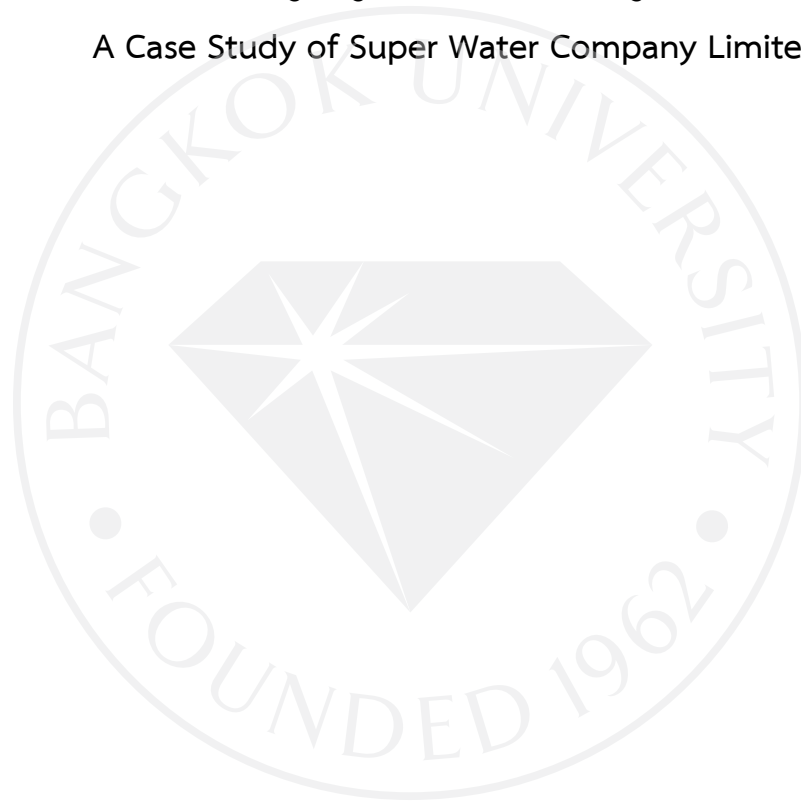


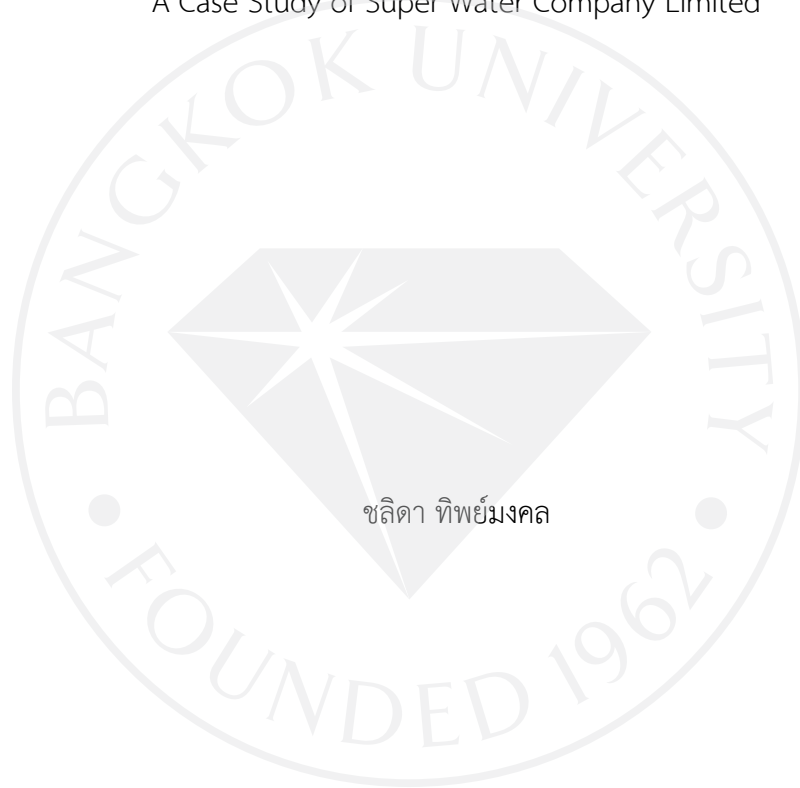
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา
บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

Factors Influencing Organizational Management Efficiency
A Case Study of Super Water Company Limited



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา
บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

Factors Influencing Organizational Management Efficiency
A Case Study of Super Water Company Limited



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2562



© 2564

ชลิดา ทิพย์มงคล

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริการจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์
วอเตอร์ จำกัด

ผู้วิจัย ชลิตา ทิพย์มงคล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.สุเมธี วงศ์ศักดิ์)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.รพีสร เพ็ญเกษม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ รุจิพงษ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

21 กุมภาพันธ์ 2564

ชลิตา ทิพย์มงคล. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2564, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์
จำกัด (53 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.สุเมธี วงศ์ศักดิ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด โดยงานวิจัยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความตรงของเนื้อหาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด จำนวน 150 คน ทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.965 สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การวางแผน และการควบคุม

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ, ความรู้และความเข้าใจในงาน, ขวัญและกำลังใจในการทำงาน, การวางแผน, การควบคุม

Tipmongkon, C. M.B.A., February 2021, Graduate School, Bangkok University.
Factors Influencing Organizational Management Efficiency a Case Study of Super
Water Company Limited (53 pp.)
Advisor: Sumetee Wongsak, Ph.D.

ABSTRACT

The objective of this research was 1) to study factors influencing organizational management efficiency in a case study of Super Water Company Limited, and 2) to study the relationship of factors influencing organizational management efficiency in a case study of Super Water Company Limited. The research used a closed-ended questionnaire. Data was collected from 150 employees of Super Water Company Limited. The content validity and reliability were tested with a sample of 30 employees, using Cronbach's alpha method, and obtained a confidence level of 0.965. The inferential statistics used to test the hypothesis were multiple regression analysis.

The findings were that the factors influencing organizational management efficiency in a case study of Super Water Company Limited with statistical significance at the .05 level were knowledge and understanding of work, morale, planning, and controlling.

Keywords: Management Efficiency, Knowledge and Understanding of Work, Morale, Planning, Controlling

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยอิสระครั้งนี้ สามารถดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุเมธี วงศ์ศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งได้ให้ความรู้ คำแนะนำ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงานอย่างละเอียดด้วยความใส่ใจ ตลอดจนการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยจนงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

อีกทั้งกลุ่มบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การศึกษานี้สัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ที่ได้เสียสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ พี่สาว บุคคลในครอบครัว และเพื่อน ๆ ที่คอยเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมในการเรียน คอยให้กำลังใจ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์มาโดยตลอด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาวิจัยฉบับนี้จะเป็นแนวทางหรือประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีข้อบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขออภัยมา ณ ที่นี้

ชลิตา ทิพย์มงคล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านประสิทธิภาพ	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ	10
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.4 สมมติฐานงานวิจัย	17
2.5 กรอบแนวคิดตามทฤษฎี	18
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบของงานวิจัย	19
3.2 กลุ่มประชากรและการกลุ่มตัวอย่าง	23
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.4 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในงาน	26
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	27
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	29
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการวางแผน	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 (ต่อ) การวิเคราะห์ข้อมูล	
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการควบคุม	31
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ด้านบริหารงานบุคคล	32
4.7 การศึกษาของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	33
4.8 การทดสอบสมมติฐาน	33
4.9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	35
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	37
5.2 อภิปรายผล	38
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	40
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	42
บรรณานุกรม	43
ภาคผนวก	46
ประวัติผู้เขียน	53
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม	23
ตารางที่ 4.1: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจงาน	26
ตารางที่ 4.2: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	27
ตารางที่ 4.3: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	29
ตารางที่ 4.4: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านการวางแผน	30
ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านการควบคุม	31
ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านบริหารงานบุคคล	32
ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ตารางที่ 4.8: ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การวางแผน การควบคุม ที่ส่งผลด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชูปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด	33
ตารางที่ 4.9: สรุปผลทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร บริษัท ชูปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด	35

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: โครงการการแบ่งระดับผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด	4
ภาพที่ 2.1: กระบวนการบริหารจัดการ	12
ภาพที่ 2.2: กรอบแนวคิด	18
ภาพที่ 4.1: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	35



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ในยุคปัจจุบันไม่ว่ามนุษย์จะอยู่ที่ใด สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมักมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม หรือความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การที่องค์กรใดจะสามารถประสบความสำเร็จหรืออยู่รอดในยุคที่มีการแข่งขันด้านธุรกิจกันอย่างรุนแรง ย่อมจะต้องมีรากฐานของระบบการบริหารจัดการภายในที่ดี ซึ่งการบริหารถือว่ามีสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยองค์กรจะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ หากมีเพียงแค่บุคลากรที่เก่งเพียงหนึ่งคน แต่ยังขึ้นอยู่กับอีกหลายปัจจัยที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องคำนึง เช่น Planning การวางแผน Organizing การจัดการองค์กร Leading การชี้นำ และ Controlling การควบคุม

ในระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพจะต้องจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะทำต้องกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน บริหารจัดสรรและแบ่งทรัพยากรต่างๆที่มีในองค์กรอย่างเหมาะสม การเป็นผู้นำที่ดี ตลอดจนสามารถจูงใจสมาชิกในองค์กร และทำอย่างไรถึงจะสามารถควบคุมการทำงานทั้งหมดขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ดังนั้นการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องเริ่มจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นเรื่องพื้นฐานและเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจ หากองค์กรใดมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ก็จะสามารถส่งผลทำให้องค์กรมีผลกำไรหรือสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสามารถพิจารณาได้จากความรู้ความสามารถ คุณภาพของงาน ปริมาณงานหรือผลลัพธ์ที่ได้ จะต้องเป็นไปตามเป้าที่ตั้งไว้ สามารถทำงานได้เสร็จทันในเวลาที่กำหนด และจะต้องเกิดค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ดังนั้นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรได้ หากพนักงานมีความพร้อม รู้สึกพึงพอใจ องค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้ สามารถสร้างขวัญกำลังใจ พนักงานเหล่านั้นก็พร้อมปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเอาใจใส่ต้องการทุ่มเทให้กับงานและองค์กรได้ไม่ยาก ซึ่งปัจจัยที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจในงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 4) ความมั่นคงก้าวหน้า 5) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ปัจจุบันประเทศไทยมีแนวโน้มเรื่องภัยแล้งที่รุนแรงมากขึ้นทุกปี และหน่วยงานต่าง ๆ ก็ยังคงขาดความรู้ในการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อสำรองให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภค

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นเรื่องสำคัญในระดับโลก ความอุดมสมบูรณ์ในภูมิภาคต่าง ๆ วัต
 จากกรณีน้ำใช้ที่เพียงพอ น้ำเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าจึงต้องมีการบริหารจัดการให้เพียงพอต่อความ
 ต้องการ ทั้งในด้านประปาสำหรับชุมชนและในระบบธุรกิจอุตสาหกรรม การมีน้ำสำรองที่เพียงพอ
 และกำหนดปริมาณได้เป็นเรื่องพื้นฐานทั้งทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต แสดงถึงความมั่นคงแข็งแรง
 ของระบบเศรษฐกิจ สามารถสร้างมูลค่าในการลงทุนในพื้นที่ ช่วยให้การดำเนินงานของธุรกิจ
 อุตสาหกรรมและระบบอุปโภคบริโภคของชุมชนดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถวางแผนการ
 ได้ ด้วยปัจจุบันระบบเศรษฐกิจและเมืองที่ขยายตัวขึ้นอย่างต่อเนื่อง การมุ่งหวังอาศัยแหล่งน้ำจาก
 การจัดสรรในระบบพื้นฐานและการคาดหวังความเที่ยงตรงของฤดูกาลนับเป็นความเสี่ยง บางปีเกิด
 ภัยแล้ง และมีแนวโน้มที่รุนแรงมากขึ้น และถึงแม้ในบางปีจะมีน้ำจากธรรมชาติในช่วงฤดูฝนใน
 ปริมาณมาก แต่การขยายตัวของเมืองและการเติบโตของเศรษฐกิจทำให้ปริมาณการใช้น้ำเพิ่มมากขึ้น
 จนยากต่อการจัดการน้ำในระบบสาธารณะ การมีน้ำที่ไม่เพียงจากการใช้น้ำในระบบจัดสรร จึงเป็น
 ความเสี่ยงอย่างยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ รวมไปถึงคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นของคน
 ในชุมชน

การประปาส่วนภูมิภาคได้กำหนดแผนงานโครงการให้บริษัทเอกชนเข้าร่วมลงทุนในกิจการ
 ของการประปาส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติ ในปี พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการให้เอกชนสามารถ
 ร่วมงานหรือสามารถเข้าร่วมดำเนินการในกิจการของรัฐ โดยบริษัทเอกชนสามารถดำเนินการก่อสร้าง
 ระบบประปาและผลิตน้ำประปาขายให้แก่การประปาส่วนภูมิภาค โดยการประปานั้นน้ำประปา
 ออกจำหน่ายให้แก่ประชาชน แต่การประปาส่วนภูมิภาคมิได้เข้าร่วมลงทุนหรือมีส่วนในการดำเนิน
 กิจการของบริษัทเอกชน หรือมีส่วนได้เสียในผลกำไรหรือขาดทุนของบริษัทเอกชน แต่การประปาส่วน
 ภูมิภาคมีความประสงค์จะส่งเสริมให้บริษัทเอกชนทำการผลิตน้ำสะอาดที่มีมาตรฐานเท่าเทียมกับ
 น้ำประปาที่การประปาส่วนภูมิภาคผลิต ซึ่งเอกชนจะเป็นฝ่ายลงทุนทั้งหมด โดยการประปาส่วน
 ภูมิภาคจะซื้อน้ำจากบริษัทเอกชนโดยการประมูล โดยโครงการดังกล่าวจะมีผลทำให้ประชาชนมี
 น้ำประปาใช้อย่างเพียงพอ ซึ่งรัฐจะใช้งบลงทุนน้อยอีกด้วย

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติได้วางแผนกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากร
 น้ำของประเทศ ปี พ.ศ. 2561–2580 ไว้ทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา
 เพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรน้ำของประเทศ คือ 1) การจัดการน้ำ
 อุปโภค บริโภค 2) การสร้างความมั่นคงของน้ำภาคการผลิต 3) การจัดการน้ำท่วมและอุทกภัย 4)
 การจัดการคุณภาพน้ำ และอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ 5) การอนุรักษ์ฟื้นฟูสภาพป่าต้นน้ำที่เสื่อมโทรมและ
 ป้องกันการพังทลายของดิน และ 6) การบริหารจัดการ

บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ได้จัดตั้งเมื่อวันที่ 1 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ด้วยทุนจ
 ทะเบียน 1,000,000 บาท เป็นบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการบริหารจัดการน้ำเพื่อจำหน่าย

ให้แก่องค์กรภาครัฐ และภาคธุรกิจอุตสาหกรรม โดยบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ดำเนินธุรกิจด้านจัดการน้ำแบบครบวงจร ได้แก่ 1) การบริหารจัดการและจำหน่ายน้ำดิบให้กับภาครัฐและเอกชน 2) การจำหน่ายน้ำสะอาดเพื่อนำไปผลิตเป็นน้ำประปาและเพื่อใช้ในอุตสาหกรรม 3) การบริหารจัดการบำบัดน้ำเสีย 4) การจัดหาแหล่งน้ำและสร้างแหล่งกักเก็บน้ำในพื้นที่ 5) สร้างโครงข่ายเชื่อมโยงระบบท่อจ่ายน้ำ 6) สร้างระบบผลิตจำหน่ายน้ำประปา โดยบริษัทใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้น้ำ ปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม บริษัทสามารถบริหารจัดการน้ำในระดับเมืองจนถึงระดับภูมิภาค

ปัจจุบันบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 500,000,000 บาท เพื่อรองรับโครงการใหญ่ ๆ ในอนาคต โดยเป็นบริษัทที่อยู่ในเครือของบริษัท ซุปเปอร์ เอนเนอร์ยี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ดำเนินธุรกิจด้านโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทน และเป็นบริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ ที่มุ่งเน้นก่อสร้างโรงไฟฟ้า เพื่อขยายธุรกิจด้านพลังงานสะอาด คือ พลังงานแสงอาทิตย์ และยังมีบริษัทในเครือที่ดำเนินธุรกิจด้านพลังงานทดแทน เช่น พลังงานขยะ และพลังงานลม โดยในส่วนของบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด มีบริษัท ซุปเปอร์ เอนเนอร์ยี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ถือหุ้นอยู่ 49,999,998 หุ้น นายจอมทรัพย์ โลจายะ ถือหุ้น 1 หุ้น และบริษัท สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย โลจายะ ถือหุ้น 1 หุ้น รวมเป็นทั้งหมด 50,000,000 หุ้น โดยบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด เป็นบริษัทเอกชนที่ดำเนินการผลิตและจำหน่ายน้ำดิบให้กับนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อนิคมอมตะนครสามารถจัดส่งน้ำดิบให้กับโรงงานภายในนิคมอุตสาหกรรมที่อยู่ในพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยมีอายุสัญญา 25 ปี มีสัญญาจำหน่ายน้ำประปาให้การประปาส่วนภูมิภาคสาขาภูเก็ต โดยมีสัญญาซื้อขายน้ำประปา 4 สัญญา อายุสัญญา 5 ปี และสัญญาจำหน่ายน้ำประปาให้การประปาส่วนภูมิภาคสาขาบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อายุสัญญา 5 ปี และยังมีโครงการที่กำลังอยู่ในระหว่างการประมูลโครงการกับการประปาส่วนภูมิภาคอีกหลายโครงการ มีสัดส่วนการจำหน่ายน้ำให้แก่ภาครัฐ 82.76% และภาคเอกชน 17.27% โดยบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด มุ่งเน้นการผลิตและจำหน่ายน้ำดิบ น้ำประปา และน้ำเพื่ออุตสาหกรรมที่มีคุณภาพมาตรฐานตามที่การประปាកำหนด เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรมให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างต่อเนื่อง ตามการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจ บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด มีบริษัทในเครืออีก 3 บริษัท ได้แก่ 1) บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ พีพีเอส จำกัด เป็นบริษัทที่มุ่งเน้นการผลิตน้ำประปาที่มีคุณภาพ มาตรฐาน ให้กับนิคมอุตสาหกรรมการอมตะนคร โดยโครงการอยู่ในพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 2) บริษัท ซุปเปอร์ สปีด คอนสตรัคชั่น จำกัด เป็นบริษัทที่มีแหล่งกักเก็บน้ำดิบ สามารถสำรองในปริมาณมาก และจำหน่ายให้กับบริษัทในเครือ เพื่อนำน้ำดิบไปบริหารจัดการต่อไป 3) บริษัท กิจการร่วมค้า ไทยพานิชานาวา ก่อสร้างและ แหล่งน้ำไทย จำกัด เป็นบริษัทที่นำเทคโนโลยีกระบวนการ UF/RO ที่ทันสมัยมาใช้ใน

กระบวนการผลิตน้ำประปา และน้ำเพื่ออุตสาหกรรม เพื่อให้น้ำที่ผ่านกระบวนการผลิตมีคุณภาพมาตรฐาน และจำหน่ายน้ำประปาให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบลชัยมงคล อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร และจำหน่ายน้ำเพื่ออุตสาหกรรมให้แก่นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร โดยมีกำลังการผลิต 29,000 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน

ผู้วิจัยมีความสนใจในด้านการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทเอกชนที่ประกอบกิจการด้านการจำหน่ายน้ำ เช่น สัมปทานการจำหน่ายน้ำดิบ น้ำประปา หรือน้ำเพื่ออุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ได้รับความไว้วางใจในการดำเนินธุรกิจจากหลายหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยบริษัทมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรน้ำในระดับสูง แต่กระนั้นปัญหาที่พบในปัจจุบันเป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยบริษัทยังไม่สามารถบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ดีเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านการวางแผนงาน ซึ่งผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านการสร้างบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ เนื่องจากมองว่าบุคลากรที่มีความสามารถเป็นพื้นฐานในการสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง ซึ่งบริษัทมีโครงสร้างการแบ่งระดับ ดังนี้

ภาพที่ 1.1: โครงสร้างการแบ่งระดับผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด



ดังนั้นงานวิจัยนี้สามารถนำผลการวิจัยมาปรับใช้และประยุกต์ในการบริหารองค์กร เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการภายในที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ลดการขาดทุน สร้างความมั่นคงให้การการบริหารจัดการขั้นพื้นฐาน ซึ่งแน่นอนว่า

จะต้องส่งผลดีในระยะยาวต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ในการสร้างรากฐานการบริหารจัดการภายในองค์กรที่แข็งแกร่ง คือต้องการให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเพื่อใช้เป็นแนวทางและการวางนโยบายในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

1.3.1 พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้เลือกเก็บข้อมูลจาก บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

1.3.2 ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทุกระดับของบริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power ของ Cohen (1977) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 138 คน แต่สำหรับการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างรวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 150 คน

1.3.3 ช่วงเวลาในการสืบค้นข้อมูลเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2563

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เพื่อนำผลการบริหารจัดการขององค์กรไปเป็นแนวทางในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีของฝ่ายบริหารในอนาคต

1.4.2 เพื่อนำข้อมูลไปการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการของหน่วยงานในแต่ละภาคส่วน

1.4.3 สามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแบบภาพรวม

1.4.4 เพื่อรวบรวมและนำเสนอข้อมูลให้แก่ผู้บริหารองค์กร สำหรับใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินกิจกรรมการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ที่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด เสริมทันเวลาภายใต้คุณภาพที่กำหนดเป็นมาตรฐานไว้

1.5.2 การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มหรือคณะผู้บริหารที่มีหน้าที่จะต้องทำให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

1.5.3 ความรู้และความเข้าใจในงาน หมายถึง การมีความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติตามขั้นตอน วิธีการอย่างแท้จริง รวมถึงมีความถนัด ชำนาญ เชี่ยวชาญ โดยสามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานอย่างเหมาะสม และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ สิ่งรอบตัวของบุคคลนั้น ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เช่น เสียง อุณหภูมิ ความสะอาด เครื่องมือ อุปกรณ์ ความปลอดภัยในที่ทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของบุคคล

1.5.5 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นภายในที่ตอบสนองต่อบุคคลสภาพจิตใจ ความรู้สึกหรือความคิดที่ได้รับอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และจะแสดงออกมาจากพฤติกรรมความต้องการ โดยจะมีผลต่อการทำงานและมีผลโดยตรงกับผลงานของบุคคลนั้น ๆ

1.5.6 การวางแผน หมายถึง กระบวนการคิด คำนวณ ตัดสินใจ ก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อกำหนดแนวทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ เพื่อผลสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ

1.5.7 การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบขั้นตอน กระบวนการ การดำเนินงาน ซึ่งองค์กรจะกำหนดขึ้นมาเพื่อให้มั่นใจว่า การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมในการดำเนินงานต่าง ๆ นั้น เป็นไปตามแนวทางหรือมาตรฐาน และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าที่กำหนดไว้

1.5.8 บริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร ตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติ การวางแผนด้านกำลังคน การพัฒนาฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด โดยผู้วิจัยได้ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวความคิดตามทฤษฎี เพื่อใช้ตีกรอบและเป็นแนวทางให้กับผู้วิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านประสิทธิภาพ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 สมมติฐานงานวิจัย
- 2.5 กรอบแนวความคิดตามทฤษฎี

2.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ความสามารถ การกระทำหรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดผลงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จจลุล่วงตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินงานที่มีคุณภาพสูงสุด ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ ประหยัด เสริมจันทนตามกำหนด และมีคุณภาพ นอกจากนี้ ประสิทธิภาพยังหมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ การปฏิบัติงานที่สามารถจะสร้างความพึงพอใจ และได้รับผลตอบแทน กำไร จากการดำเนินงาน ซึ่งกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพสามารถพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลบางสิ่ง บางอย่างในการทำงาน

Katz & Kahn (1978) ในมุมมองของสังคมศาสตร์ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือผลงานที่ได้ จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (Goal Attainment) ที่กำหนดไว้ ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรทั้งสิ้น

Millet (1954) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างหรือก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล องค์กร โดยได้รับผลสำเร็จหรือสร้างกำไรจากการปฏิบัติงาน

Simon (1960) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า หากจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ต้องสังเกตจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ

Ryan & Smith (1954) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคลไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้น นอกจากในแง่ของการทำงานของแต่ละบุคคลแล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพยายาม ผลของงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน

รพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณชฎ (2541) ได้อธิบายคำว่า ประสิทธิภาพ คือ ความรวดเร็ว คล่องแคล่ว ว่องไวในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการด้านการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ วิธีการ ซึ่งองค์กรจะต้องกำหนดขึ้นมา เพื่อให้แน่ชัดว่าพนักงานนั้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

Emerson (1912 อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2521) ได้เสนอแนวความคิดหลักวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพจากหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” โดยได้รับการยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่ยึดถือกันอย่างมาก โดยมีหลัก 12 ประการ ดังนี้

- 1) การทำความเข้าใจ ระบุวัตถุประสงค์ และกำหนดแนวคิดในการทำงานอย่างชัดเจน
- 2) การใช้จิตใต้สำนึกหรือการนึกคิดประกอบการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3) การให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำอย่างถูกต้องสมบูรณ์
- 4) สร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ วินัยในการทำงาน
- 5) การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์
- 6) ขั้นตอนการทำงานจะต้องสามารถเชื่อมั่นได้ มีความเฉียบคม มีสมรรถภาพ และจด

บันทึกข้อมูลไว้เป็นหลักฐาน หรือฐานข้อมูล

- 7) งานควรมีลักษณะชี้แจงกระบวนการดำเนินงาน
- 8) งานสำเร็จทันเวลา
- 9) ผลลัพธ์ที่ได้มีมาตรฐาน
- 10) การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานสามารถนำไปเป็นมาตรฐานได้
- 11) มีการกำหนดมาตรฐานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอด

ความรู้ได้

12) มอบบางวัลพิเศษหรือสิ่งตอบแทนแก่ผลงานที่ดี

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 11 ข้อ ดังนี้

- 1) Balance Roles หรือความสมดุล คือ การใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ ทักษะ ความรู้ ความสามารถและวิธีการที่หลากหลายผสมผสาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
- 2) Clear Objective and Agree Goals หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและตกลงเป้าหมาย ที่ตรงกันร่วมกัน คือ การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลากรในองค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ เพราะให้บุคคลากรทุกคนทราบวัตถุประสงค์และยอมรับเป้าหมาย นั้น
- 3) Openness and Confrontation หรือการเปิดเผยและเผชิญ คือ ทีมงานสามารถ แสดงความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น เหตุผล หรือทัศนคติของตนเองที่มีต่อการทำงานได้และเป็นไป อย่างเปิดเผย มีการสื่อสารโดยตรง สามารถร่วมกันแก้ปัญหา และสร้างความเข้าใจกันโดยปราศจาก ความกลัว
- 4) Support and Trust หรือการสนับสนุนสร้างความสัมพันธ์และการไว้วางใจ คือ บุคคลากรทุกคนควรได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ มีความห่วงใย พร้อมทั้ง จะร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) Co-operation and Conflict หรือความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทาง สร้างสรรค์ คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือในการทำงาน แต่เนื่องจากระหว่างบุคคลากรในทีมอาจมี ทัศนคติ ความเชื่อ ความนิยม ความสามารถในการทำงานที่ต่างกัน จึงต้องบริหารบุคคลากรในทีมให้ พร้อมให้การช่วยเหลือสนับสนุน ใช้ความรู้ความสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อ การทำงานระหว่างกัน และใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างสร้างสรรค์
- 6) Sound Procedures หรือกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน คือ การทำงานของ บุคคลากรในทีมมีการหารือและประชุมร่วมกัน ค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงมีการ ตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน
- 7) Appropriate Leadership หรือภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ ผู้นำมีความสามารถ เหมาะสม โดยสมาชิกในทีมสามารถจะเป็นผู้นำทีมได้ แต่จะต้องสอดคล้องในสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทางที่จะช่วยกันสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย
- 8) Regular Review หรือทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ คือ การติดตามผลการ ดำเนินงานของบุคคลากรในทีมเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน การตรวจสอบทบทวนผลการดำเนินงานเป็นเครื่องมือช่วยในการวัดค่างานที่ทำไปแล้วนั้นว่าทำได้ดี เพียงใด และมีจุดใดที่มีปัญหาโดยจะต้องร่วมกันช่วยกันปรับปรุงแก้ไข

9) Individual Development หรือการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถให้กับสมาชิกในทีม ให้สมาชิกมีโอกาสได้แสดงศักยภาพที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ เพราะการพัฒนาบุคลากรแต่ละคนนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10) Sound Intergroup หรือความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม คือ ทีมงานที่มีสัมพันธ์ไมตรี อันดี สนิทสนม แน่นแฟ้น ส่งผลให้ทุกคนพร้อมที่จะทุ่มเทให้ความสำเร็จเวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น

11) Good Communications หรือ การติดต่อสื่อสารที่ดี คือ การสื่อสารกันในทีมที่เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน สื่อสารเข้าใจตรงกัน รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็นร่วมกัน การสื่อสารที่ดีจึงสามารถกระตุ้นการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น อาจสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้น้อยที่สุด คุ่มค่า แต่ได้ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จมากที่สุด เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสิ่งที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพนั้นอาจเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความถนัด ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

ความหมายของการบริหารจัดการ

การบริหารหรือการจัดการ เป็นหลักที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานทุกระดับในองค์กรให้เป็นไปได้ด้วยดี การบริหารจัดการ (Management) คือ การประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยเริ่มตั้งแต่การบริหารจัดการ การเงิน การตลาด ทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ การผลิต การปฏิบัติการ และการบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องบริหารให้ดี ภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการเป็นการตั้งเป้าหมาย วางแผน จัดระเบียบ และควบคุมกระบวนการต่าง ๆ โดยเป้าหมายของกระบวนการบริหารจัดการ คือการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้

Management Process หรือกระบวนการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการ การประสานงาน และการบริหารหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายบางอย่างขององค์กร

ซูบ กาญจนประกร (2520) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลภายในองค์กร ที่มีตั้งแต่คน 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมมือกันช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หากแต่ถ้าเป็นทำงานโดยบุคคลเดียว เรียกว่า การทำงานเฉย ๆ เท่านั้น

พยอม วงศ์สารศรี (2538) ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ กระบวนการที่คณะผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ รวมถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน โดยอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์กร โดยคำนึงถึงความสามารถ ทักษะ ความถนัด ประสิทธิภาพ ความต้องการ และความมุ่งมั่น ในด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กรควบคู่กันไป เพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมาน รังสิโยภุชฎี และสุธี สุทธิสมบุรณ์ (2544) ได้นิยามไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงาน

Follett (1920 อ้างใน “ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูง”, 2555) ให้ความหมายว่า การจัดการเป็นศิลปะในการประสานงานโดยอาศัยผู้อื่น และเป็นนักบุกเบิกแนวคิดเรื่อง Participative Management หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ Conflict Management หรือการจัดการความขัดแย้ง

Drucker (2005) กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันกับผู้อื่น

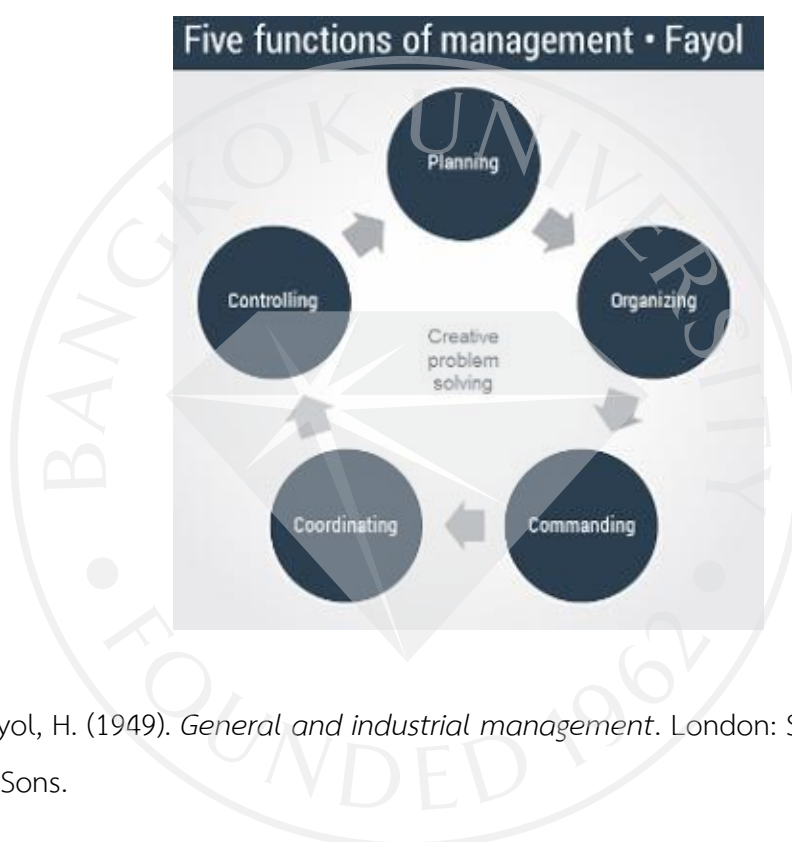
Bartol & Martin (1991) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จด้วยการวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุม

Fayol (1949) ได้ให้หลักการจัดการในการบริหารงานสามารถมีความยืดหยุ่นได้ และหากต้องทำงานเป็นทีม โดยหัวใจหลักของการบริหารจัดการเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มี 5 ปัจจัยคือ

- 1) Planning หรือการวางแผน คือ การกำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือวิธีการตั้งแต่นั้นจนจบกระบวนการ
- 2) Organizing หรือการจัดการองค์กร การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนบุคลากรให้ครอบคลุมการทำงานให้ทุกกระบวนการ เพื่อจัดลำดับการบริหารสั่งการ แบ่งหน้าที่ชัดเจน ไม่ทับซ้อน
- 3) Commanding หรือการบังคับบัญชาสั่งการ คือ การทำงานในองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถควบคุม สั่งการ ดูแลพร้อม ตลอดจนการรับรู้ถึงปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไขให้เร็วที่สุด
- 4) Coordination หรือการประสานงาน คือ การเชื่อมโยงข้อมูล งาน ตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่าง กำกับหน่วยงานให้ทำงานร่วมกัน เป็นได้ด้วยความราบรื่น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

5) Controlling หรือการควบคุม คือ การกำกับดูแลการบริหารจัดการทุกด้านให้สำเร็จ ลุล่วงไปตามแผนที่กำหนดไว้ รวมถึงเรื่องของการกำหนดเวลา มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ขั้นตอน ตลอดจนจนถึงการประสานงาน การควบคุมนี้ยังรวมถึงการควบคุมวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ งบประมาณในการดำเนินงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ภาพที่ 2.1: กระบวนการบริหารจัดการ



ที่มา: Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.

Koontz (1972) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยอาศัยผู้อื่น บรรจบ เนียมมณี (2523) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีบุคคลทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายบางอย่าง หรือหลายอย่าง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการองค์กร ซึ่งจะประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

ระดับปัจจัยในการทำงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน โดยเครื่องมือคือแบบสอบถามชนิด เลือกรับ ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบ T-test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ของเชฟเฟ้ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็น เพศชาย มีอายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับ ปฏิบัติการ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.61 โดยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 ลำดับรองลงมา คือ ความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 และสุดท้าย ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.56 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านความรวดเร็วในการทำงานนั้นมีระดับความคิดเห็นมากทุก ด้าน รองลงมา คือ คุณภาพของงาน และปริมาณการผลิต แต่ความสามารถในการทำงานมีค่าน้อย ซึ่ง พบปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต ในจังหวัดสงขลา ซึ่งหมายถึง การจัดบรรยากาศในที่ทำงาน ความปลอดภัย อุปกรณ์ที่สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน รวมถึงการมีสุขอนามัยที่ดี แต่อย่างไรเจ้าของสถานประกอบการควรจะต้องให้ค่าน้ำใจและ ให้ความสำคัญด้านการปรับปรุงปัจจัยในการทำงาน ความสามารถในการทำงานของพนักงาน และ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการทำงาน มากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคาร แห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายปิด (Closed-end Questionnaire) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศ ชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานอยู่ที่ 6-10 ปี รายได้เฉลี่ยมากกว่า 50,000 บาท โดยให้ความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3.57, 3.58, 3.60 ตามลำดับ กล่าวได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดพลังที่จะทำงานด้วยความทุ่มเท เต็มใจ ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรเช่นกัน

นิมนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง 309 คน การศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน และพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.96 และยังพบว่าความคาดหวังของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ดวงนภา เพชรแท้ (2559) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านทึบซุง ตำบลหวายเหนียว อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านทึบซุง ตำบลหวายเหนียว อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 132 ชุด โดยผลการวิจัยพบว่า การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการทำงานได้ดำเนินการได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด การอนุมัติเงินกู้ คณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์พิจารณาอนุมัติค่าของกู้เงินเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและสมาชิกมีความพึงพอใจ การติดตามเร่งรัดหนี้สินมีการชำระคืนตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีเจ้าหน้าที่ติดตามอย่างเคร่งครัด และมีการส่งเสริมการออมทรัพย์และการพัฒนาอาชีพในหมู่บ้าน โดยมีการรับสมาชิกเพิ่มเพื่อระดมเงินเพิ่มขึ้น ในการช่วยเหลือการพัฒนาอาชีพของผู้ที่มีโอกาสทางการเงินน้อยช่วยให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ได้ศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริการจัดการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ 1) Secondary Data คือ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ 2) Primary Data คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ด้านข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

พระประยุทธ ชุมโส (2557) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ศึกษา

พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดนาคปรก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดนาคปรก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดนาคปรก 3) เพื่อเสนอแนะให้แก่ผู้บริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดนาคปรก โดยนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการ โดยกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้เป็นนักเรียนและผู้ปกครองในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดนาคปรก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 220 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านวิชาการ รองลงมา คือด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล ด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ตามลำดับ โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ ภาวะผู้นำของตัวผู้บริหารและคณะครู การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การรับรู้นโยบายการดำเนินการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยของครอบครัว ระยะเวลาที่เข้าศึกษาของนักเรียน

ณัฏฐณันท์ พุฒซ้อน (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงของสมาคมกีฬาบอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงของสมาคมกีฬาบอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหาร

จัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงของสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย 3) เสนอแนะการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงของสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสมาคม ผู้ตัดสิน ผู้ฝึกสอน บุคลากรของสมาคม และนักกีฬาโอลิมปิกทีมชาติไทย จำนวน 342 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการจากทำวิจัยพบว่า การบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงของสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านความสำเร็จของสมาคมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เรื่องกลยุทธ์นั้น ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงของสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย และมีข้อเสนอแนะผลักดันให้จัดตั้งชมรมกีฬาโอลิมปิกทุกจังหวัด มีการจัดการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกอาชีพครอบคลุมทุกเพศและทุกวัย เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนความก้าวหน้าทั้งในระยะสั้น และระยะยาวด้วย

วิรวัดน์ หมาดหาว (2560) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลกันตังใต้ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง จำนวน 6,776 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกันตังใต้ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกันตังใต้ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกันตังใต้ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยผลจากการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลกันตังใต้ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง อยู่ในระดับมาก และกลุ่มประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกันตังใต้ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ไม่แตกต่างกัน

วีระโชติ ชุมหรั่งโรจน์ และยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 ชุด จากจำนวนรวมทั้งหมด 17,335 คน และแบบสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสหกรณ์เครดิตยูเนียนทั้ง 4 แห่ง โดยผลการวิจัยพบว่าเพศชาย ร้อยละ 53.50 สถานภาพสมรสร้อยละ 64.75 ส่วนใหญ่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากในด้านประสิทธิผลของสหกรณ์ รองลงมาคือด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านวัฒนธรรมองค์การ สรุปคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลของสหกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสหกรณ์เครดิตยูเนียนไปในแนวทางเดียวกันกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร

Thulth & Sayej (2015) ได้ทำการศึกษาปัจจัยขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลมืออาชีพในโรงพยาบาลรัฐนอร์ทเวสต์แบงก์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพยาบาล ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นในเรื่องการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ปริมาณงาน, ทรัพยากรที่พร้อมใช้งาน และการสนับสนุนจากผู้จัดการ) และปรับปรุงประสิทธิภาพในปัจจัยและอนาคตของพยาบาลมืออาชีพ โดยมีวิธีการศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่างของพยาบาล จำนวน 185 คน รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์ประมวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและมีค่าระดับความเชื่อมั่นของคำถาม 0.863 และนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งพบว่าระดับโดยรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพยาบาลมืออาชีพ (74.6%) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูง (79.2%) รองลงมาคือการทำงานที่พยาบาลรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้จัดการ (72.0%) และสุดท้ายทรัพยากรที่พร้อมใช้งาน (69.8%) ซึ่งได้ข้อสรุปและคำแนะนำว่าผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของพยาบาลมืออาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ เช่น ผู้จัดการควรตรวจสอบในเรื่องของจำนวนพนักงานว่ามีคุณสมบัติเพียงพอตามที่ต้องการ รวมถึงจำนวนของพนักงานเหมาะสมกับสภาพการทำงานหรือไม่ เพื่อให้โรงพยาบาลมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้น

Moodley, Hove & Karodia (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของพนักงานและผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทวิศวกรรม ในเดอร์บัน-เมืองแอฟริกาใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงานและผลกระทบต่อการทำงานของบริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมแหล่งข้อมูลภายนอกและแหล่งข้อมูลภายในบริษัท โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานคือ ด้านค่าตอบแทน การเงิน และยังพบปัญหาเรื่องอัตราการลาออกของแรงงานสูง ซึ่งพบว่าบริษัทได้รับผลกระทบในทางลบ อย่างไรก็ตามบริษัทควรพัฒนาด้านขวัญกำลังใจของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้ สวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ รวมไปถึงการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจที่ไม่ใช่เรื่องผลตอบแทนด้วย ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแรงงาน การสร้างความมั่นคงให้พนักงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นต้น หากพนักงานมีแรงจูงใจเพียงพอ ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของพนักงานก็จะช่วยลดผลกระทบต่อการทำงานภายในของบริษัทอีกด้วย

2.4 สมมติฐานงานวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด มีการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

2.4.1 อิทธิพลด้านความรู้ความเข้าใจในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

2.4.2 อิทธิพลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

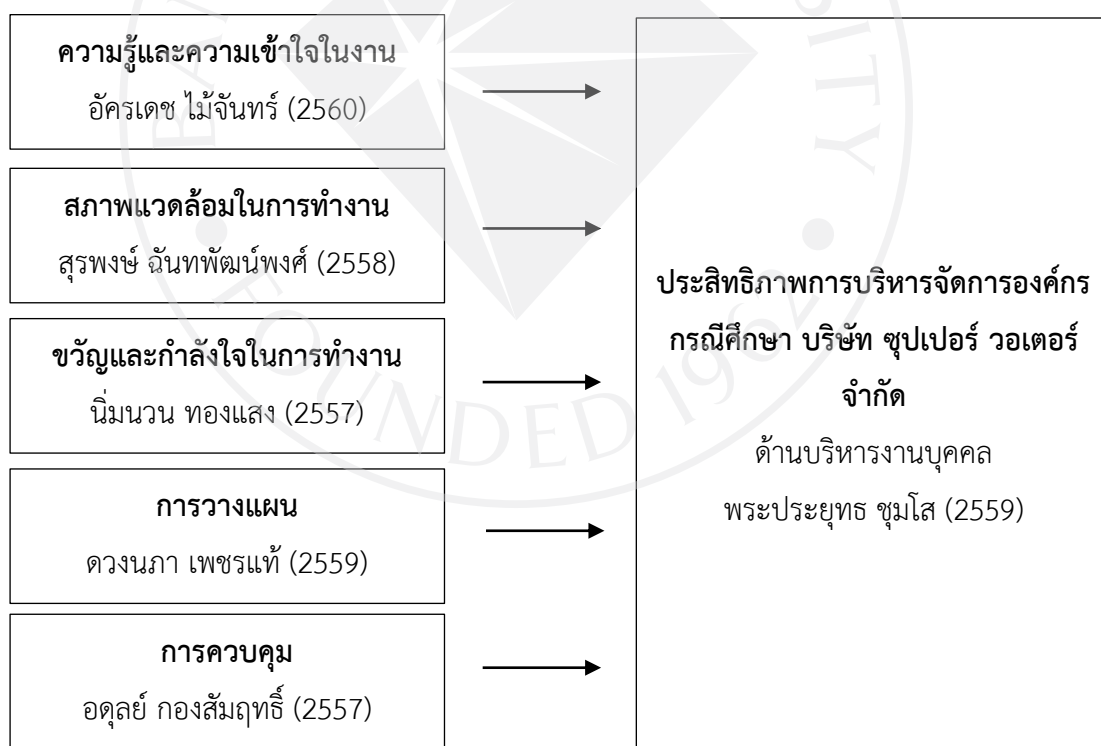
2.4.3 อิทธิพลด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

2.4.4 อิทธิพลด้านการวางแผน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

2.4.5 อิทธิพลด้านการควบคุม มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

2.5 กรอบแนวคิดตามทฤษฎี

ภาพที่ 2.2: กรอบแนวคิด



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบของงานวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและการกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) โดยสร้างจากการค้นคว้างานวิจัยจากอดีตที่ผ่านมา และผ่านการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อหาข้อเท็จจริงจากการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลความรู้และความเข้าใจในงาน ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการทำงาน ข้อมูลการวางแผน และข้อมูลด้านการควบคุม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 6 ส่วน ดังนี้

1) ข้อมูลความรู้และความเข้าใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลความรู้และความเข้าใจในงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความถนัด ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ความคิดเห็นปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ความคิดเห็นมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ความคิดเห็นมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21-5.00	มากที่สุด

3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

2) ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความสะอาด การจัดสรรพื้นที่ ความปลอดภัย เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ความคิดเห็นปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ความคิดเห็นมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ความคิดเห็นมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3) ข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย สวัสดิการ เงินตอบแทน การเลื่อนขั้น ความเชื่อมั่นด้านความมั่นคงของบริษัท โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ความคิดเห็นปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ความคิดเห็นมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ความคิดเห็นมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

4) ข้อมูลด้านการวางแผนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลด้านการวางแผนของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย การจัดหน่วยงานที่รับผิดชอบงาน การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การประเมินผลลัพธ์ การทบทวนแผนการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ความคิดเห็นปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ความคิดเห็นมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ความคิดเห็นมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

5) ข้อมูลด้านการควบคุมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลด้านการควบคุมของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย การตรวจสอบการดำเนินงาน การควบคุมกระบวนการทำงาน การประเมินและติดตามการดำเนินงาน การทบทวนนโยบาย โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ความคิดเห็นปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ความคิดเห็นมาก	เท่ากับ 4 คะแนน

ความคิดเห็นมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้	
ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

6) ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติพนักงาน การจัดอบรมก่อนการทำงานจริง การวางแผนกำลังคน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ความคิดเห็นปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ความคิดเห็นมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ความคิดเห็นมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้	
ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

1) การตรวจสอบเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้ได้นำแบบสอบถามที่ถูกสร้างขึ้น และได้ทำการเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามที่ถูกสร้างขึ้น ถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้อง และได้ทำการแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำเรียบร้อยแล้ว โดยผู้วิจัยจะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ประมวนหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3.1: ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ข้อมูลด้านความรู้และความเข้าใจในงาน	6	0.858
2. ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	6	0.873
3. ข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	6	0.894
4. ข้อมูลด้านการวางแผน	6	0.936
5. ข้อมูลด้านการควบคุม	6	0.864
6. ข้อมูลด้านบริหารงานบุคคล	6	0.883
ค่าความเชื่อมั่นรวม	36	0.965

ผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.858–0.936 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ไม่ต่ำกว่า 0.6 สามารถนำมาใช้ประกอบในงานวิจัยได้

3.2 กลุ่มประชากรและการกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยการทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในเบื้องต้น จำนวน 30 ชุด โดยคำนวณหาค่า Partial R^2 เพื่อนำไปประมาณหาค่าขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ซึ่งเป็นโปรแกรมที่เขียนขึ้นจากสูตรของ Cohen (1977) โดยผ่านการตรวจสอบและรับรองคุณภาพจากนักวิจัยแล้ว สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยมีค่าอิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.15 ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบประเภทหนึ่ง (α) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนายเท่ากับ 5 อำนาจทดสอบ ($1-\beta$) เท่ากับ 0.08 จึงได้ขนาดกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 138 ตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น

พนักงานของบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด โดยผู้ทำวิจัยได้รวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเก็บสำรองจากตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 150 ตัวอย่าง

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเรียบเรียงขึ้นเองจากการศึกษาค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยได้ทำการตรวจสอบเนื้อหาของคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ เพื่อพิจารณาว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน สำหรับวิธีการเก็บข้อมูลงานวิจัยมี ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด โดยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการทำวิจัย รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในข้อคำถาม

3.3.3 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานของบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อคำถามแต่ละด้าน และนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาสถิติด้วยโปรแกรมจากเครื่องคอมพิวเตอร์ ต่อไป

3.4 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ มีดังนี้

3.4.1 Descriptive Statistics Analysis หรือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ Percentage (ค่าร้อยละ) Mean (ค่าเฉลี่ย) และ Standard Deviation (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

3.4.2 Inferential Statistic Analysis หรือ การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 6 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1) สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติทดสอบวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2) สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3) สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติทดสอบวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4) สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติทดสอบวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ

(Multiple Regression Analysis)

5) สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้สถิติทดสอบวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ

(Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายและทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวแปร ซึ่งข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วน จำนวน 150 ชุด โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 9 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในงาน
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการวางแผน
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการควบคุม
- 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ด้าน

บริหารงานบุคคล

- 4.7 การศึกษาของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
- 4.8 การทดสอบสมมติฐาน
- 4.9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในงาน

ตารางที่ 4.1: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในงาน

ปัจจัยความรู้และความเข้าใจในงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
มีการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน	3.28	0.795	ปานกลาง
มีความเข้าใจในหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ทำ	3.72	0.784	มาก
เข้าใจวิธีการและขั้นตอนการทำงาน	3.63	0.814	มาก
สามารถนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.60	0.810	มาก
สามารถรับผิดชอบงานที่ทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง	3.78	0.881	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ): ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้าน
ความรู้และความเข้าใจในงาน

ปัจจัยความรู้และความเข้าใจในงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนด	3.80	0.750	มาก
รวม	3.63	0.655	มาก

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเรื่องปัจจัย
ความรู้ความเข้าใจในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามด้วยสามารถรับผิดชอบงานที่
ทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามด้วยมีความเข้าใจในหน้าที่
หรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามด้วยเข้าใจวิธีการและขั้นตอนการทำงาน
อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามด้วยสามารถนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) และมีการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย
3.28) ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.2: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัย ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และถูก สุขลักษณะ	3.56	0.699	มาก
พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีพื้นที่จัดเก็บสารเคมีหรือแก๊สที่ เป็นอันตรายต่อร่างกายอย่างเหมาะสม	3.81	0.846	มาก
พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีการจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน	3.55	0.893	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตาราง 4.2 (ต่อ): ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	3.58	0.860	มาก
บริษัทมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้น	3.56	0.862	มาก
มีการจัดกิจกรรมสันทนาการในสถานที่ทำงาน	3.28	0.753	มาก
รวม	3.56	0.663	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเรื่องปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในทุกๆ ด้านในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีพื้นที่จัดเก็บสารเคมีหรือแก๊สที่เป็นอันตรายต่อร่างกายอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตามด้วย บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามด้วย พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามด้วย บริษัทมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามด้วย พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีการจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีการจัดกิจกรรมสันทนาการในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.28) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.3: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
บริษัทมีการจัดสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานนอกเวลา บ้านพัก เป็นต้น	3.33	0.848	ปานกลาง
บริษัทมีการจัดสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายแรงงานกำหนด	3.57	0.830	มาก
มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท	3.66	0.720	มาก
ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนได้รับเหมาะสมกับความรู้ ทักษะและความสามารถ	3.26	0.887	ปานกลาง
บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือน อย่างเหมาะสม ยุติธรรม	3.22	0.868	ปานกลาง
บริษัทมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ความสามารถทางอาชีพ เช่น ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น	3.30	0.858	ปานกลาง
รวม	3.39	0.683	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเรื่องปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามด้วย บริษัทมีการจัดสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายแรงงานกำหนดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามด้วย บริษัทมีการจัดสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานนอกเวลา บ้านพัก เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) ตามด้วย บริษัทมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ความสามารถทางอาชีพ เช่น ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตามด้วย ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนได้รับเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) และ บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือน อย่างเหมาะสม ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการวางแผน

ตารางที่ 4.4: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านการวางแผน

ปัจจัยด้านการวางแผน	Mean	S.D.	การแปลผล
มีการจัดตั้งหน่วยงาน/แผนก ที่รับผิดชอบแผนงานอย่างเป็นระบบ	3.37	0.728	ปานกลาง
มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของบริษัท	3.44	0.763	มาก
มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ (ระยะเร่งด่วน,ระยะกลาง,ระยะยาว)	3.38	0.800	ปานกลาง
มีการดำเนินการตามระยะเวลาแผนงานอย่างเป็นระบบ	3.33	0.799	ปานกลาง
มีการประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน	3.33	0.756	ปานกลาง
มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.36	0.689	ปานกลาง
รวม	3.37	0.628	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเรื่องปัจจัยด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของบริษัทอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) ตามด้วย มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ (ระยะเร่งด่วน,ระยะกลาง,ระยะยาว) อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) ตามด้วย มีการจัดตั้งหน่วยงาน/แผนก ที่รับผิดชอบแผนงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) ตามด้วย มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ตามด้วย มีการดำเนินการตามระยะเวลาแผนงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) และ มีการประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) ตามลำดับ

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการควบคุม

ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัย ด้านการควบคุม

ปัจจัยด้านการควบคุม	Mean	S.D.	การแปลผล
มีการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	3.29	0.640	ปานกลาง
มีการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการทำงานของหน่วยงานภายนอก	3.54	0.764	มาก
มีการประเมินและติดตามการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง	3.37	0.728	ปานกลาง
มีการควบคุมพิจารณาข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้น	3.35	0.769	ปานกลาง
ได้รับอิสระในการทำงาน	3.54	0.728	มาก
มีการทบทวนนโยบายและระเบียบจากผู้บริหารระดับสูงเป็นระยะ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3.46	0.691	มาก
รวม	3.42	0.583	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเรื่องปัจจัยด้านการควบคุมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการทำงานของหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามด้วย ได้รับอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามด้วย มีการทบทวนนโยบายและระเบียบจากผู้บริหารระดับสูงเป็นระยะ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) ตามด้วย มีการประเมินและติดตามการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) ตามด้วย มีการควบคุมพิจารณาข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) และมีการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) ตามลำดับ

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ด้านบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัย ด้านบริหารงานบุคคล

ปัจจัยด้านบริหารงานบุคคล	Mean	S.D.	การแปลผล
มีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับงานไว้อย่างชัดเจน	3.46	0.782	มาก
มีการจัดอบรมและแนะนำการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน	3.48	0.800	มาก
มีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในการทำงาน	3.36	0.788	ปานกลาง
พนักงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ หากมีเหตุจำเป็น	3.47	0.748	มาก
มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.55	0.728	มาก
พนักงานมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น ด้านการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้	3.68	0.795	มาก
รวม	3.50	0.600	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวม เรื่องปัจจัยด้านบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น ด้านการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามด้วย มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามด้วย มีการจัดอบรมและแนะนำการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตามด้วย พนักงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ หากมีเหตุจำเป็น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) ตามที่มีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) และมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ตามลำดับ

4.7 การศึกษาของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการศึกษาค่าตัวแปร ความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การวางแผน การควบคุม และด้านบริหารงานบุคคล สถิติที่นำมาใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในความอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	Mean	S.D.	การแปลผล
ความรู้และความเข้าใจในงาน	3.63	0.655	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	0.663	มาก
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.39	0.683	ปานกลาง
การวางแผน	3.37	0.628	ปานกลาง
การควบคุม	3.42	0.583	มาก
ด้านบริหารงานบุคคล	3.50	0.600	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63, 3.56, 3.50 และ 3.42 ตามลำดับ) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39 3.37 ตามลำดับ)

4.8 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.8: ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การวางแผน การควบคุม ที่ส่งผลด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร วิทยาลัยศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	sig
ความรู้และความเข้าใจในงาน	0.139	0.054	0.151	2.571	0.011

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ): ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจ
ในการทำงาน การวางแผน การควบคุม ที่ส่งผลด้านประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	sig
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.014	0.054	0.016	0.264	0.792
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0.211	0.063	0.240	3.358	0.001
การวางแผน	0.172	0.081	0.180	2.131	0.035
การควบคุม	0.406	0.083	0.395	4.883	0.000

$R = 0.909$, $R^2 = 0.827$, $F = 137.709$, $Sig = 0.000$, ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การวางแผน การควบคุม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ร้อยละ
15.10 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ร้อยละ 24.00 ด้านการวางแผน ร้อยละ 18.00 ด้านการ
ควบคุม ร้อยละ 39.5 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด
อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการองค์กร บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ภาพที่ 4.1: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน



ตารางที่ 4.9: สรุปผลทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร บริษัท ชุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลด้านความรู้ความเข้าใจในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta = 0.151, \text{Sig} = 0.011^*$)
สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด	ปฏิเสธสมมติฐาน ($\beta = 0.016, \text{Sig} = 0.792$)

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ): สรุปผลทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
องค์กร บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 อิทธิพลด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในองค์กร จำหน่ายน้ำประปา กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta = 0.240$, Sig = 0.001*)
สมมติฐานที่ 4 อิทธิพลด้านการวางแผน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในองค์กร จำหน่ายน้ำประปา กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta = 0.180$ Sig = 0.035*)
สมมติฐานที่ 5 อิทธิพลด้านการควบคุม มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในองค์กร จำหน่ายน้ำประปา กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta = 0.395$, Sig = 0.000*)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด จำนวน 150 คน โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Statistics Version 26.0 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ Percentage (ค่าร้อยละ) Mean (ค่าเฉลี่ย) และ Standard Deviation (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ได้ ดังนี้

5.1.1 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

5.1.2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยที่มีต่อปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.655

5.1.3 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.663

5.1.4 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยที่มีต่อปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.683

5.1.5 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยที่มีต่อปัจจัยด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.628

5.1.6 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยที่มีต่อปัจจัยด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583

5.1.7 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงาน (Sig = 0.011) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Sig = 0.001) การวางแผน (Sig = 0.035) และการควบคุม (Sig = 0.000) โดยที่การควบคุม ($\beta = 0.395$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\beta = 0.240$) การวางแผน ($\beta = 0.180$) และ ความรู้และความเข้าใจในงาน ($\beta = 0.151$) ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Sig = 0.792) ไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้นำผลสรุปการวิเคราะห์มาเชื่อมโยงตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 อิทธิพลด้านความรู้และความเข้าใจในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความรู้และความเข้าใจในงาน ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความรู้และความเข้าใจในงานของคุณคนส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน เพราะหากบุคคลได้รับการฝึกอบรม ก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง มีความรู้ความเข้าใจต่องานที่ทำอย่างท่องแท้ จะส่งผลให้บุคคลสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ทำงานอย่างมีระบบ รวมไปถึงจะทำให้ผลของงานออกมาสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า ความรู้ความเข้าใจในงานไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา อาจเนื่องจากข้อคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมรูปแบบเดียวกัน จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกัน

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงสามารถทำการปฏิเสธปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้การที่องค์กรให้ความสำคัญและคำนึงถึงด้านภาพ

แวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยองค์กรมีการจัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานที่เหมาะสม สะอาด เรียบร้อย พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีมาตรฐานความปลอดภัยตามหลักสากล มีการจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รวมถึงองค์กรมีการจัดสรรสถานที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้พนักงานพึงพอใจต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานขององค์กร จึงส่งผลให้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับค่าความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โดยผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง อาจด้วยเนื่องจากข้อคำถามจากชุดแบบสอบถามมีความแตกต่างกัน

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อปัจจัย

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ความสำคัญต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้ เช่น องค์กรมีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละบุคคล มีการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ความสามารถทางอาชีพ รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามจะสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวล ทองแสง (2557) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ค่าจ้างและสวัสดิการมีส่วนสำคัญและเป็นแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีความเท่าเทียม ยุติธรรม รวมถึงด้านความมั่นคงในงานเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น พัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพซึ่งจะได้รับความเชื่อมั่นในความมั่นคงต่อหน้าที่การงานอีกด้วย

5.2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 อิทธิพลด้านการวางแผน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

องค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การวางแผน ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในส่วนที่องค์กรมีการวางแผนงานก่อนปฏิบัติงาน มีการจัดจ้างผู้รับผิดชอบงานอย่างเป็นระบบ จึงสามารถดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผนงาน รวมถึงมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ ในการวางแผน ถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

ว่ามีมาตรฐาน และผลลัพธ์ของงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงนภา เพชรแท้ (2559) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านทับซุง ตำบลห้วยเหนียว อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า น่าจะเกิดจากการที่กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านทับซุง มีการกำหนดการดำเนินงานของกิจกรรม และสามารถดำเนินกิจกรรมได้เสร็จทันตามกำหนด

5.2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 อิทธิพลด้านการควบคุม มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การควบคุม ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจที่องค์กรเห็นความสำคัญในการตรวจสอบการดำเนินงาน โดยองค์กรมีการตรวจสอบการดำเนินงานจากทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก มีการติดตาม ประเมินผลงานแต่ละขั้นตอน แต่พนักงานก็ยังได้รับอิสระในการทำงาน เช่น การแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานว่ามีจุดอ่อนหรือข้อผิดพลาดใดบ้าง หรือแม้กระทั่งสามารถเสนอข้อคิดเห็นที่แตกต่างของผู้บังคับบัญชาได้ เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบแก้ไข และควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ในอนาคต จึงทำให้พนักงานไม่รู้สึกถูกควบคุมมากเกินไป แต่ยังคงส่งผลให้ผลงานจากการดำเนินงานออกมามีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุล กองสัมฤทธิ์ (2557) ศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี กล่าวไว้ว่า การควบคุมย่อมสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของหน่วยงานรัฐที่ย่อมเน้นเรื่องการควบคุมเป็นสำคัญ

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

5.3.1 ความรู้และความเข้าใจในงาน คือ องค์กรหรือหน่วยงานแต่ละส่วนงานต้องพยายามฝึกอบรมความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานให้แก่พนักงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานจริง หรือให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการเข้าอบรมกับหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานเข้าใจในงานที่ทำ สามารถลำดับความสำคัญของงานได้ รู้ขอบเขตของงานที่ชัดเจน สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้ ตั้งแต่ต้นจนจบ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ เพราะหากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้จนเกิดผลสำเร็จและมี

ประสิทธิภาพ มีผลงานทำให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึงพอใจ ได้รับคำชม พนักงานก็จะเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่พนักงานจะคอยพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีกำลังพลที่มีความรู้และความเข้าใจในงานที่จะคอยสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

5.3.2 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สวัสดิการ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สิ่งตอบแทน โบนัส หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรตอบแทนให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากสวัสดิการที่กรมแรงงาน กำหนด การขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม เกณฑ์ฐานเงินเดือนที่เป็นกลางในระดับพนักงานที่เท่าเทียมกัน การพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสม สามารถทำให้พนักงานเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท โดยองค์กรควรมีสวัสดิการเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและสถานการณ์ต่าง ๆ เพราะหากพนักงานพึงพอใจกับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับงานที่ทำ เกิดความสบายใจไม่มีความกังวลระหว่างการทำงาน พนักงานก็สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถ และตรงตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้ เพราะสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้นั้นคุ้มค่ามากพอที่จะให้พนักงานทุ่มเทได้มากขึ้น

5.3.3 การวางแผน คือ ผู้บริหารองค์กรหรือระดับผู้จัดการจะต้องทำการวางแผนงานการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบงานแต่ละส่วนงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกัน คุ้มค่าทั้งเรื่องค่าใช้จ่ายและเวลา มีการวางแผนสำรอง คาดคะเนสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นเพื่อจะได้แก้ไขได้ทันหากระหว่างการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ เพื่อลดปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน การวางแผนงานที่ดี ชัดเจน รัดกุม จะส่งผลทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นมากขึ้น พบปัญหาน้อยลงหรือสามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันถ่วงที การวางแผนยังสามารถสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อการวางแผนที่ทันสมัยเหมาะสมกับลักษณะงานต่าง ๆ อยู่เสมอ ซึ่งองค์กรสามารถใช้การวางแผนเป็นตัววัดประสิทธิภาพของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานในองค์กรได้ เพื่อให้หน่วยงานเกิดการพัฒนาก้าวหน้าจนเกิดเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น จึงส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากขึ้น

5.3.4 การควบคุม คือ ผู้บริหารองค์กร ผู้จัดการ หรือหัวหน้างานของหน่วยงานจะต้องกำกับดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานความก้าวหน้าในแต่ละส่วนงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ตามแผนงาน คำสั่ง และหลักการที่วางไว้ หากพบว่ามีจุดที่ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข และต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพอยู่เสมอ การควบคุมจะเป็นตัวเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน แผนงานหรือวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะตัดสินว่าการดำเนินงานในจุดใดที่ประสบผลสำเร็จ และจุดใดที่จะต้องมีการแก้ไข โดยผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำเมื่อเจออุปสรรค รวมถึงเป็นการให้พนักงานเห็นว่าองค์กรไม่ทอดทิ้ง คอยช่วยสนับสนุน

พนักงานอยู่เสมอ และยังสามารถทราบได้ว่า พนักงานที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ หรือต้องปรับปรุงในส่วนใดหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นสำคัญ

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาและทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรกรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์และสามารถขยายผลได้ในวงกว้างมากขึ้นในอนาคต ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะองค์กรเอกชนเพียงองค์กรเดียว ดังนั้นเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป ผู้ที่สนใจควรศึกษางานวิจัยเชิงเปรียบเทียบเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรกับองค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรมสาธารณูปโภคประเภทเดียวกัน เพื่อใช้ข้อมูลงานวิจัยในการพัฒนาและเพิ่มระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม และยังสามารถเพิ่มสมรรถนะองค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกันให้แข็งแกร่งขึ้น

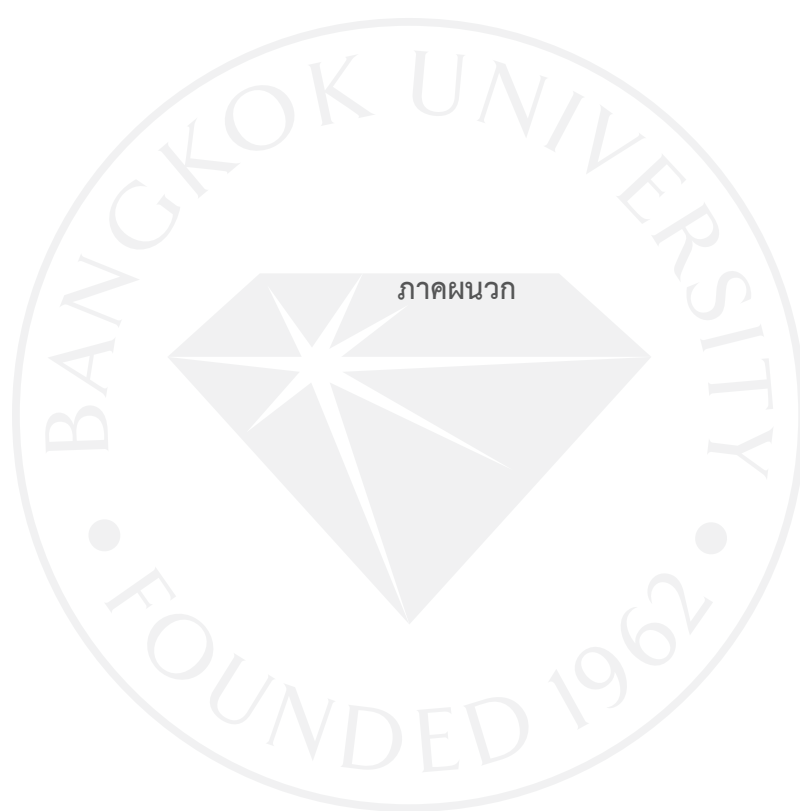
บรรณานุกรม

- ชูบ กาญจนประกร. (2520). *รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มงคลการพิมพ์.
- ณัฏฐณภัค พุ่มซ้อน. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงของสมาคมกีฬา วอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ดวงนภา เพชรแท้. (2559). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านทับซุง ตำบลห้วยเหนียว อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี*. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูง. (2555). สืบค้นจาก http://promrucsa-dba04.blogspot.com/2012/10/mary-parker-follet_5.html.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิมมาน ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิต เครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- บรรจบ เนียมมณี. (2523). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระประยูทธ ชุมโส. (2559). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดนาคปรกเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ระพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณชะภู. (2510). *การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิรัชฉน์ หมดหวา. (2560). *ประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลกันตังใต้ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วีระโชติ ชุนรุ่งโรจน์ และยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการ สหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย*. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(3), 1225-1238.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน รัชสิโยภักดิ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2544). *หลักการบริหารเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). *การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1991). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (Rev. ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates
- Drucker. P. F. (2005). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. New York: Truman Talley Books.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organization* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Koontz, H. D. (1972). *Analysis of managerial functions*. New York: McGraw – Hill.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service*. New York: McGraw Hill.
- Moodley, S., Hove, G., & Karodia, A. M. (2018). The factors affecting employee motivation and its impact on organisational performance at an engineering supplies company in Durban, KWA-Zulu Natal. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 7(4), 55-65.
- Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). *Principle of industrial psychology*. New York: The Mcnana.
- Simon. H. A. (1960). *The new science of management decision*. New York: Harper.

- Thulth RN, A. S., & Sayej, S. (2015). Selected organizational factors affecting performance of professional nurses in north west bank governmental hospitals. *Journal of Education and Practice*, 6(7), 100-110.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2nd ed.). Worcester, Great Britain: Billing & Son.





แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านความรู้และความเข้าใจในงาน

โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน					
2. มีความเข้าใจในหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ทำ					
3. เข้าใจวิธีการและขั้นตอนการทำงาน					
4. สามารถนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
5. สามารถรับผิดชอบงานที่ทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง					
6. สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนด					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีความสะอาดเรียบร้อย และถูกสุขลักษณะ					
2. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีการจัดพื้นที่เก็บสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อร่างกายอย่างเหมาะสม					
3. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
4. บริษัทฯ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน					
5. บริษัทฯ มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือการปฐมพยาบาลเบื้องต้น					
6. มีการจัดกิจกรรมสันทนาการในสถานที่ทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. บริษัทมีการจัดสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานนอกเวลา บ้านพัก เป็นต้น					
2. บริษัทมีการจัดสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายแรงงานกำหนด					
3. มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท					
4. ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนได้รับเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และความสามารถ					
5. บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ยุติธรรม					
6. บริษัทมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ ความสามารถทางอาชีพ เช่น ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านการวางแผน

โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการจัดตั้งหน่วยงาน/แผนก ที่รับผิดชอบแผนงานอย่างเป็นระบบ					
2. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของบริษัท					
3. มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ (ระยะเร่งด่วน, ระยะกลาง และระยะยาว)					
4. มีการดำเนินการตามระยะเวลาแผนงานอย่างเป็นระบบ					
5. มีการประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน					
6. มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านการควบคุม

โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ด้านการควบคุม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้					
2. มีการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการทำงานของหน่วยงานภายนอก					
3. มีการประเมินและติดตามการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง					
4. มีการควบคุมพิจารณาข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้น					
5. ได้รับอิสระในการทำงาน					
6. มีการทบทวนนโยบายและระเบียบจากผู้บริหารระดับสูงเป็นระยะ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์					

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ด้านบริหารงานบุคคล

โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ องค์กรด้านบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. มีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับงานไว้อย่างชัดเจน					
2. มีการจัดอบรมและแนะนำการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน					
3. มีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในการทำงาน					
4. พนักงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ หากมีเหตุจำเป็น					
5. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน					
6. พนักงานมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นด้านการงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้					

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	ชลิตา ทิพย์มงคล
อีเมล	chalida31@gmail.com
วัน เดือน ปี เกิด	29 พฤษภาคม 2563
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	The Excel Park Condo ถนนสุขุมวิท ซอยลาซาล 19 แขวงบางนาใต้ เขตบางนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ ระดับปริญญาตรี คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลและธุรการ
สถานที่ทำงาน	บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในสารนิพนธ์

วันที่ 20 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ชลิตา ทิพย์มงคล อยู่บ้านเลขที่ 37/27
ซอย ลานชาล 19 ถนน สุขุมวิท ตำบล/แขวง บางนาใต้
อำเภอ/เขต บางนา จังหวัด รหัสไปรษณีย์ 10260
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา คณะ บริหารธุรกิจ

ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 9/1 หมู่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัด
ปทุมธานี 12120 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และมีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์หัวข้อ
..... ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้จะเรียกว่า “สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี
กำหนดระยะเวลา ในการนำสารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน
ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์ในสารนิพนธ์ แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไข
อย่างหนึ่งอย่างใดหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิมีวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้
อนุญาตให้ใช้สิทธิ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในสารนิพนธ์ ของผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
ตลอดไป โดยข้าพเจ้าในฐานะผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทำการจัดเก็บ
รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวของข้าพเจ้าได้

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือ
ระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้
ผู้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถดำเนินงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับ

ผิดและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
ทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยตลอดแล้ว
จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยานเป็นสำคัญ และเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ

(นางสาวชลิตา ทิพย์มงคล)

ลงชื่อ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ

(ดร.อัญญา จุฬพิสิฐ)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวิพรรณ สุภาวรรณ)

ผู้อำนวยการหลักสูตร/ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

ลงชื่อ พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ รุจิพงษ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย