43.38*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คุณภาพชีวิตการทำงานความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซิน แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเซิน แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน								
	ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ความรับผิดชอบในงาน	การตรงต่อเวลา/ความสม่ำเสมอ	การปฏิบัติตามกฎ/ข้อบังคับ	การมีมนุษยสัมพันธ์/เข้าร่วมกิจกรรม	การรักษาเครื่องมือ/ประโยชน์ของบริษัท	ความซื่อสัตย์ สุจริต	การตัดสินใจพัฒนาตนเอง	ความเชี่ยวชาญพิเศษ
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.09	.75*	.27*	.46*	.05	-.08	.48*	.67*	.69*
ความปลอดภัยในการทำงาน	.32*	.60*	.69*	.56*	.16*	-.14*	.52*	.58*	.62*
การพัฒนาศักยภาพของปฏิบัติงาน	.17*	.09	.29*	.50*	.34*	.30*	.09	.42*	.38*
ความก้าวหน้าในงาน	.74*	-.08	.36*	.07	.66*	.20*	.08	-.02	-.08
ความมั่นคงในงาน	.38*	-.09	.19*	.05	.17*	.45*	.15*	.15*	.08
สังคมสัมพันธ์	.07	.69*	.36*	.46*	.11	.07	.54*	.59*	.47*
ลักษณะการบริหารงาน	.21*	.31*	.70*	.60*	.30*	.18*	.27*	.26*	.39*
ภาวะอิสระจากงาน	.48*	.25*	.56*	.52*	.25*	.22*	.39*	.60*	.48*
ความภูมิใจในองค์กร	.26*	-.05	.29*	.20*	.79*	.00	.04	.00	.07
รวม	.30*	.36*	.59*	.38*	.60*	.26*	.47*	.59*	.57*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซิน แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยูเซิน แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทิยา เสือแผ้ว (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างศูนย์สอบถามเลขหมาย 1133 บริษัท ที โอ ที จำกัด (มหาชน) ศูนย์กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรกร ผลอินทร์ (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บริษัท ไซโก้ฟริชชั่น ประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไซโก้ฟริชชั่น ประเทศไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ระดับปานกลาง ถึงแม้ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันการมีงานประจำที่มีความมั่นคงและมีผลตอบแทนที่เพียงพอกันค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน โดยที่ไม่ได้รับความเดือดร้อน ไม่ต้องพึ่งพาสินเชื่อในระบบเพื่อมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเนื่องจากการจัดการความปลอดภัยที่ดีของบริษัท ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายเปิดโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความคิด ความรู้ความสามารถ มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนที่เป็นธรรม และประกอบกับความมั่นคงในหน้าที่การงานและความมั่นคงของบริษัท สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ไม่มากเกินไปจนทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนหรือให้เวลากับครอบครัว และไม่น้อยเกินไปจนรู้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน และมีความภาคภูมิใจในบริษัท ที่ปฏิบัติงานอยู่และมีความคิดเห็นต่อการจัดการของบริษัท ในทางที่ดี

เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านที่สูงที่สุดคือด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะของงานทางตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเสี่ยง ต้องใช้ความรอบคอบ ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสจะได้รับอุบัติเหตุได้ง่าย แต่บริษัท มีการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม มีการฝึกอบรมพนักงานให้ความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการทบทวนวิธีการปฏิบัติงานที่มีเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการความเสี่ยง เพื่อเป็นการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกตำแหน่ง ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการแสดงขั้นตอนการแก้ไขปัญหา หรือวิธีปฏิบัติเบื้องต้นเมื่อเกิดอันตรายแก่พนักงานทั้งด้านการจัดการกับเครื่องจักรและวิธีปฐมพยาบาลผู้ได้รับบาดเจ็บแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังมีการซักซ้อมการจัดการความปลอดภัยภายในบริษัทเป็นประจำ เพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคย เมื่อเกิดเหตุการณ์จริงพนักงานจะได้ทราบขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นลำดับและถูกต้อง เพื่อลดความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่จะเกิดขึ้นให้มากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบันบริษัท มีการบริหารจัดการวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้งานในตำแหน่งงานใหม่ และทำให้

พนักงานสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้เมื่อผู้ปฏิบัติงานประจำตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เพื่อให้งานสามารถดำเนินการต่อไปได้ จึงทำให้พนักงานทุกคนมีการเรียนรู้งานในตำแหน่งใหม่ พนักงานมีโอกาสที่จะปรับปรุง พัฒนา ความสามารถของตนเอง แต่ในขณะเดียวกันพนักงาน ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับงานใหม่ ต้องทำความเข้าใจกับลักษณะงานที่อาจจะไม่ตรงกับความรู้ความสามารถเท่าไรนัก และต้องปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ จึงอาจจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากพนักงานมีความกังวลในการปฏิบัติงาน จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ เนื่องจาก ทำให้ความขยันหมั่นเพียรและการเอาใจต่องานในหน้าที่อาจจะน้อยลง และอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงแต่อาจจะไม่ถูกต้องตามระเบียบของบริษัท จากการปรับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าวอาจจะทำให้การปัญหาในการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ เนื่องจากความไม่ชำนาญในการปฏิบัติงาน และ ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้เท่าที่ควรเนื่องจากมีความรู้ความชำนาญมากพอที่จะช่วยแก้ปัญหาได้ และผลจากการปรับเปลี่ยนตำแหน่งอาจจะทำให้ผู้ที่มารับหน้าที่ใหม่ไม่มีความชำนาญด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ทำให้เกิดล่าช้าในการปฏิบัติงานและอาจจะเกิดความเสียหายแก่อุปกรณ์ดังกล่าวอีกด้วย

เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ อยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่บริษัท ต้องการนั้น พนักงานต้องมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างครบถ้วนทุกขั้นตอน สามารถแก้ไขทุกปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง จึงจะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา แต่จากการที่บริษัท มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทำให้ความชำนาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่ลดลง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาก็ลดลงด้วย จึงทำให้งานที่ได้รับมอบหมายอาจจะไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ต้องไว้

ด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ อยู่ในระดับปรับปรุง ทั้งนี้เนื่องจากการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทำให้พนักงานอาจจะเกิดความเหนื่อยล้าในการทำความเข้าใจกับงานในหน้าที่ใหม่ พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ แต่อาจจะมี ความล่าช้าหรือเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้น

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทุกปัจจัย ปัจจัยอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัท มีการให้ค่าอัตราเงินเดือนที่เป็นธรรม และอยู่ใน

เกณฑ์ที่ค่อนข้างสูง พนักงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน อาจเกิดความเหนื่อยล้าแต่เมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับ และประกอบกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีการปลดพนักงานจำนวนมาก ทำให้พนักงานต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งใหม่ให้ได้ และต้องพัฒนาตนเองให้เป็นพนักงานที่มีปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและลดความเสี่ยงในการขาดรายได้จากการปลดพนักงานด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานรองลงมาคือ ด้านระดับตำแหน่ง ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านอายุงาน และ ด้านเพศ ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากก็จะส่งผลให้พนักงานต้องให้ความพยายามปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากกว่าเพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของแต่ละบุคคล ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความสามารถในการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า สำหรับด้านระดับการศึกษาก็เช่นกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการนำความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติการปฏิบัติงานที่ได้รับมาปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ ด้านอายุงานก็เช่นกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า และด้านเพศที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เนื่องจากในปัจจุบันเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้ใกล้เคียงหรืออาจจะทำได้ดีกว่าเพศชาย การรับรู้ การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ใกล้เคียงกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซิน แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน พนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มากเท่ากับการผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด พนักงานก็ต้องปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ และแสดงให้เห็นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเสี่ยงในการถูกปลดออกจากงาน และประกอบกับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ซึ่งส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานอาจจะลดน้อยลง มีความเหนื่อยล้าในการทำงานมากขึ้น แต่พนักงานก็ต้องพยายามปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์/การเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้เนื่องจาก การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานต้องมีการติดต่อประสานงานกันทั้งระหว่างแผนกภายในบริษัท และหน่วยงานภายนอกบริษัท พนักงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้การปฏิบัติงานที่

ต้องมีการประสานงาน หรือการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และการจัดทำกิจกรรมที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท จะทำให้พนักงานมีการปรับปรุงพฤติกรรมส่วนตัว และปรับตัวให้เป็นที่ยอมรับของพนักงานโดยทั่วไป และสร้างเป็นการความสามัคคีระหว่างพนักงานได้เป็นอย่างดี จึงทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ จึงทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิผลมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานรองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจการแก้ไขปัญหาและรู้จักพัฒนาตนเอง เนื่องจากความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขได้อย่างทันที่ งานสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างไม่หยุดชะงัก และการรู้จักพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของพนักงานของพนักงานแต่ละคนว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสิทธิผลสูงสุดได้หรือไม่ ด้านการตรงต่อเวลาและความสม่ำเสมอในการทำงาน เนื่องจากการพนักงานสามารถปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี เนื่องจากงานทุกงานย่อมมีปัญหาที่จะต้องแก้ไข และประกอบกับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานย่อมมีมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งเดิม ด้านความเชี่ยวชาญพิเศษที่สามารถจะนำมาใช้ประโยชน์ในงานบริษัทได้ เนื่องจากงานบางตำแหน่งต้องพนักงานที่ความเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งงานนั้นจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงไปได้ภายในเวลาที่กำหนดทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้น ด้านความซื่อสัตย์สุจริต เนื่องจากพนักงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริต อาจจะได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำ และหากพนักงานสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะได้รับ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาจึงอาจจะมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป ด้านการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ เนื่องจากหากพนักงานสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงภายใต้ข้อกำหนดต่าง ๆ ได้ จึงแสดงถึงประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ เนื่องจากความรับผิดชอบแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน และยังหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เนื่องจากการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ ทำให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่สำหรับพนักงานที่ปรับเปลี่ยนตำแหน่งน้อยลง แต่หากพนักงานสามารถปรับตัว และพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ก็อาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานไม่มากนัก และด้านการรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และผลประโยชน์ของบริษัท มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เนื่องจากการรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และผลประโยชน์ของบริษัท เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ขึ้นอยู่กับนิสัยส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นรูปธรรม หรือมีเกณฑ์การวัดค่าที่แน่นอน พนักงานจึงคิดว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ดังนั้น บริษัท จึงควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมสันทนาการนอกสถานที่เพื่อให้พนักงานภายในบริษัท ทั้งหมด ได้พบปะสังสรรค์กัน รู้จักกัน มีการจัดกิจกรรมเพื่อความสามัคคีและการประสานงานระหว่างบุคคล การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ๆ เพื่อสร้างนิสัยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้ปัญหาการประสานงานลดน้อยลง ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลสูงสุดได้ และนอกจากนี้ยังเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานให้กันพนักงานอีกด้วย

2. จากการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ต่องานในหน้าที่ ซึ่งเกิดจากการปรับเปลี่ยนงาน ดังนั้น บริษัท จึงควรให้มีการสอนงานหรือถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำจากพนักงานเดิมที่ปฏิบัติก่อนปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้พนักงานที่เข้ามารับหน้าที่ต่อสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้มากขึ้น

3. จากการศึกษาทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด ดังนั้นบริษัท จึงควรมีการพิจารณาตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม หรือมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงสุด เพื่อจูงใจให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. จากการศึกษาทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์/การเข้าร่วมกิจกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด บริษัท จึงควรจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อความสามัคคีของพนักงานในบริษัท และเพื่อสร้างนิสัยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้แก่พนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน และนำมาเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใดที่มีความสัมพันธ์เหมือนกัน นำมาคิดค้นหาวิธีปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. เนื่องจากในมีระยะเวลาในการศึกษาวิจัยที่มีอยู่อย่างจำกัดและยังคงมีความประสงค์ ในผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อไป จึงกำหนดการศึกษาวิจัยที่ บริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด เท่านั้น

แบบเสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่ 20 เดือน กันยายน พ.ศ. 2552

เรื่อง เสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) สุภาวดี สุวรรณ รหัสประจำตัว ๑๑๖๕๓๑๘๐๒๐๑

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

ศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์

เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2551

สถานที่ที่สามารถติดต่อได้ ๕๙/๓๖๕ ม.๖ หมู่๖ ตำบล ร.อ.ธรรมศาสตร์วิทยากร แขวงท่าหินว่ เขตบางเขน กทม 1๐220

หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ ๐๘๑-๘๐๐-๙๕๖๕

มีความประสงค์ขอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความภาคนิพนธ์

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาไทย มัลติมีเดียออนไลน์สำหรับสังคมธุรกิจบนอินเทอร์เน็ต

๐๑๐๖๕๓๑๘๐๒๐๑

ชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ(ตัวพิมพ์ใหญ่) FACTORS RELATED CUSTOMERS PURCHASING STEEL

WIRE ROD TO PRODUCE FASTENERS IN BANGKOK AND SURROUNDING AREA

ลงชื่อนักศึกษา (สุภาวดี สุวรรณ)

ความคิดเห็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์

ลงชื่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ดร. ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

(นางอนันต์ งามเทว)

หมายเหตุ : นักศึกษาจะต้องส่งร่างบทความเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องก่อน นำบทความฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 2 ชุด พร้อมข้อมูลบทความลงแผ่น CD 1 ชุด โดยที่ บันทึกข้อมูลเป็น doc. และ pdf. จึงจะได้รับบริการตีพิมพ์บทความ และเพื่อใช้ประกอบการยื่นแบบคำร้องขอจบการศึกษา (มร.บ.12)

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรื่อง ตอบรับบทความ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตอบรับการเผยแพร่บทความ

บทความวิทยานิพนธ์ ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ในปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน พ.ค. 255๕ - ม.ค. พ.ศ. 2553

บทความภาคนิพนธ์ ลงในเวปไซด์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
(<http://grad.vru.ac.th>) เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ ปิยะวรรณ เลิศพานิช

(อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

27 ต.ค. 2552

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กลวดคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตสลักภัณฑ์ของผู้บริโภค
ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

FACTORS RELATED CUSTOMERS PURCHASING STEEL WIRE ROD TO PRODUCE
FASTENERS IN BANGKOK AND THE SURROUNDING AREA

¹⁾ศุภชัย ชูสุวรรณ ¹⁾วันทนีศ ภูมิภัทราคม ¹⁾ธีรธนิญ์ ศิริโวหาร

¹⁾Supachai Chosuwan ¹⁾Wantanee Phumpatrakorn ¹⁾Theathanick Siriwoham

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กลวดคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตสลักภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย ได้แก่ ซื้อเหล็กลวดคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตสลักภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 60 ราย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ซึ่งผลการวัดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .992 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ไค-สแควร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ที่มีความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กลวดคาร์บอน เพื่อใช้ผลิตสลักภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่า ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการบริการ และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับความสำคัญของปัจจัยอื่นๆ ในการซื้อเหล็กลวดคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตสลักภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่า ด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก และ ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การซื้อของผู้บริโภค ได้แก่ ด้านกลุ่มงานที่ผลิต ด้านบริษัท จัดจำหน่ายสินค้า ด้านปัจจัยในการเลือกซื้อ ด้านลักษณะเฉพาะของสินค้า ด้านปริมาณการซื้อต่อเดือน ด้านเหตุผลในการตัดสินใจเลือกซื้อ ด้านแหล่งรับรู้ข้อมูล และ ด้านแหล่งที่ผู้บริโภคเลือกซื้อเหล็กคาร์บอน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านลักษณะเฉพาะของสินค้า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

¹⁾ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กลวดคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตสตั๊กกันของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการบริการ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยอื่นๆ กับการซื้อเหล็กลวดคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตสตั๊กกันของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง และด้านวัฒนธรรม พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the factors that affected customers who purchased steel wire rod to produce fasteners in Bangkok and the surrounding area. The samples of this study consisted of 60 respondents. The questionnaires had a confident level of .992. Statistics used in analyzing data were percentage, mean, standard deviation (S.D.) and Chi-square test.

1. For marketing mix factor: price, place, promotions and people highly affected customers who purchased steel wire rod to produce fasteners in Bangkok and the surrounding area. Product, process and physical environment also had a very high effect on those who purchased steel wire rod.

2. For other factors: politics and culture highly affected customers who purchased steel wire rod to produce fasteners in Bangkok and the surrounding area. The economy and technology also had a very high effect on those who purchased.

3. By analyzing the factors which affected customers who purchased steel wire rod to produce fasteners in Bangkok and the surrounding area, it was found that business groups, brand, purchasing decision, product specification, monthly purchasing volume, purchasing reasons, sources of information, and places to purchase had no significant relationship at .05 level, and no of significant relationship at a level of .01. Product specification had a significant relationship at a level of .05

4. By analyzing marketing mix factors which affected customers who purchased steel wire rod to produce fasteners in Bangkok and the surrounding area, it was found that product, price, place, promotions people, process and physical environment had no significant relationship at a level of .05 and had no significant relationship at a level of .01

5. By analyzing other factors which affected customers who purchased steel wire rod to produce fasteners in Bangkok and the surrounding area. It was found that economy, technology, politics and culture had no significant relationship at a level of .05, and had no significant relationships at a level of .01

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าของไทยเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เฟอร์นิเจอร์ อาหารกระป๋อง (บรรจุภัณฑ์) เครื่องจักรกล และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ฯลฯ ซึ่งชิ้นส่วนอุปกรณ์ที่ทำด้วยโลหะประเภท น็อต สกรู (สลักภัณฑ์) เป็นผลิตภัณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมได้หลากหลายประเภท เช่น อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ เฟอร์นิเจอร์ รถยนต์ และรถจักรยานยนต์ การก่อสร้าง เป็นต้น สลักภัณฑ์เป็นผลิตภัณฑ์จากอุตสาหกรรมเหล็กขั้นปลายที่ใช้เป็นชิ้นส่วน ซึ่งล้วนมีการผลิตที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ความต้องการใช้สลักภัณฑ์ในประเทศจึงโน้มสูงชันและมีบริษัทต่างชาติ หลายรายเข้ามาตั้งบริษัทผลิตสลักภัณฑ์มากขึ้น วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิต คือ ลวดเหล็ก รวมไปถึงแม่พิมพ์ สำหรับการปั๊มหัว และรีดเกลียว ส่วนใหญ่ยังคงต้องพึ่งพาการนำเข้าจากต่างประเทศ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2552)

การผลิตสลักภัณฑ์ในประเทศไทยมีมากกว่า 500 ราย ส่วนใหญ่เป็นผู้ผลิตรายเล็ก ซึ่งรับจ้างผลิตตามความต้องการของลูกค้าที่เป็นกลุ่มใช้งานทั่วไป ส่วนผู้ผลิตรายใหญ่เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพและประสบการณ์ในการผลิตสลักภัณฑ์ เพื่อใช้ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นหลัก โดยมีผู้ผลิตที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจำนวน 12 ราย เป็นบริษัทร่วมทุนจากต่างประเทศทั้งหมด ได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลี และจีน ซึ่งประเทศเหล่านี้ไม่อยู่ในกลุ่มอาฟต้า และไม่ได้ประโยชน์จากการลดภาษีนำเข้าสลักภัณฑ์ จึงย้ายฐานการผลิตมายังประเทศในกลุ่มอาฟต้ามากขึ้นการผลิตสลักภัณฑ์ในประเทศขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วน เครื่องใช้ไฟฟ้า และก่อสร้าง ซึ่งเป็นผู้ใช้สำคัญมีความต้องการสินค้าเพิ่มขึ้น โดยในปี 2547 มีการผลิตสลักภัณฑ์ประมาณ 218,000 ตัน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 11.8 ปัจจุบันสลักภัณฑ์ที่ผลิตในประเทศ กว่าร้อยละ

ละ 40 ใช้ในงานทั่วไป ส่วนอีกร้อยละ 60 เป็นสัณฐานคุณภาพสูง ซึ่งปริมาณโดยรวมที่ผลิตได้ยังไม่เพียงพอ และบางชนิดยังไม่สามารถผลิตได้ความต้องการของอุตสาหกรรมตลาดมีความต้องการใช้สัณฐานยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการ ขยายตัวของอุตสาหกรรม และโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ของรัฐบาล โดยตลาดรถยนต์ในปี 2548 ยังอยู่ในเกณฑ์ดี คาดว่าจะมีการผลิตรถยนต์ทุกประเภทรวมกันถึง 1.04 ล้านคัน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 12.6 แม้ว่าราคาน้ำมันจะโน้มสูงขึ้น แต่ผู้ผลิตก็มีนโยบายผลิตรถขนาดเล็กและประหยัดน้ำมันมากขึ้น (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2552)

จะเห็นได้ว่าการเติบโตของตลาดสัณฐานส่งผลทำให้มีการแข่งขันสูงแทบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันด้านการผลิต มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทันสมัย นำผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ความต้องการใช้เหล็กในประเทศเพิ่มสูงขึ้น ประเทศไทยมีการนำเข้าผลิตภัณฑ์เหล็กสำเร็จรูปและสำเร็จรูปจำนวนมากในแต่ละปี ในขณะที่กำลังการผลิตในประเทศยังมีเหลือ เหตุผลหลักมาจากเรื่องคุณภาพของเหล็กที่ผลิตในประเทศ ส่วนใหญ่เป็นเหล็กเกรดใช้งานทั่วไป (commercial grade) ทั้งนี้ ไทยไม่สามารถผลิตเหล็กคุณภาพสูง (high carbon grade) ได้เนื่องจากมีข้อจำกัดคือ ไทยยังไม่มีอุตสาหกรรมเหล็กขั้นต้น และ จำเป็นต้องพึ่งพาวัตถุดิบจากต่างประเทศนอกจากการแข่งขันด้านราคาแล้วผู้ประกอบการยังคำนึงถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ฉะนั้นการเลือกซื้อเหล็กลดคาร์บอนที่มาใช้เป็นวัตถุดิบที่มีคุณภาพมาใช้ในการผลิตสัณฐานก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง(กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2552) ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยตัดสินใจที่จะทำการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กลดคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตสัณฐานของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยอื่น ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจซื้อสินค้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการและสามารถนำข้อมูลนี้ไปปรับปรุงธุรกิจให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคให้มากที่สุดรวมทั้งให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

คำสำคัญ

การซื้อเหล็กลดคาร์บอน การผลิตสัณฐาน

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยอื่น มีความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กลดคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตสัณฐานของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยอื่นๆ ในการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยอื่นๆ กับการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรคือ ผู้บริโภคที่ซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 60 ราย (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2552) และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ ได้แก่ ผลผลิต ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด บุคลากร กระบวนการบริการ ลักษณะทางกายภาพที่มีผลต่อเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งมีแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล คือปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ปัจจัยด้านผลผลิต ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการบริการ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านกฎหมายและการเมือง ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale) ของลิเคิท(Likert) สเกล 5 ระดับ

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามให้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

3.1 การสร้างแบบสอบถาม

3.1.1 ศึกษารายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยอื่น ๆ กับการซื้อจากงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในโครงสร้างด้านเนื้อหา นำผลที่ศึกษาได้มาสร้างแบบสอบถาม

3.1.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1.3 สร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และ ปัจจัยอื่น ๆ กับการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอน เพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยให้ครอบคลุมทุกด้าน

3.1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ

3.2 การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ (ยูทพงษ์ กัยวรรณ, 2543 : 123) แปลความหมายของคะแนนดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัย

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัย

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัย

และเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.6 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ยูทพงษ์ กัยวรรณ, 2543 : 123)

3.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) จากผู้ซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ ในเขตจังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดอยุธยา จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการทางสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161 อ้างใน ยูทพงษ์ กัยวรรณ, 2543 : 137) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .992

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 60 ราย โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคคลที่มีหน้าที่

จัดซื้อเพื่อกรอกคำตอบในแบบสอบถามจนครบจำนวน 60 ชุด หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการลงรหัสและบันทึกผลทั้งหมดเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผู้วิจัยกำหนดระดับคะแนนแบบสอบถาม 5

นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอค่าทางสถิติต่างๆ ดังนี้ คือ

4.1 การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบถามรวบรวมได้มาตรวจสอบและความสมบูรณ์แต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา

4.2 การลงรหัสข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัส

4.3 การวิเคราะห์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

- ค่าร้อยละ (Percentage)
- ค่าเฉลี่ย หรือมัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean)
- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

- ใช้การทดสอบค่าความสัมพันธ์ของ ไค- สแควร์ (Chi-square)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กถวคคาร์บอน เพื่อใช้ผลิต สลักกัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กถวคคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตสลักกัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่า ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก และ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการบริการ และ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับการซื้อเหล็กถวคคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตสลักกัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการบริการ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง และด้านวัฒนธรรม พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลการซื้อเหล็กถวคคาร์บอนของผู้บริโภค ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและปัจจัยอื่น ๆ กับการซื้อเหล็กถวคคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการในการซื้อเหล็กถวคคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการบริการ และด้านลักษณะทางกายภาพ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้บริโภคให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ระดับความสำคัญของปัจจัยอื่น ๆ ในการเลือกซื้อเหล็กถวคคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง และด้านวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้บริโภคให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจาก ผู้บริโภคเน้นเรื่องสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อการซื้อเหล็กถวคคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการและปัจจัยอื่น ๆ กับการซื้อเหล็กถวคคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการบริการ และด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง และด้านวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

จากการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและปัจจัยอื่น ๆ กับการซื้อเหล็กถวคคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่า ไม่มีปัจจัยด้านใดที่มีความสัมพันธ์กันเลย ทางผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่างเดิมจำนวน 15 ราย ซ้ำอีกครั้งอีกครั้ง ปรากฏว่าได้ผลการวิเคราะห์เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ในการสอบถามครั้งแรกผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะอ่านแบบสอบถามไม่ละเอียด หรือไม่เข้าใจคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการกับการซื้อเหล็กถวคคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ส่วนใหญ่คิดว่าปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการบริการ และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ กับการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กนกศักดิ์ จำปาเทศ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ส่วนประสมทางการตลาดบริการในการเลือกใช้บริการร้านขายหนังสือของผู้บริโภคในจังหวัดสระแก้ว พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับการเลือกใช้บริการร้านหนังสือ โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีสถิติโดยที่ปัจจัยด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการตลาด ด้านกายภาพและด้านกระบวนการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนด้านผลิตภัณฑ์และด้านบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยอื่น ๆ กับการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จากการศึกษา พบว่า ผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ส่วนใหญ่คิดว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง และด้านวัฒนธรรมกับการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชิม เจริญขจรกุล (2549) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยอื่น ๆ ในการซื้อบ้านเดี่ยวในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมาย และด้านวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัทโกเบ ควรให้ความสำคัญในด้านส่วนประสมทางการตลาดบริการ เช่น การโฆษณาผ่านสื่อมวลชน มีการสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีการเยี่ยมชมลูกค้าที่สม่ำเสมอ ส่วนทางด้านปัจจัยอื่นๆ ควรเพิ่มเทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัย เป็นต้น

2. บริษัทสุมิคิน ควรให้ความสำคัญในด้านส่วนประสมทางการตลาดบริการ เช่นการรูปลักษณะของสินค้าและบรรจุภัณฑ์ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีการโฆษณาผ่านสื่อมวลชน ส่วนทางด้านปัจจัยอื่นๆ ควรเพิ่มเทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัย ควรปรับลดอัตราดอกเบี้ยในการให้เครดิต เป็นต้น

3. บริษัทนิปปอน ควรให้ความสำคัญในด้านส่วนประสมทางการตลาดบริการ เช่น การพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานขายในด้านคุณภาพของเหล็กถลุงคาร์บอน มีการสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีการเยี่ยมเยียนลูกค้าที่สม่ำเสมอ ส่วนทางด้านปัจจัยอื่นๆ ควรเพิ่มเทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัย ควรปรับลดอัตราดอกเบี้ยในการให้เครดิต เป็นต้น

4. บริษัทอื่นๆ ควรให้ความสำคัญในด้านส่วนประสมทางการตลาดบริการ เช่น พัฒนาคุณภาพของสินค้าเพื่อความเหมาะสมกับการผลิตผลิตภัณฑ์และด้านราคาให้เหมาะสมกับคุณภาพ ความสะดวกในสถานที่จำหน่าย ส่วนทางด้านปัจจัยอื่นๆ ควรปรับลดอัตราดอกเบี้ยในการให้เครดิต เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและปัจจัยอื่นๆกับการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ทั่วไปของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อจะทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและปัจจัยอื่นๆกับการซื้อเหล็กถลุงคาร์บอนเพื่อใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ทั่วไปในภาพรวมครอบคลุมทุกกลุ่ม ของผู้บริโภค

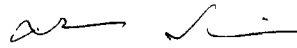
บรรณานุกรม

- กนกศักดิ์ จำปาเทศ. 2549. ส่วนประสมทางการตลาดบริการในการเลือกใช้บริการร้านขายหนังสือของผู้บริโภคในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2552. ตลาดยังเติบโตได้. สถิติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2552 จาก <http://library.dip.go.th>.
- ฉิม เจริญขจรกุล. 2549. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยอื่นๆในการซื้อบ้านเดี่ยวในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. 2543. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์.
- _____. 2552. อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอุปกรณ์ที่ทำด้วยโลหะ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2552 จาก <http://library.dip.go.th>.

บัญชีสรุปจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาการบัญชี
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

โปรแกรมวิชา	ระดับอนุปริญญา			ระดับปริญญา													
	ชาย	หญิง	รวม	ปริญญาตรีเกียรตินิยม				ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก			
				อันดับ 1		อันดับ 2		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
				ชาย	หญิง	ชาย	หญิง										
นักศึกษาภาคพิเศษ การบัญชี																	
รวม								1		1							
รวมทั้งสิ้น								1		1							


ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ..........นายทะเบียน

บัญชีรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาที่เสนอสมามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ขออนุมัติการให้ปริญญาบัตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2552
อนุมัติผลการศึกษาเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2552
- 1 - บัญชีบัณฑิต

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
บัญชีบัณฑิต โปรแกรมวิชาการบัญชี					
1	50223600133	นายวินัย มณีรัตน์	24 เม.ย. 2518	3.10	พิเศษ

ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ  นายทะเบียน

บัญชีสรุปจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
วันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

สาขาวิชา	ระดับอนุปริญญา			ระดับปริญญา															
	ชาย	หญิง	รวม	ปริญญาตรีเกียรตินิยม				ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก					
				อันดับ 1		อันดับ 2		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม			
				ชาย	หญิง	ชาย	หญิง												
นักศึกษาภาคพิเศษ การปกครองท้องถิ่น รัฐประศาสนศาสตร์							2	10	4	16				1	1	2			
รวม							2	10	4	16				1	1	2			
รวมทั้งสิ้น							2	10	4	16				1	1	2			

ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว


ลงชื่อ.....นายทะเบียน

บัญชีรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาที่เสนอสมทมนหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ขออนุมัติการให้ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2552
อนุมัติผลการศึกษาเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

- 1 -

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์					
1	49B53330213	ว่าที่ร้อยตรีสมคิด ใจแคล้ว (ภาคนิพนธ์)	22 ธ.ค. 2527	3.45	พิเศษ
2	50B53330111	นางสาวเกษณี สุกสี (ภาคนิพนธ์)	4 ต.ค. 2525	3.50	พิเศษ

ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว

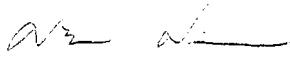
ลงชื่อ  นายทะเบียน

บัญชีรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาที่เสนอสมามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ขออนุมัติการให้ปริญญาบัตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2552
อนุมัติผลการศึกษาเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

- 1 - ครุศาสตรมหาบัณฑิต

ลำดับที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - นามสกุล	วัน เดือน ปีเกิด	คะแนนเฉลี่ย	ประเภทนักศึกษา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา					
1	50B54650102	นางสาวปภาวรินทร์ วงศ์ชัยชนะ (วิทยานิพนธ์)	12 ธ.ค. 2522	3.54	พิเศษ
2	50B54650111	นางสาวณัฐญา พลเสน (วิทยานิพนธ์)	11 พ.ย. 2514	3.68	พิเศษ

ตรวจสอบและตรวจทานถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ  นายทะเบียน

รายชื่อศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสาร
 คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ชื่อวิทยานิพนธ์	การตีพิมพ์และเผยแพร่
1	นางสาวปภาวรินทร์ วงศ์ชัยชนะ	ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553
2	นางสาวณัฐญา พลเสน	ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี	ตอบรับลงในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ตุลาคม - มกราคม 2553

แบบเสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่ 30 เดือน ๑๒

พ.ศ. ๒๕๖๒

เรื่อง เสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) พลทวรินทร์ วาดังษะชน: รหัสประจำตัว ๒๐๒๒๔๖๕๐๗๐๒

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๐

สถานที่ที่สามารถติดต่อได้ ๑๑/๒๕๕ ม.๑๐ ต.๓๐๔ ฝาย ๑ อ.อวกาศ อ.ปทุมธานี ๑๒๑๕๐

หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ ๐๘๑-๕๖๓๙๖๖๖

มีความประสงค์ขอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความภาคนิพนธ์ชื่อเรื่องบทความ ภาษาไทย ความต้องการเข้าร่วมคำวิจารณ์ในกรณีศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียน
10๙๖๖๖ วัฒนธรรมาภิบาลชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ(ตัวพิมพ์ใหญ่) PARENTS' NEEDS IN PARTICIPATING EDUCATIONAL MANAGEMENT
ACTIVITIES OF PRIVATE SCHOOLS IN PATHUMTHANI PROVINCEลงชื่อนักศึกษา พลทวรินทร์ วาดังษะชน
(พลทวรินทร์ วาดังษะชน)

ความคิดเห็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์

ลงชื่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: (ผศ.ดร. วิเชษฐ กิ่งแก้ว)

หมายเหตุ : นักศึกษาจะต้องส่งร่างบทความเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องก่อน นำบทความฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 2 ชุด พร้อม
ข้อมูลบทความลงแผ่น CD 1 ชุด โดยที่ บันทึกข้อมูลเป็น doc. และ pdf. จึงจะได้รับการตีพิมพ์บทความ และเพื่อใช้ประกอบการยื่นแบบ
คำร้องขอจบการศึกษา (มร.บ.12)

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรื่อง ตอบรับบทความ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตอบรับการเผยแพร่บทความ

 บทความวิทยานิพนธ์ ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ในปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน พ.ค. ๒๕๕๒ - ม.ค. พ.ศ. ๒๕๕๓ บทความภาคนิพนธ์ ลงในเวปไซด์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
(http://grad.vru.ac.th) เดือน - พ.ศ.

ลงชื่อ: (อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

(อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
10 พ.ย. 2552

ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน
โรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี

PARENTS' NEEDS IN PARTICIPATING EDUCATIONAL MANAGEMENT
ACTIVITIES OF PRIVATE SCHOOLS IN PATHUMTHANI PROVINCE

¹ ปภาวรินทร์ วงศ์ชัยชนะ ² ภิชก จันทร์เอี่ยม ³ อรสา โกศลานันทกุล
¹ Paphavarin Wongchaichana ² Pisake Jun-eam ³ Orasa Kosalanantakul

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และเปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา อาชีพและเขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 396 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าทีแบบสองกลุ่มอิสระต่อกัน (t-test Independent)

ผลการวิจัยพบว่า

ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านบริหารงานทั่วไป รองลงมา คือด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านงบประมาณ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านงบประมาณผู้ปกครองมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมไม่แตกต่างกัน

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอาชีพ คือ อาชีพรับราชการและอาชีพเอกชน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบริหารงานทั่วไป ผู้ปกครองมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา คือ พื้นที่การศึกษาเขต 1 และพื้นที่การศึกษาเขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวิชาการและด้านบริหารงานทั่วไป ผู้ปกครองมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The objectives of this research were to study parents' needs in participating educational management activities of private schools in Pathumthani province in the aspects of academic affairs, budget, personnel administration, and general administration, and to compare the parents' needs in participating educational management activities of private schools in Pathumthani province. The study was classified according to educational levels, careers, and school location. The sample of the study consisted of 396 parents of students in private schools in Pathumthani province. The data was analyzed in terms of frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test for independent samples.

The findings of the study were as follows:

Overall, parents' needs in participating educational management activities of private schools in Pathumthani province were at a moderate level. The aspect obtaining the highest mean was general administration, followed by academic affairs, and personnel administration. On the other hand, the aspect obtaining the lowest mean was budget.

Overall, when classified according to educational levels parents who had educational level had lower than bachelor's degree, bachelor's degree, and had higher educational level than bachelor's degree, had different needs at a statistically significant level of 0.05. Further study revealed that the parents' needs in the aspects of academic affairs, personnel administration, and

general administration were different at a statistically significant level of 0.05. However, their needs were not different in the aspect of budget.

Overall, when classified according to careers, parents who worked as government officers and private sector employees, had different needs at a statistically significant level of 0.05. Further study showed that the parents' needs were different at a statistically significant level of 0.05 in the aspects of academic affairs, personnel administration, and budget. On the other hand, their needs were not different in the aspect of general administration.

Overall, when classified according to school location in the educational service area zone one and zone two, the parents' needs were not different. Further study revealed that the parents' needs in budget, and personnel administration were not different. However, their needs were different at a statistically significant level of 0.05 in the aspects of academic affairs, and general administration.

ความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (กรมสามัญศึกษา, 2542 : 35) กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชน จัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยให้เร่งรัดการศึกษาวិทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญา รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐ ให้คำนึงถึงการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ดังนั้นจึงสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาอบรมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าว

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีสาระสำคัญทั้งสิ้น 9 หมวด โดยเฉพาะหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา ถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งทุกหมวดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ได้กำหนดหลักในการจัดการศึกษาที่สำคัญประการหนึ่ง ไว้ในมาตรา 8 (1) ว่าให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ALL For Education) ด้วยเหตุนี้การศึกษาต้องเป็นเพื่อคนทั้งมวลทุกคน การศึกษาไม่ได้เป็นเรื่องของโรงเรียนและครู

เท่านั้น แต่สรรถกำลังทั้งมวลในสังคม เช่น ครอบครัว ชุมชน สถานประกอบการ สื่อ กองทัพ สถาบันทางศาสนา เป็นต้น ต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการศึกษา ต้องมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนได้เต็มศักยภาพ

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษา ด้วยการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีผู้ปกครอง ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้ปกครองในการเข้าร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบกับการจัดการศึกษาทำให้เกิดความตระหนักและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของซึ่งจะทำให้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544 : 1-2) หน่วยทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีเข้าร่วมในการจัดการศึกษา

ที่ผ่านมาผู้ปกครองส่วนใหญ่เข้าใจว่าการศึกษาเป็นเรื่องของครูกับโรงเรียนเท่านั้น จึงยกบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาของบุตรหลานให้กับโรงเรียนทั้งหมด เมื่อส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนแล้ว ตนเองก็ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องใด ๆ อีก ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง แท้จริงแล้วผู้ปกครองเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญที่สุดในการให้การศึกษาแก่บุตรหลานของตนเอง เพราะเหตุว่า “ผู้ปกครองคือครูที่ดีที่สุดในโลก” เป็นครูคนแรกที่ชี้โลกกว้างและสร้างภูมิคุ้มกันให้กับลูก เป็นครูตลอดเวลาและตลอดชีวิต ที่จะให้ความรัก ความรู้ ความเอาใจใส่ ความห่วงใยต่อบุตรหลานของตนเอง ความร่วมมือของผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาจะทำให้การจัดการศึกษา การอบรมเลี้ยงดูเด็กมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและที่สำคัญที่สุดเป็นประโยชน์กับผู้เรียน ดังนั้นการดำเนินงานที่จะให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเข้าหาชุมชนก่อน ส่วนครูต้องเป็นผู้นำสร้างเครือข่ายชุมชนและหาแนวทางพัฒนา การมีเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครองอย่างเหมาะสมคือ การร่วมกันกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ประสานความร่วมมืออย่างสมานฉันท์ โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความรู้สึกว่าการจัดการศึกษาในโรงเรียน ไม่ใช่เป็นหน้าที่ผู้บริหารหรือครูฝ่ายเดียว (นงรัตน์ ศรีพรหม, 2544 : 24) แต่การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมในการปฏิรูปการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 1)

ผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี เป็นสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และ เขต 2 การเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษานั้นเป็นความสำคัญ

อย่างหนึ่ง ที่จะนำการศึกษาให้บรรลุสู่ปรัชญาการศึกษาของชาติที่วางไว้ และทำให้การศึกษาได้พัฒนาคนในชาติอย่างแท้จริง ดังเช่น อภินิหาร เวชชาชีวะ (2543 : 4) ได้กล่าวว่าการดึงฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีร่วมกิจกรรมนั้นถือเป็นหลักการสำคัญและหมายถึงการเข้ามามีบทบาทหรือเพื่อบทบาทของฝ่ายต่าง ๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคธุรกิจ เอกชน ภาคองค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนหรือสถาบันทางสังคมต่าง ๆ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย คิดว่าการที่จะพัฒนาเด็กให้เป็นคนมีการจัดการศึกษา ผู้ปกครองนั้นมีความใกล้ชิดกับเด็กนักเรียนมาก การสนับสนุนในการจัดการศึกษา จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี การได้เข้มาร่วมกิจกรรมการรับผิดชอบเด็กนักเรียน และเป็นการเปิดโอกาสให้มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมากขึ้น ในฐานะผู้วิจัยมีส่วนเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนเอกชน เพื่อใช้วางแผนพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี และการสร้างคุณภาพของผู้เรียนให้ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในโรงเรียน และโรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ในการจัดการศึกษานั้นจะต้องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศหรือนโยบายการศึกษาของรัฐและแผนการศึกษาด้วยบทบาทสำคัญของโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษาแล้วหน้าที่ของรัฐก็จะต้องมีมาตรการในการควบคุมดูแลให้โรงเรียนเอกชนเหล่านี้ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายการศึกษาแห่งชาติให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดเอกภาพทางการศึกษา และคุณภาพการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนด้วย

คำสำคัญ

ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษา

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมที่แตกต่างกัน
2. ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนเอกชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมที่แตกต่างกัน
3. ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนเอกชนที่อยู่ในพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมที่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา อาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองของนักเรียนระดับอนุบาลถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นผู้ปกครองของนักเรียน ในปีการศึกษา 2551 จำนวนทั้งสิ้น 32,797 คน โดยกำหนด นักเรียน 1 คน ต่อผู้ปกครอง 1 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองของนักเรียนในระดับการศึกษาอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 396 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967 : 886-887) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่ม ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) มีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1.1 สุ่มอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 7 อำเภอ โดยการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก (Lottery method) จำนวน 50 เพลอร์เซ็นต์ ได้กลุ่มตัวอย่าง 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอคลองหลวง อำเภอธัญบุรี และอำเภอลำลูกกา

1.2 สุ่มโรงเรียนในเขต 1 และ เขต 2 โดย วิธีการจับสลาก (Lottery method) จำนวน 50 เพลอร์เซ็นต์ ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน เขต 1 13 โรงเรียน และเขต 2 จำนวน 21 โรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนทั้งหมด 38 โรงเรียน

1.3 สุ่มผู้ปกครองในอำเภอที่สุ่มได้ ตามสัดส่วนของประชากรได้จำแนกกลุ่ม ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบระดับการศึกษาและอาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษา ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 สร้างแบบสอบถามที่กำหนดในข้อ 2 แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบรายละเอียด ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แก้ไขเสนอแนะและปรับปรุงเครื่องมือ ให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมและครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษา

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธี IOC (Index of Item-Objective Congruence) แล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของการใช้ทักษะการบริหารงานในแต่ละด้านที่ศึกษาวิจัย โดยให้คะแนนดังนี้ ถ้าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นหลักให้คะแนน +1 ถ้าไม่แน่ใจให้คะแนน 0 และถ้าไม่สอดคล้องให้คะแนน -1 จากนั้น คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นต้องนำมาปรับปรุงหรือตัดออกไปตามความเหมาะสม พบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0

3.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี โรงเรียนเอกชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบัท (Cronbach) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543 : 312) ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) 0.95

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

4.1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 แบบสอบถามความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 เปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา อาชีพและเขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียน โดยใช้ค่าทีแบบสองกลุ่มอิสระต่อกัน (T-test Independent)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านบริหารงานทั่วไป รองลงมา คือด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านงบประมาณ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านวิชาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สังเกตการณ์การเรียนการสอนตามสภาพจริง รองลงมาคือ เป็นคณะกรรมการในการพิจารณากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นผู้นิเทศให้ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

1.2 ด้านงบประมาณ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นคณะกรรมการกำกับและติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี รองลงมาคือ เป็นคณะกรรมการตรวจสอบการใช้งบประมาณตามแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นคณะกรรมการพิจารณาสนับสนุนงบประมาณภายนอกของสถานศึกษา

1.3 ด้านบริหารงานบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นการเสนอแนะโรงเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการให้บริการด้านสุขภาพแก่บุคลากร รองลงมาคือ เป็นคณะกรรมการสมาคมผู้ปกครองของโรงเรียนสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเป็นคณะกรรมการในการรับทราบเกี่ยวกับการบรรจุครูและการให้ครูพ้นจากตำแหน่ง

1.4 ด้านบริหารงานทั่วไป ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นคณะกรรมการในการวางแผนจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือเป็นการเสนอแนะในการพัฒนาห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเป็นคณะกรรมการร่วมประสานงานกับชุมชน

2. ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา อาชีพและเขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียน

2.1 เปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านงบประมาณผู้ปกครองมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ตามอาชีพ คือ อาชีพรับราชการ และอาชีพเอกชน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบริหารงานทั่วไป ผู้ปกครองมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ตามเขตพื้นที่การศึกษา คือ พื้นที่การศึกษาเขต 1 และพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวิชาการและด้านบริหารงานทั่วไป ผู้ปกครองมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี มีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

1.1 ด้านวิชาการ พบว่า ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองในการเป็นผู้ให้เทศาให้ความรู้แก่นักเรียนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นทางโรงเรียนควรให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในเรื่องการเป็นผู้ให้เทศา ผู้ปกครองจะได้มีความรู้และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเขาวนุช ทานาท (2545 : 80) และผลการวิจัยของธีรภัทร์ เจริญดี (2542 : 104) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขต 11 พบว่า ความต้องการของผู้ปกครองอันดับแรก คือ ต้องการรับทราบข้อมูลนักเรียน ตอบสมุครายงานประจำตัวนักเรียน เพื่อต้องการมีส่วนร่วมรับรู้เกี่ยวกับนักเรียนจะได้พัฒนาส่งเสริมนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งด้านความประพฤติของนักเรียน เพื่อครู ผู้ปกครองจะได้แลกเปลี่ยน ปรึกษาหารือร่วมกันในการแก้ปัญหาต่อไป ผู้ปกครองต้องการรับทราบการดำเนินงานวิชาการ และรายงานการจัดการศึกษาเมื่อสิ้นปี อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปกครองนักเรียนได้รับทราบข้อมูลการดำเนินงานวิชาการของ

โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยฯ ซึ่งโรงเรียนในเครือพระหฤทัยฯ ได้เผยแพร่ผลการดำเนินงานทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ

1.2 ด้านงบประมาณ พบว่า ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองในการเป็นคณะกรรมการพิจารณาสนับสนุนงบประมาณภายนอกของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โรงเรียนควรมีการออกกฎ ระเบียบ ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการพิจารณาสนับสนุนงบประมาณภายนอก เพื่อเป็นตัวผลักดันให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา ภูมิ (2534) ที่ได้ศึกษาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับชุมชน พบว่า ชุมชน อุตสาหกรรม อาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับระดับความร่วมมือในการทำกิจกรรมกับโรงเรียน เนื่องจากไม่มีเวลา จึงให้ความร่วมมือในรูปของการบริจาคเงิน สิ่งของ นอกจากนี้

1.3 ด้านบริหารงานบุคคล พบว่า ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองในการเป็นคณะกรรมการในการรับทราบเกี่ยวกับการบรรจุครูและการให้ครูพ้นจากตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โรงเรียนควรเปิดรับสมัครคัดเลือกผู้ปกครองหรือตัวแทนผู้ปกครอง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับและบรรจุครู การพ้นจากตำแหน่ง โดยมีการจัดแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการของโรงเรียนมีสิทธิแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริญญ์บิคร วัฒนา (2544 : 44) กล่าวว่า บุคคลที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติอันส่งผลให้คิดอ่านรู้เท่าทันสถานการณ์ต่างๆ จิตใจเข้มแข็งเป็นพลังให้เกิดความมุ่งมั่น อดทน ที่จะทำให้งานสำเร็จ

1.4 ด้านบริหารงานทั่วไป พบว่า ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองในการเป็นคณะกรรมการร่วมประสานงานกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โรงเรียนควรมีกิจกรรมการส่งเสริมให้ผู้ปกครองนักเรียนเป็นคณะกรรมการร่วมประสานงานกับชุมชนให้มากขึ้น โดยแต่ละชุมชนอาจส่งตัวแทนที่เป็นผู้ปกครองมาเป็นผู้ประสานงานเพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทื่อน ทองแก้ว (2543 : 74-75) กล่าวว่า นักเรียนต้องใช้เวลาอยู่ในห้องเรียนสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ครูใช้ห้องเรียนเป็นแหล่งในการจัดประสบการณ์ให้กับนักเรียน ดังนั้นการจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการสอนของครูเป็นเรื่องสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ ถ้านักเรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมปรับพฤติกรรมของตนตามสภาพแวดล้อมในทางที่ดีก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนควรมีความหลากหลาย เช่น มุมสวยงาม มุมความรู้ มุมหนังสือ กระจาดต้นไม้ ไม้ดอกไม้ประดับ เป็นต้น เนื่องจากนักเรียนแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะ

ของตนเอง มีความต้องการ ความสนใจที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้สึก ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ที่จะเสริมสร้างและพัฒนาตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ตามระดับการศึกษา อาชีพและเขตพื้นที่ตั้งของ โรงเรียน

2.1 เปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีและสูงกว่า ปริญญาตรี ในภาพรวมและด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านงบประมาณผู้ปกครองมีความต้องการเข้าร่วม กิจกรรมไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ตามอาชีพ คือ อาชีพรับราชการ และอาชีพเอกชน ในภาพรวมและด้าน วิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบริหารงานทั่วไป ผู้ปกครองมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ตามเขตพื้นที่การศึกษา คือ พื้นที่การศึกษาเขต 1 และพื้นที่การศึกษาเขต 2 ในภาพรวมและด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวิชาการ และ ด้านบริหารงานทั่วไป ผู้ปกครองมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำรงรักษาไว้ซึ่งคุณภาพ และมุ่งมั่นสร้างเสริมให้ดียิ่งขึ้นไปอีก จัดหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนในกิจกรรมต่างๆ ให้ มากขึ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ให้มากขึ้นกว่าเดิม คือ กิจกรรมการเป็นผู้นิเทศให้ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษา กิจกรรมการเป็นคณะกรรมการ พิจารณาสันนิษฐานงบประมาณภายนอกของสถานศึกษา กิจกรรมการเป็นคณะกรรมการในการ

รับทราบเกี่ยวกับการบรรจุครูและการให้ครูพ้นจากตำแหน่ง และกิจกรรมการเป็นคณะกรรมการร่วมประสานงานกับชุมชน เพื่อให้ผู้ปกครองที่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของกิจกรรมนั้นๆ และเกิดความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการศึกษาในด้านเหล่านี้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบของการเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการศึกษาผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี
2. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของผู้ปกครองในการเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการศึกษาผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี

บรรณานุกรม

กรมสามัญศึกษา. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เทือน ทองแก้ว. 2543. การวางแผนจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในห้องเรียนยุคใหม่.

วารสารพัฒนาหลักสูตร. 15(123): 74-75

ธีรภัทร์ เจริญดี. 2542. การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงรัตน์ ศรีพรหม. 2544. โรงเรียนกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองและ

ชุมชน. ข่าวราชการครู. 21(2): 21-24.

เขาวนุช ทานาม. 2545. การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในโรงเรียนสอนภาษาจีน.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543. การวัดจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

วิรัชญ์บิตร วัฒนา. 2544. มาสโลว์กับการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ศิลป์สยามบรรจุกิจภัณฑ์และ

การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2544. แนวปฏิบัติของพ่อ แม่ ผู้ปกครองในสถานศึกษา

เอกชน เพื่อการปฏิรูปการ เรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.

กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544. รายงานการศึกษาเรื่องความร่วมมือระหว่างบ้าน
กับโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2543. นโยบายการนำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ
ของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- อุษา ภูมิ. 2534. ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนประถมศึกษากับชุมชน ศึกษาเฉพาะ : กรณี
จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Yamane, T. 1967. **Statistics: An introductory analysis**. New York: Harper and Row.

แบบเสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่ 21 เดือน ก.ค. พ.ศ. 2552

เรื่อง เสนอขอส่งบทความตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อ-นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) กัญญา พลเดช รหัสประจำตัว ๕๐๕๕๒๖๕๐๗๗๗นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษาศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2550สถานที่ที่สามารถติดต่อได้ 16 ม.2 ต.วัดป่าขันต์ อ.วังน้ำเย็น จ.สุพรรณบุรี 72140หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ 089-6932175มีความประสงค์ขอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความภาคนิพนธ์ชื่อเรื่องบทความ ภาษาไทย ความพึงพอใจของแม่และพ่อต่อการจัดสรรพื้นที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอสุพรรณบุรีชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ(ตัวพิมพ์ใหญ่) PARENT'S SATISFACTION WITH EARLY CHILDHOOD EDUCATION MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS OF SUPANBURI SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONSลงชื่อนักศึกษา กัญญา พลเดช
(กัญญา พลเดช)

ความคิดเห็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์

ลงชื่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร. ปิยะวรรณ เลิศพานิช
(ผศ.ดร. ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

หมายเหตุ: นักศึกษาจะต้องส่งร่างบทความเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องก่อน นำบทความฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 2 ชุด พร้อมข้อมูลบทความลงแผ่น CD 1 ชุด โดยที่ บันทึกข้อมูลเป็น doc. และ pdf. จึงจะได้รับการตีพิมพ์บทความ และเพื่อใช้ประกอบการยื่นแบบคำร้องของจบการศึกษา (มร.บ.12)

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรื่อง ตอบรับบทความ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตอบรับการเผยแพร่บทความ

 บทความวิทยานิพนธ์ ลงในวารสารบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ในปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือน ก.ค. 2552 - ม.ค. พ.ศ. 2553 บทความภาคนิพนธ์ ลงในเวปไซต์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
(<http://grad.vru.ac.th>) เดือน พ.ศ.ลงชื่อ ปิยะวรรณ เลิศพานิช

(อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ เลิศพานิช)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี
PARENT'S SATISFACTION WITH EARLY CHILDHOOD EDUCATION
MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS OF SUPANBURI
SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

”ณัฐญา พลเสน ”อนงค์ อนันตริยเวช” ภิเชก จันทร์เอี่ยม
”Nattaya Polasane ”Anong Anantariyawet ”Pisake Jun-eam

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนและเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรสของผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 381 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วนของประชากรตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 381 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ANOVA (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

¹ หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ABSTRACT

The objectives of this research were to study levels of parents' satisfaction with early childhood education management of Child Development Centers of Supanburi Sub-district Administrative Organizations based on operational standards of the Child Development Center of the Local Administrative Organization, and to compare the levels of parents' satisfaction with early childhood education management of Child Development Centers of Supanburi Sub-district Administrative Organizations. The comparative study was classified according to education levels, careers, and marital status of the parents. The sample of the study consisted of 381 parents of students of Child Development Centers of Supanburi Sub-district Administrative Organizations, which were obtained from stratified random sampling in the districts and simple random sampling according to population proportion in the districts. The instrument employed to collect the data was a set of rating scale questionnaires with a reliability level of 0.97. Three-hundred and eighty one copies of the questionnaires were returned which was 100% of the questionnaires. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, and t-test. The findings of the study were as follows:

1. Overall, the parents were satisfied with early childhood education management of Child Development Centers of Supanburi Sub-district Administrative Organizations at a high level.

2. The comparative study classified according to education levels revealed that the satisfaction with early childhood education management of Child Development Centers of Supanburi Sub-district Administrative Organizations was not different overall and in each aspect. Next, the comparative study classified according to careers showed that the satisfaction was not different overall. However, further study revealed that it was different at a statistically significant

level of 0.05 in the aspects of buildings, environment, and security. In addition, the parents' satisfaction was not different in other aspects. Finally, the comparative study classified according to marital status showed that the satisfaction was not different overall and in each aspect.

ความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ประการแรก คือ พัฒนาคอนออย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา โดยมีแนวนโยบายเพื่อดำเนินการ คือ การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ ได้ตั้งเป้าหมายให้เด็กปฐมวัยอายุ 0-5 ปี ทุกคนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา พร้อมทั้งได้วางกรอบการดำเนินงานการพัฒนาและเตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัยไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยในรูปแบบที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความรู้ในการเลี้ยงดูลูกแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้ที่เตรียมตัวเป็นพ่อแม่

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย เพื่อพัฒนารากฐานพัฒนาการของทุกชีวิตอย่างเหมาะสม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และแนวนโยบายเพื่อดำเนินการของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2545-2559 โดยมีนโยบายในด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย คือ จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่นมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

จากนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาล มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็กและมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นสถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี (เด็กปฐมวัย) และในปีการศึกษา 2544 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้สั่งการให้โรงเรียนในสังกัดดงรับเด็ก 3 ขวบเข้าเรียน กระทรวงมหาดไทยจึงมีมติที่ประชุมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อนุบาล 3 ขวบ) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นมา

แต่ด้วยในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่ทราบบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง ยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ที่สำคัญประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ ขาดการตรวจสอบภาคประชาชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ม.ป.ป) และนับตั้งแต่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นมา ยังไม่มีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ การศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรสของผู้ปกครอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 221 แห่ง เด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 7,849 คน โดยกำหนดว่า นักเรียน 1 คน มีผู้ปกครอง 1 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 381 คน โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของทาโร ยามานะ (Yamane, 1967 : 886-887) ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามอำเภอ (Stratified random sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วนของประชากรตามอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งสร้างโดยอาศัยกรอบมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และมาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาประมวลเป็นกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลและสร้างแบบสอบถามซึ่งครอบคลุมขอบเขตของการวิจัย มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 หลังจากผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบรายละเอียด ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แก้ไข เสนอแนะ และปรับปรุงเครื่องมือ ให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา

3.4 นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruency) โดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านที่เกี่ยวข้องซึ่งมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

3.5 นำเครื่องมือที่ตรวจสอบและแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของข้อคำถามแล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1974 : 161) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามทางไปรษณีย์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เกณฑ์ของประคอง วรรณสูตร (2538 : 77) แปลความหมายจากคะแนน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test Independent) ส่วนตัวแปรอาชีพ และสถานภาพสมรส ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ANOVA (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบว่าข้อใดมีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe' s method)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ANOVA (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีอาชีพรับจ้างและมีสถานภาพแต่งงานแล้ว

2. ผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงตามอันดับดังนี้ 1. ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ 2. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และ 4. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

3.1 ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถแบ่งเบาภาระในการอบรมเลี้ยงดูเด็กของผู้ปกครองได้ โดยผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ บริเวณอาคารมีความสะอาด บริเวณพื้นที่รับประทานอาหารมีแสงสว่างพอเหมาะ มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติภัยอย่างสม่ำเสมอ มีหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่างๆ เช่น สถานีตำรวจ โรงพยาบาล เป็นต้น โดยผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

3.3 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เด็กมีการพัฒนาทางด้านร่างกาย เช่น กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้ เขียนรูปร่างกลมตามแบบได้ เด็กสามารถสำรวจสิ่งต่างๆ ที่เหมือนกันและต่างกันได้ โดยผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

4.1 ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ แตกต่างกันจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.2 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย แตกต่างกันจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อาคารตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละอองกลิ่น หรือเสียงที่รบกวน มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีจำนวนพอสมควรกับจำนวนเด็ก ใช้วัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ ห้องส้วม มีหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่างๆ เช่น สถานีตำรวจ โรงพยาบาล เป็นต้น

4.3 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ เด็กสามารถสำรวจสิ่งต่างๆ ที่เหมือนกัน และต่างกัน ได้ โดยผู้ปกครองที่มีอาชีพรับราชการ มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพอิสระ

4.4 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น ศิลปะพื้นบ้าน กิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น มีกองทุนส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดอบรมความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นและชุมชน โดยผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้าง

5. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ปกครองที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปกครองที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดตั้งขึ้นด้วยความร่วมมือของชุมชน โดยผู้ปกครองที่มีสถานภาพหย่าร้าง หรือเป็นหม้าย มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองที่แต่งงานแล้ว และเป็นโสด และผู้ปกครองที่แต่งงานแล้ว มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองที่เป็นโสด

อภิปรายผล

1. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี มากที่สุดในด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความขยันอดทน หัวหน้าที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นผู้ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก มีการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผู้ดูแลเด็กมีความรักเด็ก มีอุปนิสัยสุขุมเยือกเย็น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชาญศักดิ์ เสงี่ยมบูรณ์ (2533) ที่พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นด้านการบริหารงานของคณะกรรมการพัฒนาเด็กมากที่สุด รองลงมาด้านการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก

ด้านการติดตามผลของเจ้าหน้าที่ ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานของกรรมการหมู่บ้าน กรรมการสภาตำบล (กสต.) และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเด็ก

2. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ค่อยมีการจัดประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบ ไม่มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากผู้แทนหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ค่อยมีการชักชวนให้ชุมชนมีส่วนร่วมบริหารและช่วยเหลือในระหว่างดำเนินการ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากหน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชาญศักดิ์ เสงสมบุญ (2533) พบว่าผู้ปกครองมีความคิดเห็นด้านการบริหารงานของคณะกรรมการพัฒนาเด็กมากที่สุด รองลงมาด้านการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก ด้านการติดตามผลของเจ้าหน้าที่ ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานของกรรมการหมู่บ้าน กรรมการสภาตำบล (กสต.) และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเด็ก

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้างมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพรับราชการและอาชีพอิสระ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้างมีความพึงพอใจกับมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความไว้วางใจที่จะนำบุตรหลานมาเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งผู้ปกครองที่มีอาชีพรับราชการ และอาชีพอิสระ อาจจะมีมาตรฐานสูงกว่ามาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จัดทำอยู่ จึงยังไม่ค่อยพึงพอใจมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณี นาคกล่อม (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงาน และความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการบริหารงานระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษา และเปรียบเทียบสภาพ และความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่ต่อการบริหารงานระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายได้ของครอบครัว/เดือน และอาชีพของผู้ปกครองนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัย จำนวน 372 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 65 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล