



ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ
ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol
กรณีศึกษา บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ
เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด



โสภา นาคสะโร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2548

ISBN 974-9746-08-2

The opinion of primary management level and operator level in
Management Theory of Henri Fayol
A case study of Hitachi Global Storage
Technologies (Thailand) Limited

Sopa Narksaro

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the degree of Master of Business Administration
Department of Business Administration
Graduate School Dhurakij Pundit University
2005

เลขทะเบียน	0182254	ISBN 974-9746-08-2
วันลงทะเบียน	23 S.A. 2548	
เลขเรียกหนังสือ	บย 8.4032	
	ต 984ค	
	ค 2548	
	ก 2	



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการจัดการ

ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol กรณีศึกษา บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์

(ประเทศไทย) จำกัด

เสนอโดย น.ส.โสภา นาคสะโร

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ วิชาเอก การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.ศิริชัย พงษ์วิชัย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.อดิสรณ์ พงศ์ยี่หล้า)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รศ.ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รศ.ศิริชัย พงษ์วิชัย)

..... กรรมการ
(รศ.วิรัช สงวนวงษ์วาน)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ ...31... เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2548...

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความเมตตากรุณาของอาจารย์หลายท่าน ผู้เขียนขอขอบพระคุณไว้ ณ. ที่นี้ คือ รศ. ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ และรศ. ศิริชัย พงษ์วิชัย ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้ความรู้ คำปรึกษา พร้อมคำแนะนำ แก้ไขในส่วนที่บกพร่องต่าง ๆ ให้ถูกต้อง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในการสอบวิทยานิพนธ์ได้แก่ อาจารย์ ดร.อดิสรณ์ พงศ์ยี่หล้า ผู้อำนวยการโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ. วิรัช สงวนวงษ์วาน กรรมการ และอาจารย์ ดร. ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ กรรมการ และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้สละเวลาในการให้คำแนะนำ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและมีคุณค่าในการนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ขอขอบพระคุณ คุณปรียา จินาโต ที่ช่วยเหลือทางด้านติดต่อประสานงานและดำเนินการสอบวิทยานิพนธ์ เจ้าหน้าที่ของโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน เพื่อน ๆ ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่ทำให้การเรียนในระดับปริญญาโท มีสีสัน ความผูกพัน ความสุขเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบคุณบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด คุณพิทักษ์ พบหิรัญโสภณ ผู้จัดการแผนกอาเซียนและภูมิภาคภัย คุณอิสริยา ชำนาญกิจ ผู้จัดการแผนกสรรหาว่าจ้าง และ คุณดิลล มุลวงษ์ ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล/พนักงานสัมพันธ์ และอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ผู้จัดการแผนกต่าง ๆ ของฝ่ายผลิต และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้กรุณาสละเวลาให้ความคิดเห็น และมีส่วนสนับสนุนด้านข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสุด คือ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณยิ่ง ตลอดจนอาจารย์ทุกท่านดังกล่าวข้างต้น ที่ให้การสนับสนุนสำหรับการศึกษาและอยู่เบื้องหลังความสำเร็จครั้งนี้

โสภานาคะโร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ค
บทที่	
1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัยประชากรและกลุ่มเป้าหมาย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
คำนิยามศัพท์	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ	10
แนวคิดพื้นฐานเฉพาะบุคคล	18
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
กรอบแนวคิดการวิจัย	25
ประชากรในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง	25
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
เกณฑ์ในการให้คะแนน	29
เกณฑ์ในการประเมินผล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด	32
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol	38
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหาร ระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการ จัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป	54
3.1 ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป	54
3.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนงานที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป	55
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหาร ระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการ จัดการของ Henri Fayol แตกต่างกัน	59
4.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นและ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol	59
4.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนงานที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol	61
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปผลการวิจัย	66
อภิปรายผลการวิจัย	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ข้อเสนอแนะ	71
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	73
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ข้อมูลทั่วไปของบริษัท อิตาซี	79
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น	83
ประวัติผู้เขียน	85

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.	ประชากรผู้บริหารระดับต้น ฝ่ายผลิตและวิศวกรรม 27
2.	กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้น ฝ่ายผลิตและวิศวกรรม 28
3.	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามเพศ 32
4.	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามอายุ 33
5.	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามสถานภาพ..... 33
6.	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามระดับการศึกษา 34
7.	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามตำแหน่งงาน 35
8.	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 36

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9.	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท อิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในบริษัท 36
10.	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท อิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามแผนงานที่ปฏิบัติ 37
11.	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการแบ่งงานกันทำ 38
12.	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้น และพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการ ของ Henri Fayol ในด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 39
13.	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านระเบียบวินัย 40
14.	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา 41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15.	<p>คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านเอกภาพในการอำนาจการ 42</p>
16.	<p>คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม 43</p>
17.	<p>คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านค่าตอบแทน 44</p>
18.	<p>คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในการรวมอำนาจ 45</p>
19.	<p>คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในการจัดสายการบังคับบัญชา 47</p>
20.	<p>คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในการจัดลำดับ 48</p>

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21.	คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความเสมอภาค 49
22.	คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความมั่นคงในการทำงาน 50
23.	คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความคิดริเริ่ม 51
24.	คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความสามัคคี 52
25.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol 53
26.	การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol 54
27.	การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็น ของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบหัวอ่าน (HSA)ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol 55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28. การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็น ของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ (HDD) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol	56
29. การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็น ของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบดิสก์เข้ากับหัวอ่านและเขียนสัญญาณ (HDE) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol	57
30. การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็น ของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานการวางแผนการผลิตและการจัดการการผลิต (PLM) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol	58
31. การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นโดยรวมระหว่าง ผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol	59
32. การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร ระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบ หัวอ่าน (HSA) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol	61
33. การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ (HDD) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol	62
34. การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบดิสก์เข้ากับหัวอ่านและเขียนสัญญาณ (HDE)	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
	ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol 63
35.	การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ระหว่างผู้บริหารระดับต้น กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานการวางแผนการผลิต และการจัดการการผลิต (PLM) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol 64

draft

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. กรอบแนวคิดการวิจัย	25
2. โครงสร้างองค์กร ของบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด	81
3. โครงสร้างแผนก ของฝ่ายผลิตและวิศวกรรม	82

draft

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol กรณีศึกษา บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อนักศึกษา	โสภา นาคสะโร
อาจารย์ที่ปรึกษา	รศ. ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รศ. ศิริชัย พงษ์วิชัย
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2547

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงานที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ พนักงานระดับผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 400 คน ซึ่งแบ่งเป็น ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 100 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบแบบ t-Test

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol มีความเห็นด้วยปานกลาง ในด้านการแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เอกภาพในการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน การจัดลำดับ ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน และความคิดริเริ่ม และเมื่อทดสอบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ก็พบว่ามีความเห็นด้วยปานกลางกับหลักการจัดการของ Henri Fayol เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยใช้วิเคราะห์ทางสถิติ t-Test พบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านการแบ่งงานกันทำ ค่าตอบแทน การจัดสายการบังคับบัญชา ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี

รวมของผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านการแบ่งงานกันทำ ค่าตอบแทน การจัดสายการบังคับบัญชา ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความยุติธรรม และความสามัคคี โดยมี 2 แผนงาน ที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกันได้แก่ แผนงานประกอบฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ (HDD) และแผนงานประกอบดิสก์เข้ากับหัวอ่าน (HDE)

draft

Thesis Title	The opinion of primary management level and operator level in Management Theory of Henri Fayol A case study of Hitachi Global Storage Technologies (Thailand) Limited
Name	Sopa Narksaro
Thesis Advisor	Associate Professor Narongsak Pongwichai
Co- Thesis Advisor	Associate Professor Sirichai Pongwichai
Department	General Management
Academic Year	2004

ABSTRACT

The purpose of the research is to study opinion level of primary management level and operator level to Management Theory of Henri Fayol and to compare opinion between primary management level and operator level in each department to the Theory.

The sampling are be 400 employees, who are working in primary management level and operator level of Hitachi Global Storage Technologies (Thailand) Limited. It's consisted of 100 persons in primary management level and 300 persons in operator level. The tool for collected data by using questionnaire and analyze by using statistic method, frequency, mean of percentage, mean and standard deviation and were compared by t-Test

The result of the research can be summarized as follows: the overall opinion of primary management level and operator level about management theory of Henri Fayol are in medium level. The concerned subjects are Division of work, Authority and Responsibility, Unity of command, Remuneration and methods, Order, Equity, Stability of tenure and Initiative. When examining the opinion of primary management level and operator level that separated by

department about management theory of Henri Fayol are in medium level. When using t-Test analysis found that there would be different in the overall opinion of primary management level and operator level, the concerned subjects are Division of work, Remuneration and methods, Scalar chain, Equity, Stability of tenure, Initiative, Esprit de corps, it showed two departments have different opinion of primary management to theory of Henri Fayol, the concerns are Hard Disk Drive production (HDD) and Hard Disk Enclosure production (HDE) department.

april

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการขององค์กรโดยทั่วไป มีจุดประสงค์ก็เพื่อต้องการให้การดำเนินงานนั้นได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากที่สุด ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันในวงการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เกิดการแข่งขันมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านอื่น ๆ จำเป็นอย่างยิ่งองค์กรทุกองค์การจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการหรือวิธีการดำเนินงานธุรกิจ เพื่อพร้อมที่พัฒนาองค์กรให้มีการแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจได้

การจัดรูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กร นับได้ว่ามีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จก้าวหน้าในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และบริษัท อิตาซีฯ ซึ่งเป็นบริษัทที่อยู่วงการอุตสาหกรรมทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ จำเป็นจะต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันอย่างรุนแรงเพราะมีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยตลอดเวลา

จากเป้าหมายหลักของบริษัท อิตาซีฯ จะต้องเป็นผู้ในระดับโลก ในวงการธุรกิจทางด้านฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ หากไม่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว ย่อมเป็นการยากที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยพื้นฐานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และหลักการจัดการ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กันเพื่อเป็นส่วนผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้ตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เพราะในด้านทรัพยากรมนุษย์หรือนุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้น โดยเฉพาะผู้บริหารระดับต้นย่อมมีบทบาทและมีส่วนร่วมกับเทคนิคในการปฏิบัติงานซึ่งจะผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความเข้มแข็งขององค์กรจะมากน้อยเพียงใด ย่อมอยู่ที่ความรู้สึกรักที่ศรัทธาของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ อันจะก่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจ และก่อให้เกิดความศรัทธาต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลดีตามมาเป็นสำคัญ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรมีความคิดเห็นเป็นอย่างไร ในแง่ดี หรือ แย่ลบ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระบบการจัดการหรือมีหลักการจัดการได้ก่อให้เกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น

1. ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การที่ขีดตั้งอยู่
2. ปัญหาของบรรยากาศขององค์การว่ามีความสงบราบรื่นเพียงใด
3. ปัญหาในแง่ของผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนที่พนักงานที่จะได้รับ แลกกับการทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานให้กับองค์การ
4. ลักษณะของการควบคุมที่ใช้วิธีการกำกับดูแลใกล้ชิด หรือการสร้างเสริมภาพในการปฏิบัติงาน
5. ระบบวิธีการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่จะกระทำโดยตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล
6. ช่องทางการติดต่อสื่อสารสำหรับการปฏิบัติงาน เกิดความคล่องตัวมากน้อยเพียงใด
7. บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกว่าได้รับความเสมอภาคมีสิทธิเท่าเทียมกันหรือไม่ ในการปฏิบัติงาน
8. อนาคตขององค์การจะเป็นอย่างไร ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ นั่นคือ ปัญหาที่จะต้องพิจารณาว่า องค์การยังคงมีความมั่นคงต่อไปหรือไม่ และมีฐานะหรือสถานการณ์ขององค์การเป็นเช่นไร ภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบัน เพราะจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงชีวิตการทำงานของบุคลากรเองด้วย

จากสภาพทางธุรกิจและสภาพการดำเนินงานของบริษัท อิตาซี ซึ่งมีลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นตามข้างต้น และอาจจะเกิดเพิ่มขึ้นในอีกหลาย ๆ เรื่องในอนาคต ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรในกลุ่มของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ของฝ่ายผลิตและวิศวกรรม เพราะถือได้ว่ากลุ่มบุคลากรเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญในสายการผลิตของบริษัท โดยต้องการทราบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการในองค์การ หากพบว่าผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในอนาคตความคิดเห็นอาจแปรเปลี่ยนอยู่ในระดับต่ำได้และอาจส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้มีการลาออกจากงานสูงขึ้น แต่หากพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ จะต้องริบหาแนวทางการแก้ไขในจุดบกพร่องที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกของบุคลากรให้เป็นความรู้สึกที่ดี แต่หากพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว องค์การเองก็ต้องพยายามรักษาหรือปรับปรุงการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อจะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงานให้อยู่กับองค์การไว้ตลอดไป การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดหลักการจัดการตามแนวความคิดของ Henri Fayol 14 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย การแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย เอกภาพในการบังคับบัญชา เอกภาพในการอำนวยความสะดวก ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม ค่าตอบแทน การรวมอำนาจ การจัดสายการบังคับบัญชา การจัดลำดับ ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี นำมาปรับใช้ได้

ทั่วไปกับการบริหารองค์การต่าง ๆ ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลที่จะเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาและหาแนวทางการป้องกันและแก้ไข สำหรับการบริหารและการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

สมมติฐานในการวิจัย

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

1. ขอบขอบเขตที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตและวิศวกรรม ของบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. กำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2547 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2547
3. หลักการจัดการ ตามกรอบแนวความคิดของ Henri Fayol ประกอบด้วย
 - 3.1 การแบ่งงานกันทำ (Division of work)
 - 3.2 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)
 - 3.3 ระเบียบวินัย (Discipline)
 - 3.4 เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command)
 - 3.5 เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction)
 - 3.6 ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to the general interest)

- 3.7 ค่าตอบแทน (Remuneration and methods)
- 3.8 การรวมอำนาจ (Centralization)
- 3.9 การจัดสายบังคับบัญชา (Scalar chain)
- 3.10 การจัดลำดับ (Order)
- 3.11 ความเสมอภาค (Equity)
- 3.12 ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of tenure)
- 3.13 ความคิดริเริ่ม (Initiative)
- 3.14 ความสามัคคี (Esprit de corps)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ในการศึกษาไว้ ดังนี้
ตัวแปรอิสระ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับพนักงาน

- (1) ผู้บริหารระดับต้น
- (2) พนักงานระดับปฏิบัติการ

2. แผนกงาน

- (3) แผนกงาน HSA
- (4) แผนกงาน HDD
- (5) แผนกงาน HDE
- (6) แผนกงาน PLM

ตัวแปรตาม คือ

1. ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ประกอบด้วย การแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย เอกภาพในการบังคับบัญชา เอกภาพในการอำนวยการ ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม ค่าตอบแทน การรวมอำนาจ การจัดสายการบังคับบัญชา การจัดลำดับความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลที่ได้จากการวิจัยเสนอให้กับผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนาและหาแนว

- ทางการป้องกันและการแก้ไข สำหรับการบริหารและการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นอันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารองค์การต่อไป
2. เป็นเอกสารทางวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการค้นคว้าอ้างอิงหรือเพื่อวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้อง สำหรับองค์การต่อไป

นิยามคำศัพท์

ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ซึ่งประกอบด้วย

การแบ่งงานกันทำ หมายถึง การแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด โดยไม่คำนึงว่าเป็นงานของบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่จะต้องรับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง เมื่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดก็ตามได้รับมอบหมายให้ต้องรับผิดชอบต่องานอันใดอันหนึ่ง บุคคลนั้นก็ควรจะได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานอันนั้นให้สำเร็จ

ระเบียบวินัย หมายถึง ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นภายใต้ระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติ

เอกภาพในการบังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติงาน หรือ กระทำการใด ๆ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

เอกภาพในการอำนวยการ หมายถึง การปฏิบัติงานในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน

ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง ยึดถือเป้าหมาย และผลประโยชน์ส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร เหนือสิ่งอื่นใด

ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ และการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทน และให้เกิดความพอใจมากที่สุด ทั้งฝ่ายพนักงาน และ องค์กร

การรวมอำนาจ หมายถึง การบริหารงานที่มีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว

การจัดสายการบังคับบัญชา หมายถึง การบังคับบัญชาจากระดับสูงสุดมายังระดับต่ำสุด และช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงาน

การจัดลำดับ หมายถึง การจัดระเบียบการทำงาน ของบุคคลในองค์การ

ความเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานเกิดความมั่นใจในงานที่ทำ ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นจะต้องถูกออกจากงาน หรือ ตนเองขาดความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความคิดริเริ่ม หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานในระดับต่าง ๆ ใช้ความคิดริเริ่ม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ความสามัคคี หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์กัน ในการปฏิบัติ สร้างการทำงานเป็นทีม โดยยึดเป้าหมายอันเดียวกัน

การจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานโดยอาศัยบุคคลอื่น มีการดำเนินการเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในองค์การ

ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้างาน หัวหน้าส่วนหรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่เทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากบริษัทฯ ในการสั่งการ มอบหมายงาน ให้คำแนะนำ ควบคุมดูแล บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ

ตำแหน่งของผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ Section chief, Supervisor, Lead Foreman, Foreman และ Floater

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายการผลิต ของฝ่ายผลิตและวิศวกรรม

แผนกงาน หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มงานตามหน้าที่ที่ปฏิบัติ ของฝ่ายผลิต และวิศวกรรม ได้แก่

- แผนกประกอบหัวอ่าน (HSA) เช่น การประกอบชิ้นส่วน Flexure Suspension Arm
- แผนกประกอบดิสก์เข้ากับหัวอ่าน และเขียนสัญญาณ (HDE) เช่น ขั้นตอนการใส่ชิ้นส่วน Base การติด Barcode Label
- แผนกประกอบฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ (HDD) เช่น ขั้นตอนการประกอบ Card เข้ากับตัว Hard Disk Drive
- แผนกวางแผนและการจัดการการผลิต (PLM) เช่น การวางแผนเกี่ยวกับชิ้นส่วนต่างๆ ที่จะใช้ประกอบ Hard Disk ขั้นตอนการทำความสะอาดชิ้นส่วน Hard Disk

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะกล่าวถึง ทฤษฎี แนวความคิด และผลงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ
3. แนวคิดพื้นฐานเฉพาะบุคคล
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ในเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นดังกล่าวนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปความหมาย และคำนิยามไว้แตกต่างกัน ซึ่งได้ยกมาพอสังเขป ดังนี้

Carter V. Good (1959:876) ให้ความหมายของ ความคิดเห็นว่า เป็นความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก หรือ ความเข้าใจ ความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เหตุผลส่วนตัว ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่า ถูกต้องหรือไม่

Best (1977:169) กล่าวว่า ความคิดเห็นคือการแสดงออกทางด้านความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคลโดยการพูด

Kolesnik (1970:296) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแปลความหมายหรือการลงความเห็นที่เกิดจากข้อเท็จจริง ซึ่งแต่ละบุคคลคิดว่าถูกต้อง แต่คนอื่น ๆ อาจไม่เห็นด้วย

J.Dewey (อ้างใน เสถียร เขยประทับ, ม.ป.ป. : 64-65) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นเกิดจากการรับรู้ปัญหาหรือเหตุการณ์และความคิดเห็นที่เกิดขึ้นนี้เกี่ยวข้องกับสาธารณชนนอกเหนือไปจากบุคคลไม่ก็คนที่อาจได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหาหรือเหตุการณ์

Foster (อ้างใน สินี จงจริยาธรรม, 2543 : 19) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นเกิดจากมูลเหตุ 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ (Experience) ที่บุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล หรือหมู่คณะ ในเรื่องราวต่าง ๆ หรือสถานการณ์ความที่คุ้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง (Direct Experience) และถ้าเป็นการได้ยิน ได้ฟัง หรือได้อ่านหนังสือ โดยไม่ได้พบเห็นจากของจริงนั้นถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม

2. ระบบค่านิยมและการตัดสินใจ (Value System and Judgement) เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจไม่เหมือนกัน แต่ละคนจึงมีความเห็นต่อสิ่งเกี่ยวข้องแตกต่างกัน

ประเภทของความคิดเห็น

Remmer (1954:6) ได้แบ่งความคิดเห็นเป็น 3 ประเภท คือ

1. คิดเห็นเชิงบวกสุด เชิงลบสุด เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงบูชา ทิศทางลบสุด ได้แก่ รังเกียจมาก ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงได้ยาก
2. ความคิดเห็นจากความรู้ ความเข้าใจ การที่มีความคิดต่อสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจ เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี (Positive) ชอบ ยอมรับ ความรู้ความเข้าใจในลักษณะเป็นกลางเฉย ๆ ไม่มีความคิดเห็น ความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย
3. การแยกแยะเป็นส่วน คือ การพิจารณาความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างละเอียด ซึ่งสามารถแยกออกจากกันได้ ทำให้เกิดความคิดเห็นได้ง่ายกว่าการรับรู้แบบหยาบ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

Mc Eachern (1970:75-77) ได้ให้แนวคิดว่า บทบาทของบุคคลในสังคมขึ้นอยู่กับสถานภาพที่รองรับ และขึ้นอยู่กับคุณสมบัติส่วนบุคคล ดังนั้นบทบาทของบุคคลจึงย่อมแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสถานภาพ ลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มุมเหตุจิตใจ การอบรม ความพอใจ รวมทั้งสถานภาพทางร่างกายและจิตใจของบุคคลที่ดำเนินบทบาทนั้น

Oskamp (อ้างใน สินี จงจริยาธรรม, 2543 : 21) ได้กล่าวสรุปถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่าง ๆ ของบุคคลที่ใช้รับรู้ความผิดปกติ อวัยวะ ความบกพร่องของอวัยวะสัมผัส ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็น ไม่ดีต่อบุคคลภายนอก

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล หรือได้พบประสบการณ์ด้วยตนเอง กระทำด้วยตนเอง หรือได้พบเห็นทำให้บุคคลมีความพึงใจ และเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้นต่างกัน

3. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็กผู้ปกครองจะเป็นผู้ใกล้ชิด และให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก จึงมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็ก

4. ทักษะและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมต้องมีกลุ่มและสังคม ดังนั้น ความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หรือหน่วยงาน ที่มีความคิดเห็นเหมือนกัน หรือต่างกัน ย่อมมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น

Triandis (1971:3) กล่าวว่า ความคิดเห็นของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดย

1. การรับรู้ข้อมูลใหม่จากบุคคล หรือสื่อมวลชน
2. การได้รับประสบการณ์โดยตรงที่ได้พบเห็นด้วยตนเอง หรือจากแรงสะท้อนใจ
3. การถูกบังคับให้ปฏิบัติตามโดยไม่เต็มใจ หรือตรงกับความรู้สึกนึกคิด

Mcaquire (อ้างใน สินี จงจรียาธรรม, 2543 : 22) ได้อธิบายขั้นตอนของขบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความคิดเห็นว่า ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 3 ขั้นตอน คือ

1. การใส่ใจ (Attention) การให้ความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ
2. การเข้าใจ (Comprehension) การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเกิดความรู้
3. การมีสิ่งใหม่เกิดขึ้น (Yielding) มีการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ่เกิดขึ้นจากสภาวะการณ่ปกติ

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า ความคิดเห็น (Opinion) ของบุคคลนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นผลสืบเนื่องมาจากทัศนคติ (Attitude) ของผู้นั้น เพียงแต่ว่าเป็นทัศนคติที่ได้มีการขัดเกลามาแล้ว สำหรับในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเฉพาะ เนื่องจากนักวิชาการหลายท่านมีความเห็นว่า คำทั้งสองสามารถจะนำมาใช้แทนกันได้ และจากที่ได้ประมวลความคิดเห็นของ นักวิชาการหลายท่าน จึงสามารถสรุปได้ว่า "ความคิดเห็น" หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อม ความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นไปในทางชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย อันมีแนวโน้มจะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบสิ่งนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม ความคิดเห็นซึ่งมิได้มีติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่ต้นหากเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดพบเจอเหตุการณ์หรือสิ่งใด

สิ่งหนึ่ง ทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นไปในทางหนึ่งทางใด และก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้หากบุคคลนั้น ๆ ได้รับแรงจูงในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

ทั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้น มาสรุปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 และ 2 สมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 1,2 นิยามคำศัพท์ และแบบสอบถามในการวิจัย

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

Gareth R. Jones (2000 : 5) การบริหารจัดการ คือ การวางแผน, การจัดองค์กร, ภาวะการณเป็นผู้นำ และการควบคุมกับทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Peter F. Drucker (1999:39-40) มอง “การบริหาร” ว่าเป็น กิจกรรมหรือการกระทำที่ออกมาเป็นรูปธรรม โดยแยกความสับสนระหว่างประสิทธิภาพกับประสิทธิผล แยกให้เห็นว่าการทำให้สิ่งต่าง ๆ ถูกต้องนั้นดีกว่า การทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และได้กล่าวถึงหลักการบริหารที่จะต้องยึดถือไว้ ดังนี้

การบริหาร คือ ศาสตร์ที่ว่าด้วยกิจกรรมของมนุษย์ ภาระหน้าที่ของคุณในฐานะที่เป็นผู้บริหารคือ การจัดคนเข้าทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ และทั้งหมดนี้จะสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับคำว่า “องค์กร”

Kathryn M. Bartol (1991: 6) กล่าวถึง การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผ่านหน้าที่หลัก 4 อย่าง คือ การวางแผน, การจัดองค์กร, การเป็นผู้นำ และการควบคุม

Peter F. Drucker (กล่าวใน www.intira.net,2002) การบริหาร คือ ศิลป์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

Harold koontz (กล่าวใน www.intira.net,2002) การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน

Herbert A. Simon (กล่าวใน www.intira.net,2002) การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน

Recharad L.Daft (1991 : 1) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง การทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผ่านกระบวนการจัดการ 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กร, การเป็นผู้นำ และการควบคุม กับทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กร ทรัพยากรหลักคือการทำงานร่วมกันระหว่างผู้จัดการกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร อย่างไรก็ตามการทำงานกับคนในพื้นที่จะเน้นในเรื่องการศึกษาทางด้านการบริหารจัดการ

Louis E. Boone (1992 : 4) กล่าวว่า การจัดการ เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

David C.Martin (1991:6) กล่าวถึง การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผ่านหน้าที่หลัก 4 อย่าง คือ การวางแผน, การจัดองค์กร, การเป็นผู้นำ และการควบคุม

พสุ เดชะรินทร์ (2546 : 1) กล่าวว่า แนวคิดการจัดการ คือ ศาสตร์ทางการจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เครื่องมือหรือแนวคิดทางการจัดการได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สหัส โรจน์ โรจน์เมธา (2544:9) กล่าวถึงการบริหารธุรกิจ ดังนี้ การบริหารธุรกิจ คือ กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเชื่อมโยงความพยายามในการทำงานของแต่ละบุคคลในองค์กรเข้าด้วยกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

พะยอม วงศ์สารศรี (2542:33-36) กล่าวว่า การจัดการ หรือเรียกว่า การบริหาร หมายความว่า กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดย

อาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วย องค์กรจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2542:14) กล่าวว่า "การจัดการ" หรือ "การบริหาร" คือ การดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์กร ในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมกิจการ ให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพที่สุด

สมยศ นาวิการ (2540:14-15) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น บุคคลจะไม่ใช่ผู้บริหารถ้าหากว่าไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2539:8-9) กล่าวว่า "การบริหาร" เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และ แผนงานที่สำคัญ ๆ

การบริหารหรือการจัดการ คือ ศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539:11) อธิบายว่า การบริหาร และการจัดการ หมายถึง กิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. คำว่า การบริหาร (Administration) ใช้ในการบริหารระดับสูง หน้าที่เน้นหนักที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผน เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public administration)
2. คำว่า การจัดการ (Management) เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) นิยมใช้สำหรับการจัดการธุรกิจ (Business management)

ความแตกต่างระหว่างการจัดการ (Management) และการบริหาร (Administration)

โดยทั่วไปคำว่า Management จะใช้ภาษาไทยว่า การจัดการ ส่วน Administration จะใช้คำว่า การบริหาร แต่ระยะหลังจะพบว่าใช้คำทั้งสองนี้แทนกันได้ ตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ต่อคำสองคำนี้ ได้มีการให้ความหมายใน 3 แนวทาง (พะยอม วงศ์สารศรี (2542:36) คือ

1. การบริหาร (Administration) เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การจัดการ (Management) เป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. การจัดการเป็นความหมายทั่วไปโดยรวมการบริหารเข้าไปด้วย แนวทางนี้มองว่าการจัดการเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการดำเนินการขององค์การธุรกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่สำหรับการบริหารแล้ว เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นเป้าหมายที่กำหนดในขั้นการจัดการบรรลุผล
3. การบริหารและการจัดการมีความหมายไม่แตกต่างกัน เป็นความหมายที่เป็นที่ยอมรับกันในยุคปัจจุบันนี้ แต่การนิยามใช้จะแตกต่างกัน โดยคำว่า การจัดการจะใช้ในหน้าที่การบริหารระดับสูงในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งงาน และการควบคุมในองค์การธุรกิจ ส่วนคำว่า การบริหารจะใช้ในหน้าที่เช่นเดียวกันกับการจัดการ แต่ใช้ในองค์การรัฐบาล แต่อย่างไรก็ตามคำสองคำนี้มักจะใช้แทนที่กันและกัน

สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยใช้ความหมายของการบริหารในแนวทางที่สาม

ความสำคัญของการบริหาร (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542:38)

1. การจัดการเป็นสมองขององค์การ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการจัดการที่ดี อาทิเช่น มีการวางแผนและตัดสินใจโดยการกลั่นกรองจากฝ่ายจัดการที่ได้พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างใช้ดุลยพินิจ ใช้สติปัญญาพิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อองค์การนั้น
2. การจัดการ เป็นเทคนิควิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดจิตสำนึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เต็มใจช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมีกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นำทางให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ
3. การจัดการ เป็นการกำหนดขอบเขตในการทำงานของสมาชิกในองค์การไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพการจัดการเป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้องค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

ทักษะด้านการบริหาร (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542 : 57)

งานของฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการดำเนินการเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการจัดการธุรกิจ สถานศึกษา โรงพยาบาลก็ตามล้วนแล้วต้องการจัดการที่ดี ฝ่ายจัดการมักจะพูดว่า เขาจะประสบความสำเร็จเมื่อเขาสามารถทำให้บุคคลที่ร่วมงานซึ่งมีความชำนาญหรือความสามารถในเรื่องต่าง ๆ กันนั้นร่วมแรงร่วมใจกันทำงานในองค์การด้วยความราบรื่น หน้าที่สำคัญของฝ่ายจัดการคือความสามารถในการสร้างไมตรี การประสานงาน การประนีประนอม การประเมินความคิดเห็นต่าง ๆ และนำความสามารถพิเศษของสมาชิกในองค์การให้ทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวฝ่ายจัดการสามารถพัฒนาและสร้างขึ้นได้

พะยอม วงศ์สารศรี (2542:38-55) ความเจริญเติบโตของแนวความคิดด้านการจัดการนั้นเริ่มต้นในช่วงที่มีการปฏิวัติทางอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษ ระหว่างศตวรรษที่ 18 และ 19 และได้มีการปรับปรุงพัฒนาเรื่อย ๆ สามารถแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ

1. แนวคิดด้านการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management school)
2. แนวคิดด้านการจัดการเป็นกระบวนการ (Management process school)
3. แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations school)
4. แนวคิดด้านระบบสังคม (Social system school)
5. แนวคิดด้านคณิตศาสตร์ (Mathematical school)
6. แนวคิดด้านระบบ (Systems school)

แนวคิดด้านการจัดการเป็นกระบวนการ (Management process school)

แนวความคิดนี้มองการจัดการเป็นกระบวนการทำงานโดยอาศัยบุคคลอื่น มีการดำเนินการเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในองค์การ บุคคลที่สำคัญที่จะกล่าวถึงในกลุ่มนี้คือ Henri Fayol

Fayol ได้ศึกษาการจัดการจากคณะผู้บริหารระดับต้น Fayol ให้ทรรศนะว่าการจัดการเป็นทฤษฎีที่สามารถสอนและเรียนรู้ได้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการต่าง ๆ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

Fayol ได้แบ่งงานด้านอุตสาหกรรมเป็น 6 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. Technical (Production)
2. Commercial (Buying, Selling and Exchange)
3. Financial (Search for, and Optimum use of, Capital)

4. Security (Protection of property and persons)
5. Accounting (Including statistics)
6. Managerial (Planning, Organizing, Commanding, Coordinating and Controlling)

Fayol ให้ความสนใจในกลุ่มที่ 6 เกี่ยวกับเรื่องการจัดการทั้งนี้เนื่องจากได้มีผู้ให้ความสนใจ 5 กลุ่มแรกกันมากแล้ว และเขาได้เน้นถึงคุณภาพของผู้จัดการที่ดีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีร่างกายที่แข็งแรง (มีสุขภาพอนามัย)
2. มีสติปัญญา (มีความสามารถเข้าใจ เรียนรู้ ริเริ่ม ตัดสินใจและปรับตัว)
3. มีจริยธรรม (มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ รู้จักกาลเทศะ จงรักภักดี)
4. มีการศึกษา (มีความรู้)
5. มีความสามารถและเทคนิควิธีการในการจัดการ
6. มีประสบการณ์

Fayol ได้กำหนดหลักการจัดการ 14 ข้อ ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) เขาเน้นให้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดความสามารถของสมาชิกในองค์การ เป็นการนำแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการใช้ประโยชน์สูงสุดจากแรงงาน ซึ่งหลักการนี้ขึ้นอยู่กับจัดการซึ่งเป็นเทคนิคที่สำคัญอย่างหนึ่ง

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิหรืออำนาจในการสั่งการในเรื่องนั้น ๆ ส่วนความรับผิดชอบเป็นการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นตามตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีหน้าที่อยู่ การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบกับสมาชิกในองค์การควรมีลักษณะการควบคู่กัน ควรคำนึงความพอเหมาะที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

3. ระเบียบวินัย (Discipline) หมายถึง การเคารพในข้อตกลง ซึ่งก็คือการเชื่อฟังและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนขององค์การ ระเบียบวินัยเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น แต่การธำรงรักษาไว้ซึ่งระเบียบวินัยนี้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำในองค์การด้วย จะต้องมีข้อตกลงที่ชัดเจนและยุติธรรม และมีการลงโทษอย่างยุติธรรมเสมอหน้ากัน

4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) หลักการนี้เน้นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งควรรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (One subordinate should receive orders from one superior) ถ้ามีผู้บังคับบัญชามากกว่าหนึ่งคน คงจะสร้างความหนักใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติตัวอย่างไรจึงจะเหมาะสม

5. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction) เป็นการดำเนินงานที่มีจุดมุ่งหมายเหมือนกันเข้าเป็นกลุ่มเดียวกันโดยให้อยู่ภายใต้การดูแลของผู้บังคับบัญชาคนเดียว (One head one plan) การมีเอกภาพในการอำนวยการนี้ได้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การธุรกิจและสถาบันระดับใหญ่จำนวนมาก

6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual interest to the general interest) หลักการนี้มุ่งให้เกิดความปรองดองและประสานผลประโยชน์ ในกรณีที่มีการขัดแย้งระหว่างบุคคลและองค์การ องค์การจะได้รับการพิจารณาและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนบุคคลมีความสำคัญเป็นอันดับรองลงมา

7. ค่าตอบแทน (Remuneration) ลูกจ้างควรได้รับผลตอบแทนจากการทำงานให้แก่องค์การ ซึ่งการให้ค่าตอบแทนนี้ควรคำนึงถึงหลักความเหมาะสมและยุติธรรมให้เกิดความพอใจทั้งลูกจ้างและนายจ้าง

8. การรวมอำนาจ (Centralization) การรวมอำนาจเป็นสาระที่สำคัญของอำนาจหน้าที่ (context of authority) การรวมอำนาจนี้ หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องรับฟังคำสั่งผู้บริหารเพียงคนเดียว ในการรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจ (การแบ่งอำนาจหน้าที่ไปยังการบริหารระดับต่าง ๆ) นั้น Fayol ได้เน้นความเหมาะสมกับสถานการณ์ กรณีธุรกิจเล็ก ๆ ผู้จัดการสั่งโดยตรงยังลูกน้อง จัดว่าเป็นการรวมอำนาจสมบูรณ์แบบ (absolute centralization)

9. การจัดสายการบังคับบัญชา (Scalar chain) เป็นการจัดสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงสุดไปสู่ระดับต่ำสุด และในสายของอำนาจหน้าที่จะต้องมีการเชื่อมโยงด้านการสื่อสาร Fayol เน้นการติดต่อสื่อสารในวงจรสั้น ๆ (short circuit) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

10. การจัดลำดับ (Order) การจัดการที่ดีต้องมีการจัดลำดับตำแหน่งและหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน

11. ความเสมอภาค (Equity) ก็คือการใช้ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ความเสมอภาคเป็นการผสมระหว่างความเมตตาและความยุติธรรมซึ่งจะทำให้ลูกน้องมีความเคารพเชื่อถือในผู้บังคับบัญชา

12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of tenure) ได้เน้นให้เห็นว่างานแต่ละงานที่ลูกน้องทำต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ ฉะนั้นไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงานบ่อย เพราะจะทำให้คนงานรู้สึกรู้สีกว่าตนไม่มีความมั่นคง เพราะขาดความสามารถในการทำงานนั้น ๆ

13.ความคิดริเริ่ม (Initiative) ต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นริเริ่มต่อการปฏิบัติงาน ลูกจ้างจะเกิดความพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กรอีกด้วย

14.ความสามัคคี (Esprit de corps) การมีมนุษยสัมพันธ์กันในองค์กรก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ฉะนั้นผู้บริหารควรได้สนับสนุนให้บุคคลให้ องค์การสร้างความสัมพันธ์กัน

Erskine, Robert K. (1991:363) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารแบบคลาสสิกที่สำคัญ คือ ทฤษฎีของ Henri Fayol (1916) และของ Max Weber (1921) ฟาโยล มีภูมิหลังเป็นหัวหน้าขององค์กรอุตสาหกรรมเหมืองแร่ ภายใต้ปัจจัยแวดล้อมที่มั่นคงและดำเนินการโดยใช้หลักการทางการทหาร ฟาโยล ได้นำเสนอกระบวนการบริหาร 6 ประการที่เป็นที่รู้จักกันดีคือ การสั่งการ (Command), การควบคุม (Control), การร่วมมือ (Coordinate), การพยากรณ์ (Forecast), การวางแผน (Plan), และการจัดองค์กร (Organise) และหลักการ 14 ข้อ ของ ฟาโยล ซึ่งเขาเชื่อว่าสามารถนำมาปรับใช้ได้ทั่วไป หลักการ 14 ข้อ ของ ฟาโยล มีดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) โดยการแบ่งงานกันทำตามความถนัดหรือความชำนาญเป็นพิเศษ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น
2. อำนาจการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility) อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิ หรืออำนาจในการสั่งการได้โดยแท้จริง
3. ระเบียบวินัย (Discipline) ระเบียบวินัยเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างราบรื่น ถ้าปราศจากระเบียบวินัย ธุรกิจก็ไม่สามารถเจริญก้าวหน้าได้
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น
5. เอกภาพในทิศทางการทำงาน (Unity of direction) ควรจะมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และแผนงานเดียว สำหรับกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน
6. การถือประโยชน์ส่วนตนเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual interests to general interests) การถือประโยชน์ส่วนบุคคลหรือกลุ่มย่อมไม่ควรสำคัญมากกว่าประโยชน์ขององค์กร
7. การจ่ายผลตอบแทน (Remuneration of personnel) การจ่ายค่าจ้างผลตอบแทนควรที่จะยุติธรรมเท่าที่จะเป็นไปได้ และให้ความพอใจมากที่สุดทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร
8. การรวมอำนาจ (Centralization) การรวมอำนาจเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กร ฝ่ายบริหารส่วนกลางมีอำนาจควบคุมการตัดสินใจ

9. สายการบังคับบัญชา (Scalar chain) คือ สายการบังคับบัญชาจากระดับสูงสุดมายังระดับต่ำสุด
10. ระเบียบ (Order) องค์กรควรมีจัดระเบียบการทำงานของพนักงานให้ถูกต้องชัดเจน
11. ความเสมอภาค (Equity) พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม
12. ความมั่นคงในงาน ((Stability of tenure of personnel) ต้องมีการให้ระยะเวลาการทำงานกับพนักงานสักระยะหนึ่ง เพื่อปรับตัวในการทำงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับในองค์กรได้แสดงความคิดริเริ่ม
14. ความสามัคคี (Esprit de corps) หลักการนี้เน้นความจำเป็นที่คนต้องทำงานเป็นทีมและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ของนักวิชาการหลายท่านข้างต้นที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า หลักการจัดการ 14 ข้อ ของ Henri Fayol ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในชื่อของ "แนวความคิดด้านการจัดการเป็นกระบวนการ" เป็นกระบวนการทำงานโดยอาศัยบุคคลอื่น มีการดำเนินการเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ที่ครอบคลุมในการดำเนินงานของบริษัท ฮิตาชิฯ โดยอาศัยหลักการจัดการ 14 ข้อ ของ Fayol มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

3. แนวคิดพื้นฐานเฉพาะบุคคล

ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมากนั้น จะพบว่า บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น บางคนอาจจะกระตือรือร้น ในขณะที่บางคนเฉื่อยชาต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน เป็นต้น ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ความสามารถ สติปัญญา ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และบุคลิกภาพ เป็นต้น (อารี พันธุ์ณี, 2541:47)

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้นถือว่าประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาทั่วไปพบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์แรงกระตุ้นที่ต่อสู้เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จากการศึกษา ยังไม่สามารถสรุปได้อย่างแน่นอนว่า สถานภาพสมรสมีผลต่องานมากมายเพียงไร แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการออกจากงาน (Turn-over) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าที่เป็นโสด ตลอดจนความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า ผู้บริหารในองค์กรจะสามารถคาดการณ์ได้ว่า ความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

ความสามารถ

ความสามารถ (Ability) เป็นสมรรถภาพของบุคคลที่จะทำงานต่าง ๆ ได้โดยทั่วไปแล้ว ความสามารถของบุคคลในองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประการดังนี้

1. ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลจะแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม สติปัญญาดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัดหรือความสามารถที่ด้อย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน ความสามารถทางสติปัญญาสามารถทดสอบหรือวัดได้จากแบบทดสอบ IQ (Intellectual Quotient) ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถด้านความถนัด ความเข้าใจภาษา ความไวในการรับรู้ ความเข้าใจในการมองภาพและรูปทรงต่าง ๆ และความจำ

2. ความสามารถทางกายภาพ ประกอบด้วยความแข็งแรงของร่างกาย ความอดทนในการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร กล่าวคือบุคคลที่มีสุขภาพดีจะมีร่างกายแข็งแรงอดทนที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายใน

และภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกิริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อนสมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เชาว์ปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้น ปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพของคน ได้แก่ พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม

พันธุกรรม (Heredity) หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน โดยผ่านทางยีนส์ (Genes) ในโครโมโซม (Chromosome) ซึ่งได้แก่ ลักษณะด้านร่างกาย เช่น ความสูง สีผิว เพศ ชนิดของโลหิต เป็นต้น ลักษณะทางสติปัญญา และโรคบางชนิด เช่น โรคเบาหวาน ตาบอดสี เป็นต้น

สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่มีผลต่อบุคลิกภาพ เช่น สภาพแวดล้อมก่อนเกิด หลังเกิด การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา กลุ่มเพื่อน ๆ ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรม เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ มีดังนี้

1. บุคลิกภาพเป็นผลรวมจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม
2. บุคลิกภาพต้องมีการสร้างเสริม ไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
3. บุคลิกภาพต้องใช้เวลาในการหล่อหลอมเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ไม่อาจเกิดขึ้นได้ในช่วงระยะสั้น
4. บุคลิกภาพพื้นฐานของบุคคลจะถูกหล่อหลอมในช่วงอายุแรกเกิด - 6 ขวบ
5. บุคลิกภาพสามารถปรับปรุงได้ ไม่ใช่สิ่งที่คงที่ตายตัว
6. ไม่มีบุคคลใดที่จะมีบุคลิกภาพเหมือนกันทุกประการ
7. ไม่มีบุคลิกภาพของบุคคลใดที่สมบูรณ์แบบพร้อมจนไม่มีทางปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก
8. บุคลิกภาพ หมายรวมถึง ลักษณะทางกายและจิตร่วมกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างใกล้ชิด กับการรับรู้ อารมณ์ อันจะเป็นรูปอารมณ์ดีดกาย และการกระทำ ซึ่งจะออกมาในลักษณะนิสัย
9. บุคลิกภาพ มีผลโดยตรงทั้งทางบวกและลบต่อองค์การ ธุรกิจ การงาน หรือสะท้อนเป็นภาพพจน์ของหน่วยงานและองค์การ
10. บุคลิกภาพมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลทั้งส่วนตน ครอบครัว และหน่วยงาน

ประเภทบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพทางร่างกาย (Physical personality) เช่น รูปร่างใหญ่ รูปร่างเล็กบอบบาง ขนาด น้ำหนัก รูปทรง หน้าตา ความสูง สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความแข็งแรงในตัวบุคคลและยังมีผลทางจิตใจด้วย

2. บุคลิกภาพทางจิตใจ (Psychological personality) เช่น ความจำ การลืม จินตนาการ ความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ เป็นต้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสมอง

3. บุคลิกภาพทางความสามารถ (Capability personality) หมายถึงความสามารถในการทำงานกันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น แก่เหตุการณ์เฉพาะหน้า สติปัญญา ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม และความสามารถอันเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน เช่น มีทักษะในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ทักษะในภาษาต่างประเทศ กีฬา ศิลปะ เป็นต้น

4. บุคลิกภาพทางจริยธรรม (Ethical personality) หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรม จรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

5. บุคลิกภาพทางสังคม (Social personality) คือ พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่น จะเป็นรูปร่าง ท่าทาง กริยา ความประพฤติ เช่น ชอบคบหาสมาคม ชอบเก็บตัว ชอบออกตัว สงบเสงี่ยม ชอบเด่นชอบรับในเหตุผลของผู้อื่น ขอมแพ้นทุกกรณี เป็นต้น

6. บุคลิกภาพทางใจและอารมณ์ (Mental and emotional personality) คือ ความรู้สึกทางจิตใจที่ทำให้เกิดการกระทำต่าง ๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย เฉย ๆ กล้าหาญ ขลาด ใจเย็น ใจร้อน เป็นต้น

7. บุคลิกภาพทางกำลังใจ (Morale personality) คือ ความสามารถที่ควบคุมบังคับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว เฉื่อยชา ใจแข็ง ใจอ่อน มีความมั่นคง ความขยันหมั่นเพียร บากบั่น อคตทน ต่อต้านกับความลำบาก ความขาดแคลน การต่อสู้กับอุปสรรค ความเบื่อหน่าย ความตั้งใจที่ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย ขจัดอุปสรรค สงบเสงี่ยม ไม่รุกรานใคร คนที่มีกำลังใจดีสามารถควบคุมพฤติกรรมไว้ได้ คนที่มีกำลังใจอ่อนไหวจะไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ (Personality determinants) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล บุคลิกภาพจะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ดังนี้

1. ตัวกำหนดทางด้านสรีระวิทยา (ทางด้านร่างกายและจิตใจ) ซึ่งได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมแต่กำเนิด โดยผ่านทางยีนส์ในโครโมโซม ซึ่งได้แก่ ลักษณะความสูง ผิว สติปัญญา เป็นต้น

2. ตัวกำหนดทางด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครอบครัว กลุ่มโรงเรียน กลุ่มเพื่อน กลุ่มสังคม เป็นต้น

3. ตัวกำหนดบทบาท บุคคลในสังคมต่างมีบทบาทหลายบทบาท เช่น บทบาทเป็นพ่อ แม่ ลูก พี่ น้อง สามี ภรรยา และยังมีบทบาทในสังคม เช่น นายกรัฐมนตรี ประธานมูลนิธิ วิทยากร ที่ปรีชา การมีหลายบทบาทก็ทำให้ต้องมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบทบาทซึ่งเป็นที่มาของ บุคลิกภาพ

4. ตัวกำหนดทางด้านสถานการณ์ หรือสภาวะแวดล้อม สถานการณ์บางสถานการณ์เป็นตัวสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นเหตุให้บุคคลเกิดความกดดันและว้าวุ่นใจ วิธีการลดความกดดันหรือ ว้าวุ่นใจอาจใช้กลไกป้องกันตัว

5. การยอมรับของกลุ่ม คนที่มีบุคลิกภาพดียอมรับเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปใคร ๆ ก็ ต้องการ หรือ ชอบที่จะให้รวมอยู่ในกลุ่มเพราะทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ

โดยสรุป บุคลิกภาพ (personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่และมี ธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

ความแตกต่างระหว่างบุคคล

เดอเพลอร์ ได้ดัดแปลงหลักการเชิงกลไกของสิ่งเร้า ตอบสนอง โดยมองว่า ผู้รับสาร จากสื่อมวลชนแต่ละคนนั้นต่างมีความแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะทางสังคม เช่น การศึกษา ราย ได้ อาชีพ ศาสนา เพศ อายุ ภูมิฐานะ ฯลฯ และมีความแตกต่างกันในทางจิตวิทยา เช่น ทักษะสติ ค่า นิยม และความเชื่อทำให้ความสนใจในการเปิดรับข่าวสารหรือตีความหมายข่าวสารจากสื่อมวลชน แตกต่างกันได้และได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

(กนกวรรณ มณฑิราช, 2539:15)

- มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาส่วนบุคคล
- ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละ บุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างที่เกิดจากการเรียนรู้
- มนุษย์ซึ่งถูกเลี้ยงดูภายใต้สภาพการณ์ต่าง ๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไป อย่างกว้างขวาง

- จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สุมาลี มีแถม (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง : ความคิดเห็นของกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝ่ายจัดการต่อการบริหารจัดการของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงเทพ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

(1) กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝ่ายจัดการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แล้วเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพบริษัทเอกชน และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป กรรมการกองทุนส่วนใหญ่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและอยู่ในระดับวัยทำงานซึ่งเป็นกรรมการกองเดียว

(2) กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝ่ายจัดการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของ บลจ. กรุงเทพ จำกัด โดยภาพรวมว่ามีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดต่อการบริหารจัดการ

(3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

- กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ บลจ. ในประเด็นเรื่องการพบปะลูกค้าและการรายงานผลการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ บลจ. ในประเด็นเรื่องของอัตราค่าจัดการกองทุน และค่าใช้จ่ายกองทุน (ค่าสอบบัญชี ค่ารับฝากทรัพย์สิน และค่าทะเบียนสมาชิก) ที่สูงเกินไปแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรจัดสัมมนาให้กับกรรมการกองทุน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งควรมีการส่งสารสนเทศที่ทันสมัย ควรมีการส่งเสริมนโยบายการลงทุนที่ถูกจ้างสามารถเลือกลงทุนได้อย่างจริงจัง และควรมีการจัดตั้งผู้ดูแลทรัพย์สินให้เหมือนกับโครงสร้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในต่างประเทศ เพื่อเป็นมาตรฐานในการดูแลการจัดการของบริษัทจัดการ และการติดตามผลประโยชน์ของกองทุน

2. ชนธร สุขเสริม (2535) ได้ศึกษา ทัศนคติของคณะเทศมนตรีที่มีต่อระบบการบริหาร การพัฒนาเทศบาล ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขาพัฒนาสังคม

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ คณะเทศมนตรีมีทัศนคติทางบวกต่อระบบการบริหารการ พัฒนาเทศบาล ซึ่งหมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับระบบการวางแผนพัฒนาเทศบาล อำนาจและหน้าที่ผู้ บริหาร ระเบียบกฎหมายและนโยบายจากส่วนกลาง ฐานะการเงินและการคลังของเทศบาลกลไกใน การบริหารงานเทศบาล และกลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ ส่วนทัศนคติของคณะเทศมนตรีที่มี ต่อระบบการบริหารการพัฒนาเทศบาลการพัฒนาเทศบาลแตกต่างกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เฉชา ปิ่นแก้ว (2532) ได้ศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกสภาจังหวัดที่มีต่อการบริหาร ส่วนจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดภูเก็ต พะเยา พิษณุโลกและนครสวรรค์ ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต

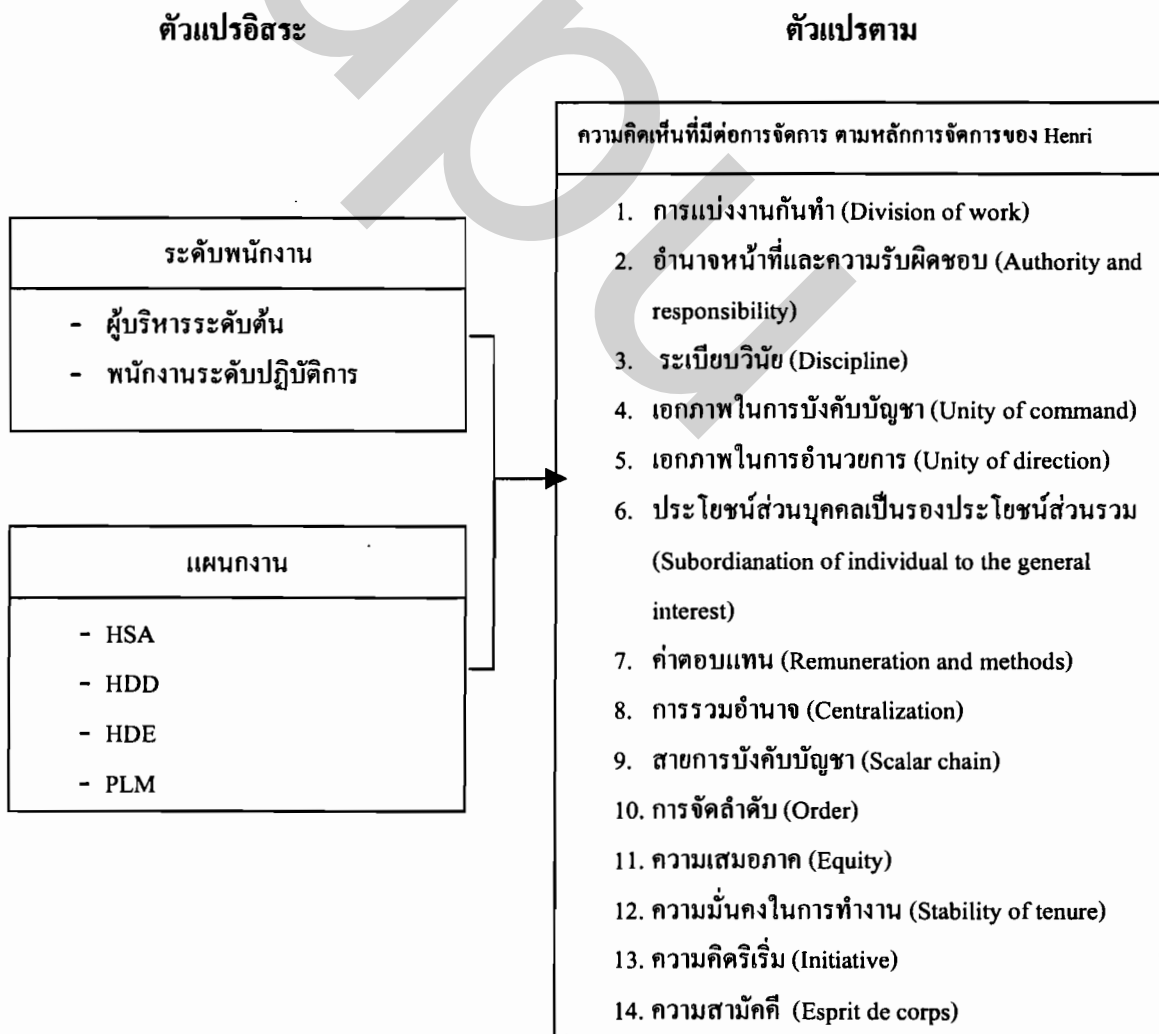
ผลการศึกษา สรุปได้ว่า สมาชิกสภาจังหวัดมีความคิดเห็นว่าการควบคุมองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดตามกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว และสมาชิกที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิด เห็นแตกต่างกันเฉพาะเรื่องการสอบถามข้อเท็จจริง สมาชิกสภาจังหวัดที่มีอาชีพเดิมของครอบครัว ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันเฉพาะเรื่องข้อบัญญัติจังหวัด เรื่องงบประมาณรายจ่าย สมาชิก สภาจังหวัดที่มีประสบการณ์ทางการเมืองแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เฉพาะเรื่องการ ตราข้อบัญญัติจังหวัดตามกฎหมายอื่น และสมาชิกสภาจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันเฉพาะเรื่องการจัดกรรมการกั้นกรองงบประมาณรายจ่าย และนอกจากนี้พบว่าสมาชิก สภาจังหวัดได้ใช้วิธีการควบคุมตามกฎหมายต่อฝ่ายบริหารน้อยมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อิตาซี โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ได้กำหนดประเภทของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการวิจัยภาคสนาม (Field Research) เป็นหลัก และใช้เอกสารอื่น ๆ ประกอบเพื่อสนับสนุนในการวิจัย ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัย การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ระดับพนักงาน

1. ผู้บริหารระดับต้น
2. พนักงานระดับปฏิบัติการ

แผนกงาน

1. แผนกงาน HSA
2. แผนกงาน HDD
3. แผนกงาน HDE
4. แผนกงาน PLM

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) หมายถึง ตัวแปรที่เป็นผลอันสืบเนื่องมาจากตัวแปรอิสระ ได้แก่

ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ประกอบด้วย การแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย เอกภาพในการบังคับบัญชา เอกภาพในการอำนาจการ ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม ค่าตอบแทน การรวมอำนาจ การจัดสายการบังคับบัญชา การจัดลำดับ ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี

ประชากรในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ประชากร ได้แก่พนักงานในระดับผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัทอิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งมีจำนวนพนักงานในระดับผู้บริหารระดับต้น 346 คน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ประชากรผู้บริหารระดับต้น ฝ่ายผลิตและวิศวกรรม

แผนก	Section Chief	Supervisor	Lead Foreman	Foreman	Floater	รวม จำนวน
แผนก HSA	2	5	4	37	37	85
แผนก HDD	2	4	7	32	45	90
แผนก HDE	1	3	2	32	51	89
แผนก PLM	6	8	4	21	43	82
รวม	11	20	17	122	176	346

ที่มา : ฝ่ายผลิตและวิศวกรรม

30 มีนาคม 2547

กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานประจำบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปราจีนบุรี โดยกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 ชุด ซึ่งคำนวณด้วยสูตรของทาโรยามเนน กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95%

การสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามแผนกงานของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติฝ่ายผลิตและวิศวกรรม เป็นสัดส่วนที่เท่ากันในอัตราส่วนระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ คือ 1:3 ซึ่งสามารถแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้น ฝ่ายผลิตและวิศวกรรมที่ใช้ในการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้น ฝ่ายผลิตและวิศวกรรม

แผนก	Section Chief	Supervisor	Lead Foreman	Foreman	Floater	รวม จำนวน
แผนก HSA	1	2	2	10	10	25
แผนก HDD	1	2	2	8	12	25
แผนก HDE	1	2	1	8	13	25
แผนก PLM	2	4	1	6	12	25
รวม	5	10	6	32	47	100

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างจากเนื้อหา ทฤษฎี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนกงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็น ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol มีจำนวนคำถาม 42 ข้อ

คำถามในตอนที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยคำถามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol โดยตั้งคำถามจากกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นคำถามแบบ Rating Scale ประกอบด้วยคำถาม 42 ข้อ มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย ไม่เห็นด้วย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการศึกษาแล้ว ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปรับการตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และได้้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre – Test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ชุด

ความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 ชุด เพื่อนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของ ครอนบัทซ์ (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.9701 จึงอยู่ในเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือ

เกณฑ์ในการให้คะแนน

ในส่วนของคำถามตอนที่ 2 เป็นการให้คะแนนพิจารณาตามลำดับดังต่อไปนี้

สำหรับการให้คะแนนในคำตอบแต่ละข้อ จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งพิจารณาตามแนวคำถามดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน = 5
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน = 4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน = 3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน = 2
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน = 1

การแสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในภาพรวมจะพิจารณาจากข้อคำตอบที่ได้จากคำถามที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

การหาระดับของความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol โดยเฉลี่ยจะใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

เกณฑ์ในการประเมินผล

การประเมินผลของคะแนนในคำถามส่วนที่ 2 จะพิจารณา ดังนี้

ถ้าค่าเฉลี่ยตกอยู่ในระหว่าง 3.68 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับสูง

ถ้าค่าเฉลี่ยตกอยู่ในระหว่าง 2.34 – 3.67 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าค่าเฉลี่ยตกอยู่ในระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับต่ำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นก็นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for The Social Sciences)

สถิติที่ใช้ในการอธิบายข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอในรูปของตารางแสดงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลข้อมูล

เป็นสถิติที่ใช้สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้สถิติ t-Test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS การนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

ตอนที่ 3 : ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป

ตอนที่ 4 : ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกัน

ผลของการวิเคราะห์ที่นำเสนอต่อไปนี้มีสัญลักษณ์ที่ผู้วิจัยใช้ในการนำเสนอโดยมีความหมายดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับ 2 กลุ่ม
t-Prob	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับ 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

โดยผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ทางผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียด ดังตารางที่ 3 – 35

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	64	16.0
หญิง	336	84.0
รวม	400	100

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 84 และเป็นเพศชายจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อิตาซี โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	33	8.3
มากกว่า 20 – 25 ปี	217	54.3
มากกว่า 25 – 30 ปี	112	28.0
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	38	9.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อิตาซี โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงที่มากกว่าที่ มากกว่า 20-25 ปี มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาคือ อายุที่มากกว่า 25-30 ปี มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และอายุที่ต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อิตาซี โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	284	71.0
แต่งงาน	106	26.5
หย่าร้าง	5	1.3
หม้าย	5	1.3
รวม	400	100

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อิตาซี โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมา คือแต่งงานแล้ว มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 หย่าร้างมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และ หม้ายมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	263	65.8
อนุปริญญา/เทียบเท่า	74	18.5
ปริญญาตรี	61	15.3
ปริญญาโท	2	0.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีจำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ระดับการศึกษاپริญญาตรี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และระดับการศึกษاپริญญาโท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

**ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตาม
หลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามตำแหน่งงาน**

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
Section Chief	5	1.25
Supervisor	10	2.50
Lead Foreman	6	1.50
Foreman	32	8.00
Floater	47	11.75
Action Floater	4	1.0
Operator	296	74.0
รวม	400	100

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้บริหารระดับต้นมี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงาน Floater มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 และ พนักงานระดับปฏิบัติการมีจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	302	75.5
10,001- 20,000 บาท	82	20.5
20,001 – 30,000 บาท	12	3.0
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	4	1.0
รวม	400	100

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 10,000 บาทมีจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในบริษัท

ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	101	25.3
1 – 3 ปี	139	34.8
มากกว่า 3-5 ปี	78	19.5
มากกว่า 5 ปี	82	20.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในบริษัท ตั้งแต่ 1-3 ปี มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 มากกว่า 5 ปีมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และมีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 3-5 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol จำแนกตามแผนงานที่ปฏิบัติงาน

แผนงาน	จำนวน	ร้อยละ
HSA	100	25.0
HDD	100	25.0
HDE	100	25.0
PLM	100	25.0
รวม	400	100

จากตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากันทุกแผนงาน มีจำนวนแผนงานละ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

ตารางที่ 11 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการแบ่งงานกันทำ

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
1. การแบ่งงานกันทำ								
1.1 บริษัทของท่านมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	3.5	34.3	53.5	6.5	2.3	3.30	0.740	ปานกลาง
1.2 บริษัทของท่านมีการแบ่งงานในปริมาณงานตามความรู้ความสามารถ	3.0	32.8	56.0	7.0	1.3	3.29	0.695	ปานกลาง
1.3 พนักงานในบริษัทปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	10.3	50.8	35.0	4.0	0	3.67	0.712	ปานกลาง
รวม						3.42	0.5810	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการแบ่งงานกันทำ ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยปานกลาง เกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและการแบ่งงานในปริมาณงานตามความรู้ ความสามารถ ยกเว้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการแบ่งงานกันทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 12 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ								
2.1 บริษัทของท่านมีการกำหนดขอบเขตของงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจนและสัมพันธ์กับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	14.5	46.0	32.8	6.8	0	3.68	0.804	ระดับสูง
2.2 บริษัทของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างสมคูลและสัมพันธ์กัน	8.5	40.8	40.3	9.5	1.0	3.46	0.820	ปานกลาง
รวม						3.57	0.7389	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตของงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจนและสัมพันธ์กับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างเหมาะสม

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 13 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านระเบียบวินัย

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
3. ระเบียบวินัย								
3.1 บริษัทของท่านมีการออกกฎระเบียบที่เหมาะสมและชัดเจน และแจ้งให้พนักงานได้รับทราบ	22.5	47.8	23.0	4.0	2.8	3.83	0.915	ระดับสูง
3.2 พนักงานในบริษัทเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎระเบียบตามที่กำหนด	8.0	44.8	41.3	5.3	0.5	3.55	0.735	ปานกลาง
3.3 บริษัทของท่านมีการกำหนด บทลงโทษที่เหมาะสมกับผู้ที่กระทำผิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้	16.3	51.5	25.5	3.0	3.5	3.74	0.886	ระดับสูง
รวม						3.70	0.6574	ระดับสูง

จากตารางที่ 13 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านระเบียบวินัยส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการออกกฎระเบียบที่เหมาะสมและชัดเจน พนักงานเชื่อฟังและปฏิบัติตามในกฎระเบียบตามที่กำหนด และการกำหนด บทลงโทษที่เหมาะสมกับผู้ที่กระทำผิด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 14 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา								
4.1 บริษัทของท่านมีการกำหนดให้พนักงานต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว	8.5	39.0	37.0	10.8	4.8	3.36	0.951	ปานกลาง
4.2 บริษัทของท่านมีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน	5.8	39.5	39.3	14.0	1.5	3.34	0.845	ปานกลาง
4.3 บริษัทของท่านมีการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว	7.0	35.0	39.8	14.5	3.8	3.27	0.925	ปานกลาง
รวม						3.32	0.7724	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการกำหนดให้พนักงานต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว การสั่งงานจากผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน และการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 15 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านเอกภาพในการอำนาจการ

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
5. เอกภาพในการอำนาจการ								
5.1 บริษัทมีการกำหนดนโยบายหรือวัตถุประสงค์จากผู้บริหารระดับสูงอย่างชัดเจน	17.3	49.0	28.8	4.8	0.3	3.78	0.789	ระดับสูง
5.2 แผนงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของบริษัท	18.3	52.3	26.3	3.0	0.3	3.85	0.755	ระดับสูง
5.3 แผนงานของท่านแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายหลักของบริษัทร่วมกัน	17.5	56.3	23.8	2.5	0	3.89	0.708	ระดับสูง
รวม						3.84	0.6505	ระดับสูง

จากตารางที่ 15 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านเอกภาพในการอำนาจการ ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือวัตถุประสงค์จากผู้บริหารระดับสูงที่ชัดเจน การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลัก และปฏิบัติงานตามเป้าหมายหลักร่วมกัน

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านเอกภาพในการอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 16 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านประ โยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประ โยชน์ส่วนรวม

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม	14.0	49.0	34.3	2.8	0	3.74	0.728	ระดับสูง
6.1 ในการปฏิบัติงานหากมีผลประ โยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องท่านจะถือผลประ โยชน์ที่มีต่อบริษัทเป็นอันดับแรก								
6.2 มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เพื่อช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท	19.0	51.3	25.5	3.5	0.5	3.85	0.781	ระดับสูง
6.3 ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับบริษัท สำหรับการวางแผนการปรับลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	20.0	51.3	24.3	3.3	1.0	3.86	0.806	ระดับสูง
รวม						3.81	0.6417	ระดับสูง

จากตารางที่ 16 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านประ โยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประ โยชน์ส่วนรวม ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการถือผลประ โยชน์ที่มีต่อบริษัทเป็นอันดับแรก การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท และความร่วมมือเป็นอย่างดีสำหรับการวางแผนการปรับลดค่าใช้จ่าย

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านประ โยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประ โยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 17 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านค่าตอบแทน

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
7. ค่าตอบแทน								
7.1 บริษัทของท่านมีการจัดสวัสดิการและรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	9.3	39.8	38.5	11.8	0.8	3.45	0.846	ปานกลาง
7.2 เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติงาน	5.8	31.0	46.0	16.3	1.0	3.24	0.829	ปานกลาง
7.3 บริษัทของท่านให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	4.8	24.5	57.5	11.5	1.8	3.19	0.766	ปานกลาง
รวม						3.29	0.6991	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านค่าตอบแทน ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยปานกลาง เกี่ยวกับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและการให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ยกเว้นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน มีความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 18 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการรวมอำนาจ

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
8. การรวมอำนาจ								
8.1 การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา ในกิจกรรมการปฏิบัติงาน ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการแผนกก่อนทุกครั้ง	12.8	50.5	31.1	4.8	0.8	3.70	0.777	ระดับสูง
8.2 การพิจารณาวันขาดงาน ลาพัก ร้อน หรือลาป่วยของพนักงานในแผนก ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการแผนกก่อนทุกครั้ง	12.6	48.3	28.5	8.3	2.3	3.61	0.888	ปานกลาง
8.3 การวางแผนการผลิต และการจัดตารางการทำงานจะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้จัดการแผนกก่อนทุกครั้ง	16.5	52.3	24.5	5.0	1.8	3.76	0.845	ระดับสูง
8.4 การอนุมัติงบประมาณและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จะต้องผ่านความเห็นชอบของผู้จัดการแผนกก่อนทุกครั้ง	19.8	54.3	21.5	3.8	0.8	3.88	0.788	ระดับสูง
รวม						3.73	0.6322	ระดับสูง

จากตารางที่ 18 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการรวมอำนาจ ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับความเห็นชอบและการอนุมัติจากผู้จัดการในเรื่องการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาในกิจกรรมการปฏิบัติงาน การพิจารณาวันขาดงาน ลาพัก ร้อน หรือลาป่วย การวางแผนการผลิต การจัดตาราง และ การอนุมัติงบประมาณและค่าใช้จ่าย

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการรวมอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$)

draft

ตารางที่ 19 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการจัดสายการบังคับบัญชา

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					— X	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
9. การจัดสายการบังคับบัญชา								
9.1 บริษัทของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน และแสดงให้เห็นชัดว่าใครมีอำนาจในการสั่งงาน และใครเป็นผู้รับผิดชอบ	19.5	46.0	27.5	5.5	1.5	3.77	0.880	ระดับสูง
9.2 ท่านทราบถึงตำแหน่งงานของท่าน ว่าอยู่ในลำดับอำนาจหน้าที่ชั้นใด	19.8	45.8	29.0	4.8	0.8	3.79	0.840	ระดับสูง
9.3 ระบบการสั่งงาน และการปฏิบัติงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ไม่สับสนก้าวก่ายหรือซ้ำซ้อน	13.0	42.0	34.8	7.5	2.8	3.55	0.909	ปานกลาง
รวม						3.70	0.7536	ระดับสูง

จากตารางที่ 19 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการจัดสายการบังคับบัญชา ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทราบในตำแหน่งงาน และระบบการสั่งงาน การปฏิบัติงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ไม่สับสน ซ้ำซ้อน

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการจัดสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 20 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการจัดลำดับ

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
10. การจัดลำดับ								
10.1 บริษัทของท่านจัดลำดับขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน	12.0	47.0	34.3	6.3	0.3	3.64	0.783	ปานกลาง
10.2 บริษัทของท่านมีการจัดระเบียบงานไม่ซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่องานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย	8.8	43.8	39.3	7.3	1.0	3.52	0.796	ปานกลาง
รวม						3.58	0.7250	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการจัดลำดับ ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการจัดลำดับขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมและการจัดระเบียบงานไม่ซ้ำซ้อน

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านการจัดลำดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 21 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความเสมอภาค

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
11. ความเสมอภาค								
11.1 บริษัทของท่านประเมินผลงานตามความรู้ ความสามารถ อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5.3	35.5	44.8	13.0	1.5	3.30	0.818	ปานกลาง
11.2 บริษัทของท่านให้การยอมรับและยกย่องในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	6.0	34.0	40.8	15.5	3.5	3.24	0.909	ปานกลาง
11.3 การพิจารณาการกระทำผิดของพนักงานในลักษณะเดียวกัน หรือสถานการณ์เดียวกัน องค์กรมีการดำเนินการทางวินัยเช่นเดียวกันทุกคน	8.6	39.8	36.8	13.5	1.5	3.40	0.877	ปานกลาง
11.4 ท่านคิดว่ามีศักดิ์ศรีที่ได้ปฏิบัติงานอยู่	12.8	40.0	34.8	11.3	1.3	3.52	0.897	ปานกลาง
รวม						3.36	0.7262	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความเสมอภาค งาน ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยปานกลาง เกี่ยวกับการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถอย่างถูกต้องและเหมาะสม และการยอมรับและยกย่องในการปฏิบัติ ยกเว้นเกี่ยวกับการพิจารณาการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานที่เหมือนกันทุกคน และความมีศักดิ์ศรีที่ได้ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 22 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร
ระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ
Henri Fayol ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
12. ความมั่นคงในการทำงาน								
12.1 บริษัทของท่านให้การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	10.0	42.0	33.5	13	1.5	3.46	0.891	ปานกลาง
12.2 ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	12.3	38	40.8	8.5	0.3	3.54	0.823	ปานกลาง
12.3 บริษัทของท่านมีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจสำหรับการรักษาบุคลากรในองค์กร	7.5	40.3	40.3	11.5	0.5	3.43	0.809	ปานกลาง
รวม						3.47	0.6839	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และการสร้างแรงจูงใจสำหรับการรักษาบุคลากร ยกเว้นเกี่ยวกับความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการมีความเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 23 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร
ระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ
Henri Fayol ในด้านความคิดริเริ่ม

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
13. ความคิดริเริ่ม								
13.1 บริษัทของท่านให้การสนับสนุน สำหรับการจัดทำข้อเสนอแนะ และปรับปรุงวิธีการทำงานใน ส่วนต่าง ๆ	14.5	46.8	33.3	5.3	0.3	3.70	0.788	ระดับสูง
13.2 บริษัทของท่านให้ความร่วมมือ ในการเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ	13.8	46.3	34.1	5.8	0.3	3.67	0.797	ปานกลาง
13.3 ท่านมีโอกาสได้ใช้แนวความคิด ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในกิจกรรม งานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	8.0	34.3	45	12.3	0.5	3.37	0.817	ปานกลาง
รวม						3.58	0.6795	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความคิดริเริ่ม ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการสนับสนุนสำหรับการจัดทำข้อเสนอแนะและการปรับปรุงวิธีการทำงาน และการให้ความร่วมมือในการเสนอความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ยกเว้นเกี่ยวกับโอกาสที่ได้ใช้แนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในงาน กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการมีความเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 24 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความสามัคคี

หลักการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
14. ความสามัคคี								
14.1 บริษัทของท่านเน้นการทำงานแบบทีมมาก	20.8	51.8	22.3	4.8	0.5	3.87	0.807	ระดับสูง
14.2 แผนงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ให้ร่วมกันคิดในกิจกรรมงานต่าง ๆ	14.8	48	30	7	0.3	3.69	0.810	ระดับสูง
14.3 ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อถูกร้องขอจากแผนงานอื่นในการปฏิบัติงาน	14.3	47.8	29.5	7.8	0.8	3.67	0.841	ปานกลาง
รวม						3.74	0.6815	ระดับสูง

จากตารางที่ 24 ค่าร้อยละระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความสามัคคี ส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการเน้นการทำงานแบบทีมงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ และการให้ความร่วมมือเมื่อถูกร้องขอจากแผนงานอื่น

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ในด้านความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นโดยรวมกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

หลักการจัดการ	n	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การแบ่งงานกันทำ	400	3.42	0.5810	ปานกลาง
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	400	3.57	0.7389	ปานกลาง
3. ระเบียบวินัย	400	3.70	0.6574	ระดับสูง
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา	400	3.32	0.7724	ปานกลาง
5. เอกภาพในการอำนาจการ	400	3.84	0.6505	ระดับสูง
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม	400	3.81	0.6417	ระดับสูง
7. ค่าตอบแทน	400	3.29	0.6991	ปานกลาง
8. การรวมอำนาจ	400	3.73	0.6322	ระดับสูง
9. การจัดสายการบังคับบัญชา	400	3.70	0.7536	ระดับสูง
10. การจัดลำดับ	400	3.58	0.7250	ปานกลาง
11. ความเสมอภาค	400	3.36	0.7269	ปานกลาง
12. ความมั่นคงในการทำงาน	400	3.47	0.6839	ปานกลาง
13. ความกตริเริ่ม	400	3.58	0.6795	ปานกลาง
14. ความสามัคคี	400	3.74	0.6815	ระดับสูง
รวมทุกด้าน	400	3.49	0.4847	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol โดยรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเอกภาพในการอำนาจการ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาในด้านประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.81$) ลำดับที่ 3 ในด้านความสามัคคี ($\bar{X} = 3.74$) ลำดับที่ 4 ในด้านการรวมอำนาจ ($\bar{X} = 73$) ลำดับที่ 5 ในด้านระเบียบวินัย ($\bar{X} = 3.70$) และในด้านการจัดสายการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.70$) นอกนั้นก็ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป

3.1 ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป

ตารางที่ 26 การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

หลักการจัดการ	n	\bar{X}	S.D.	t	t-Prob
1. การแบ่งงานกันทำ	400	3.4225	0.58105	14.543	0.000*
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	400	3.5725	0.73899	15.494	0.000*
3. ระเบียบวินัย	400	3.7067	0.65746	21.497	0.000*
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา	400	3.3225	0.77243	8.350	0.000*
5. เอกภาพในการอำนาจการ	400	3.8408	0.65056	25.850	0.000*
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ ส่วนรวม	400	3.8175	0.64179	25.476	0.000*
7. ค่าตอบแทน	400	3.2942	0.69918	8.415	0.000*
8. การรวมอำนาจ	400	3.7381	0.63227	23.348	0.000*
9. การจัดสายการบังคับบัญชา	400	3.7017	0.75364	18.621	0.000*
10. การจัดลำดับ	400	3.5825	0.72509	16.067	0.000*
11. ความเสมอภาค	400	3.3656	0.72693	10.067	0.000*
12. ความมั่นคงในการทำงาน	400	3.4742	0.68390	13.866	0.000*
13. ความคิดริเริ่ม	400	3.5808	0.67959	17.097	0.000*
14. ความสามัคคี	400	3.7583	0.68154	21.960	0.000*
รวม	400	3.4927	0.48539	20.301	0.000*

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความคิดเห็นโดยรวมระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป

3.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป

ตารางที่ 27 การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบหัวอ่าน (HSA) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

หลักการจัดการ	n	\bar{X}	S.D.	t	t-Prob
1. การแบ่งงานกันทำ	100	3.4267	0.52562	8.117	0.000*
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	100	3.5550	0.70673	7.853	0.000*
3. ระเบียบวินัย	100	3.7700	0.61718	12.476	0.000*
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา	100	3.3333	0.74007	4.504	0.000*
5. เอกภาพในการอำนวยความสะดวก	100	3.8767	0.62971	13.922	0.000*
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม	100	3.8300	0.62585	13.262	0.000*
7. ค่าตอบแทน	100	3.2767	0.71233	3.884	0.000*
8. การรวมอำนาจ	100	3.6600	0.68398	9.649	0.000*
9. การจัดสายการบังคับบัญชา	100	3.6900	0.75694	9.116	0.000*
10. การจัดลำดับ	100	3.5350	0.61239	8.736	0.000*
11. ความเสมอภาค	100	3.2900	0.70328	4.124	0.000*
12. ความมั่นคงในการทำงาน	100	3.4067	0.69078	5.887	0.000*
13. ความคิดริเริ่ม	100	3.5300	0.70765	7.490	0.000*
14. ความสามัคคี	100	3.7133	0.66501	10.727	0.000*
รวม	100	3.4629	0.46804	9.889	0.000*

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบหัวอ่าน (HSA) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป

ตารางที่ 28 การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกงานประกอบฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (HDD) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

หลักการจัดการ	n	\bar{X}	S.D.	t	t-Prob
1. การแบ่งงานกันทำ	100	3.4733	0.59587	7.944	0.000*
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	100	3.6150	0.77803	7.905	0.000*
3. ระเบียบวินัย	100	3.6367	0.70288	9.058	0.000*
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา	100	3.3567	0.71579	4.983	0.000*
5. เอกภาพในการอำนาจการ	100	3.8467	0.63990	13.231	0.000*
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม	100	3.8000	0.58411	13.696	0.000*
7. ค่าตอบแทน	100	3.2600	0.62060	4.190	0.000*
8. การรวมอำนาจ	100	3.7275	0.57636	12.622	0.000*
9. การจัดสายการบังคับบัญชา	100	3.6300	0.74895	8.412	0.000*
10. การจัดลำดับ	100	3.6600	0.72432	9.112	0.000*
11. ความเสมอภาค	100	3.4225	0.72969	5.790	0.000*
12. ความมั่นคงในการทำงาน	100	3.4900	0.76461	6.408	0.000*
13. ความคิดริเริ่ม	100	3.5500	0.66054	8.327	0.000*
14. ความสามัคคี	100	3.7433	0.72141	10.304	0.000*
รวม	100	3.5007	0.46133	10.854	0.000*

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกงานงานประกอบฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (HDD) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป

ตารางที่ 29 การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบดิสก์เข้ากับหัวอ่านและเขียนสัญญาณ (HDE) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

หลักการจัดการ	n	\bar{X}	S.D.	t	t-Prob
1. การแบ่งงานกันทำ	100	3.5000	0.64875	7.707	0.000*
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	100	3.6600	0.71024	9.293	0.000*
3. ระเบียบวินัย	100	3.7633	0.58083	13.142	0.000*
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา	100	3.4133	0.79154	5.222	0.000*
5. เอกภาพในการอำนาจการ	100	3.8300	0.57539	14.425	0.000*
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม	100	3.8300	0.58506	14.186	0.000*
7. ค่าตอบแทน	100	3.4700	0.74173	6.337	0.000*
8. การรวมอำนาจ	100	3.8475	0.59448	14.256	0.000*
9. การจัดสายการบังคับบัญชา	100	3.7567	0.66474	11.383	0.000*
10. การจัดลำดับ	100	3.6050	0.76639	7.894	0.000*
11. ความเสมอภาค	100	3.4900	0.72118	6.794	0.000*
12. ความมั่นคงในการทำงาน	100	3.5967	0.62369	9.567	0.000*
13. ความกตริเริ่ม	100	3.6567	0.62757	10.464	0.000*
14. ความสามัคคี	100	3.7467	0.67855	11.004	0.000*
รวม	100	3.5655	0.48268	11.715	0.000*

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบดิสก์เข้ากับหัวอ่านและเขียนสัญญาณ (HDE) ที่มีต่อการจัดการตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป

ตารางที่ 30 การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานการวางแผนการผลิตและการจัดการการผลิต (PLM) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

หลักการจัดการ	n	\bar{X}	S.D.	t	t-Prob
1. การแบ่งงานกันทำ	100	3.2900	0.53109	5.460	0.000*
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	100	3.4600	0.75438	6.098	0.000*
3. ระเบียบวินัย	100	3.6567	0.71767	9.150	0.000*
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา	100	3.1867	0.83056	2.247	0.000*
5. เอกภาพในการอำนาจการ	100	3.8167	0.75248	10.764	0.000*
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ ส่วนรวม	100	3.8100	0.76432	10.598	0.000*
7. ค่าตอบแทน	100	3.1700	0.69226	2.456	0.000*
8. การรวมอำนาจ	100	3.7175	0.66254	10.830	0.000*
9. การจัดสายการบังคับบัญชา	100	3.7300	0.83913	8.699	0.000*
10. การจัดลำดับ	100	3.5300	0.78759	6.729	0.000*
11. ความเสมอภาค	100	3.2600	0.73933	3.517	0.000*
12. ความมั่นคงในการทำงาน	100	3.4033	0.63968	6.305	0.000*
13. ความกตริเริ่ม	100	3.5867	0.72183	8.128	0.000*
14. ความสามัคคี	100	3.7900	0.66777	11.830	0.000*
รวม	100	3.4417	0.52511	8.411	0.000*

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานการวางแผนการผลิตและการจัดการการผลิต (PLM) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกัน

4.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นโดยรวมระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

หลักการจัดการ	ผู้บริหารระดับต้น (n = 100)		พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 300)		t	t-Prob
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การแบ่งงานกันทำ	3.5875	0.57184	3.3668	0.57443	3.342	0.001*
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.5594	0.69386	3.5769	0.75470	-0.206	0.837
3. ระเบียบวินัย	3.7327	0.59071	3.6979	0.67924	0.459	0.646
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา	3.4257	0.73048	3.2876	0.78421	1.556	0.120
5. เอกภาพในการอำนวยความสะดวก	3.9142	0.51132	3.8161	0.69028	1.312	0.190
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ ส่วนรวม	3.8746	0.55348	3.7982	0.66874	1.034	0.302
7. ค่าตอบแทน	3.4719	0.62764	3.2341	0.71275	2.985	0.003*
8. การรวมอำนาจ	3.7599	0.55669	3.7308	0.65654	0.400	0.689
9. การจัดสายการบังคับบัญชา	3.8383	0.60298	3.6555	0.79373	2.116	0.035*
10. การจัดลำดับ	3.7030	0.62120	3.5418	0.75358	1.938	0.053
11. ความเสมอภาค	3.5916	0.66682	3.2893	0.73154	3.669	0.000*
12. ความมั่นคงในการทำงาน	3.7162	0.59886	3.3924	0.69235	4.198	0.000*
13. ความคิดริเริ่ม	3.7756	0.66685	3.5151	0.67228	3.374	0.001*
14. ความสามัคคี	3.8779	0.51364	3.7046	0.72510	2.220	0.027*
รวม	3.6084	0.43381	3.4536	0.49622	2.796	0.005*

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นโดยรวมระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol พบว่า ผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบความแตกต่าง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการแบ่งงานกันทำ ค่าตอบแทน การจัดสายการบังคับบัญชา ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี

4.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบหัวอ่าน (HSA) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

หลักการจัดการ	ผู้บริหารระดับต้น (n = 25)		พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 75)		t	t-Prob
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การแบ่งงานกันทำ	3.4583	0.48963	3.4167	0.53920	0.337	0.737
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.3750	0.69548	3.6118	0.70521	-1.439	0.153
3. ระเบียบวินัย	3.7500	0.46365	3.7763	0.66084	-0.181	0.857
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา	3.1806	0.73543	3.3816	0.73978	-1.162	0.248
5. เอกภาพในการอำนาจการ	3.9722	0.58083	3.8465	0.64507	0.852	0.397
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม	3.8611	0.68041	3.8202	0.61208	0.278	0.782
7. คำตอบแทน	3.4444	0.68572	3.2237	0.71676	1.329	0.187
8. การรวมอำนาจ	3.4479	0.72599	3.7270	0.66103	-1.761	0.081
9. การจัดสายการบังคับบัญชา	3.6389	0.67328	3.7061	0.78498	-0.378	0.706
10. การจัดลำดับ	3.4167	0.52475	3.5724	0.63615	-1.087	0.280
11. ความเสมอภาค	3.4167	0.68233	3.2500	0.70946	1.012	0.314
12. ความมั่นคงในการทำงาน	3.6944	0.71503	3.3158	0.66197	2.397	0.018*
13. ความคิดริเริ่ม	3.6806	0.80144	3.4825	0.67417	1.198	0.234
14. ความสามัคคี	3.8056	0.68748	3.6842	0.65973	0.778	0.439
รวม	3.4653	0.44810	3.4621	0.46487	0.029	0.977

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบหัวอ่าน (HSA) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบความแตกต่าง ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 33 การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (HDD) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

หลักการจัดการ	ผู้บริหารระดับต้น (n = 25)		พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 75)		t	t-Prob
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การแบ่งงานกันทำ	3.5641	0.58704	3.4414	0.59961	0.902	0.369
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.4615	0.72004	3.6689	0.79501	-1.171	0.244
3. ระเบียบวินัย	3.6154	0.65789	3.6441	0.72219	-1.179	0.859
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา	3.5641	0.65163	3.2838	0.72713	1.735	0.086
5. เอกภาพในการอำนาจการ	3.9103	0.59298	3.8243	0.65799	0.587	0.558
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม	4.0128	0.49424	3.7252	0.59771	2.201	0.030*
7. ค่าตอบแทน	3.2436	0.65018	3.2658	0.61434	-0.156	0.876
8. การรวมอำนาจ	3.9904	0.25962	3.6351	0.62782	2.795	0.006*
9. การจัดสายการบังคับบัญชา	3.9615	0.45536	3.5135	0.79800	2.706	0.008*
10. การจัดลำดับ	3.8462	0.62880	3.5946	0.74795	1.534	0.128
11. ความเสมอภาค	3.6827	0.58548	3.3311	0.75637	2.152	0.034*
12. ความมั่นคงในการทำงาน	3.7051	0.69491	3.4144	0.77795	1.683	0.096
13. ความคิดริเริ่ม	3.7692	0.71659	3.4730	0.62667	1.997	0.049*
14. ความสามัคคี	3.9231	0.49268	3.6802	0.77918	1.486	0.141
รวม	3.6557	0.39962	3.4463	0.47157	2.021	0.046*

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (HDD) ที่มีต่อการจัดการตามหลักการจัดการของ Henri Fayol พบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบความแตกต่าง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม การรวมอำนาจ การจัดสายการบังคับบัญชา ความเสมอภาค และด้านความคิดริเริ่ม

ตารางที่ 34 การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบคิส์ก์เข้ากับหัวอ่านและเขียนสัญญาณ (HDE) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol

หลักการจัดการ	ผู้บริหารระดับต้น (n = 25)		พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 75)		t	t-Prob
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การแบ่งงานกันทำ	4.0133	0.50442	3.3289	0.60153	5.116	0.000*
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.9400	0.48563	3.5667	0.75038	2.326	0.022*
3. ระเบียบวินัย	3.9467	0.50626	3.7022	0.59420	1.844	0.068
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา	3.8933	0.60645	3.2533	0.78431	3.721	0.000*
5. เอกภาพในการอำนวยความสะดวก	4.0533	0.32886	3.7556	0.62079	2.288	0.024*
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม	3.9467	0.20817	3.7911	0.66163	1.153	0.252
7. ค่าตอบแทน	4.0267	0.30307	3.2844	0.75276	4.789	0.000*
8. การรวมอำนาจ	4.0300	0.32532	3.7867	0.65074	1.792	0.076
9. การจัดสายการบังคับบัญชา	4.0267	0.33222	3.6667	0.72286	2.401	0.018*
10. การจัดลำดับ	3.9200	0.37305	3.5000	0.83423	2.431	0.017*
11. ความเสมอภาค	3.9500	0.28868	3.3367	0.75728	3.944	0.000*
12. ความมั่นคงในการทำงาน	3.9467	0.28350	3.4800	0.66269	3.409	0.001*
13. ความคิดริเริ่ม	4.0533	0.32886	3.5244	0.64880	3.903	0.000*
14. ความสามัคคี	4.0000	0.30429	3.6622	0.74635	2.197	0.030*
รวม	3.8905	0.19159	3.4571	0.50220	4.202	0.000*

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานประกอบคิส์ก์เข้ากับหัวอ่านและเขียนสัญญาณ (HDE) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol พบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบความแตกต่าง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เอกภาพในการบังคับบัญชา เอกภาพในการอำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน การจัดสายการบังคับบัญชา การจัดลำดับ ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และด้านความสามัคคี

ตารางที่ 35 การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในแผนงานการวางแผนและการจัดการการผลิต (PLM) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลัก
การจัดการของ Henri Fayol

หลักการจัดการ	ผู้บริหารระดับต้น (n = 25)		พนักงานระดับปฏิบัติ การ (n = 75)		t	t-Prob
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การแบ่งงานกันทำ	3.3205	0.47592	3.2793	0.55181	0.339	0.735
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.4615	0.73380	3.4595	0.76640	0.012	0.990
3. ระเบียบวินัย	3.6282	0.66884	3.6667	0.73817	-0.234	0.816
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา	3.0641	0.65333	3.2297	0.88437	-0.874	0.384
5. เอกภาพในการอำนาจ	3.7308	0.47159	3.8378	0.82989	-0.622	0.535
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ ส่วนรวม	3.6795	0.66986	3.8559	0.79397	-1.012	0.314
7. ค่าตอบแทน	3.1923	0.43383	3.1622	0.76499	0.190	0.850
8. การรวมอำนาจ	3.5577	0.56704	3.7736	0.68767	-1.437	0.154
9. การจัดสายการบังคับบัญชา	3.7179	0.78708	3.7342	0.86181	-0.085	0.933
10. การจัดลำดับ	3.6154	0.77856	3.5000	0.79381	0.641	0.523
11. ความเสมอภาค	3.3173	0.82631	3.2399	0.71126	0.458	0.648
12. ความมั่นคงในการทำงาน	3.5256	0.55915	3.3604	0.66382	1.135	0.259
13. ความคิดริเริ่ม	3.6026	0.67343	3.5811	0.74241	0.130	0.897
14. ความสามัคคี	3.7821	0.50721	3.7928	0.71875	-0.070	0.944
รวม	3.4222	0.44836	3.4485	0.55220	-0.219	0.827

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนงานการวางแผนและการจัดการการผลิต (PLM) ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้านไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol” ของบริษัท อิตาซี โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol สมมติฐานของการวิจัย คือ ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป และ ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกัน ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับพนักงาน และแผนกงาน ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ซึ่งประกอบด้วย การแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย เอกภาพในการบังคับบัญชา เอกภาพในการอำนวยการ ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม คำตอบแทน การรวมอำนาจ การจัดสายการบังคับบัญชา การจัดลำดับ ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในบริษัท อิตาซี โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในบริษัท อิตาซี โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งออกเป็น พนักงานระดับผู้บริหารระดับต้น จำนวน 100 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 300 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างพนักงานระดับผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการตามแผนกงานอย่างมีสัดส่วน ซึ่งคำนวณด้วยสูตรของทาโรยามาเน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนกงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการ ของ Henri Fayol ลักษณะเป็นแบบ Rating Scale มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย จำนวน 42 ข้อ

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างจากเนื้อหา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องรวมทั้งนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ช่วยตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการและความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำถามทุกข้อก่อนนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ชุด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบลิช (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.9701

การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้สถิติ t-Test

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 400 คนซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับต้น 100 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงที่มากกว่า 20-25 ปี จำนวน 217 คน สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นโสดมีจำนวน 284 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีจำนวน 263 คน ตำแหน่งงานกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงาน Floater มีจำนวน 47 คน มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 302 คน และมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในบริษัทส่วนใหญ่ตั้งแต่ 1-3 ปี จำนวน 139 คน
2. ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเอกภาพในการอำนาจการ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาในด้านประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.81$) ลำดับที่ 3 คือด้านความสามัคคี ($\bar{X} = 3.74$) ลำดับที่ 4 คือด้านการรวมอำนาจ ($\bar{X} = 3.73$) ลำดับที่ 5

คือด้านระเบียบวินัย ($\bar{X} = 3.70$) และในด้านการจัดสายการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.70$) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละ แผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างในด้านการแบ่งงานกันทำ ค่าตอบแทน การจัดสายการบังคับบัญชา ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และด้านความสามัคคี
5. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างของความคิดเห็นผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 2 แผนกงาน ได้แก่ แผนกงานประกอบฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ (HDD) และแผนกงานประกอบดิสก์เข้ากับหัวอ่าน (HDE)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยภายใต้สมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้จำแนกแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายประกอบผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไปเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละเรื่องตามหลักการจัดการของ Henri Fayol พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการมีทั้งระดับสูง และระดับปานกลาง แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Foster (2543:19) กล่าวว่า ความคิดเห็นเกิดจากมูลเหตุ 2 ประการคือ ประสบการณ์ ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หรือหมู่คณะ ในเรื่องราวต่าง ๆ หรือสถานการณ์ความที่คุ้นเคย และระบบค่านิยมและการตัดสินใจ เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจไม่เหมือนกัน แต่ละคนจึงมีความคิดเห็นต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Remmer (1954:6) ที่ได้แบ่งความคิดเห็นเป็น ความคิดเห็นเชิงบวกสุด เชิงลบสุด เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ทิศทางลบสุด

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเรื่องเอกภาพในการอำนาจการ อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่า

ในด้านอื่น ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินงานมีความชัดเจน และมีการสื่อสารให้กับพนักงานทุกระดับได้รับทราบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์หลักจะมาจากผู้บริหารระดับสูง และถูกถ่ายทอดให้กับแต่ละแผนกงานภายในองค์กร แต่ละแผนกงานก็จะกำหนดแผนงานเป้าหมายและกิจกรรมในการปฏิบัติงาน และจะสื่อสารให้กับพนักงานของแผนกได้รับทราบ เพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลหรือเป้าหมายของแผนกและสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร และเนื่องจากฝ่ายผลิตและวิศวกรรม จะมีการกำหนดเป้าหมายในการผลิต วางแผนการผลิตเป็นจำนวนชิ้นต่อวัน สัปดาห์ และต่อเดือน ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะเจาะจงเป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539:85) จึงน่าจะทำให้ผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติมีความเข้าใจและความชัดเจนในการวางแผนการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายของแผนกและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2539:8-9) ที่ได้กล่าวว่า การบริหาร เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ และแผนงานสำคัญ ๆ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละแผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างในด้านการแบ่งงานกันทำ ค่าตอบแทน การจัดสายการบังคับบัญชา ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และด้านความสามัคคี สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการแบ่งงานกันทำ สำหรับผู้บริหารระดับต้น การกำหนดตำแหน่งงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบจะกำหนดตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตามคุณสมบัติของแต่ละบุคคล จึงมีการจัดสรรปริมาณงานในหน้าที่ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยภาพรวมด้านหน้าที่และความรับผิดชอบตำแหน่งงานผู้บริหารระดับต้นจะเกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะทางด้านเทคนิคเพราะจำเป็นต้องสอนงาน วางแผนการผลิต ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้ติดต่อประสานงานการทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงทำให้มีการจัดปริมาณงาน การแบ่งความรับผิดชอบมากขึ้นแตกต่างกันตามความสามารถ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และตำแหน่งงาน ซึ่งจะแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ เพราะพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกันและโดยตำแหน่งงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการผลิตโดยตรงนั่นคือการประกอบชิ้นส่วน ปริมาณงานมีการระบุจำนวนชิ้นงานต่อคนไว้อย่างชัดเจน ตามตารางแผนการผลิต จากการจัดการในด้านการแบ่งงานกันทำตามความรู้ ความสามารถให้เกิดความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ จึงน่าจะทำให้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้น

กับพนักงานระดับปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดการในด้านการแบ่งงานกันทำเกี่ยวกับปริมาณงานตาม ความรู้ ความสามารถ แตกต่างกัน

คำตอบแทน จากลักษณะพื้นฐานของการจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้บริหารระดับต้น และ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ผลประโยชน์และสวัสดิการใน ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ค่าทักษะ ค่ากะ ค่าอาหาร เบี้ยขยัน ค่าทำงานล่วงเวลา การจัดรถบริการรับ-ส่ง หอพักพนักงาน การประกันชีวิต และวันลาพักร้อนประจำปี ซึ่งเป็นลักษณะพื้นฐานของค่าตอบแทนที่ ผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติได้รับเหมือนกัน แต่ลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็น ค่าจ้างของผู้บริหารระดับต้นนั้น จะได้รับในรูปแบบเงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับทักษะ ระดับการศึกษา ระดับความรับผิดชอบ และคุณสมบัติอื่น ๆ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542:53) และผล ประโยชน์ที่จ่ายเพิ่มเติมให้อีก ได้แก่ ค่าปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจะ แตกต่างจากลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับในรูปแบบค่าจ้างราย วัน เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายตามค่าแรงงาน ตามกฎหมายแรงงานกำหนด เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติ จะเห็นว่าค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับ ต้นที่ได้รับสูงกว่าค่าตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติ จากการกำหนดค่าตอบแทนที่ต่างกัน จึงน่าจะทำให้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ เกี่ยวกับการ กำหนดค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับพนักงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติกัน แตกต่างกัน

ด้านการจัดสายบังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารระดับต้นจะปฏิบัติงานและ เกี่ยวข้องการตัดสินใจในการบริหาร การวางแผนตารางการผลิต เพื่อให้บรรลุผลกับนโยบายตาม วัตถุประสงค์หลักขององค์กร จึงทำให้เกิดการประสานงานกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ทราบถึง ขอบเขตความรับผิดชอบสายการบังคับบัญชาของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีและชัดเจน จาก ลักษณะงานดังกล่าวจะแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามความรับ รับผิดชอบ ลักษณะงานเป็นงานประจำ งานที่มีแผนกำหนดแน่นอนจากตารางแผนการผลิต คำสั่งการ ปฏิบัติงานก็จะมีผู้บริหารระดับต้นหลายระดับสั่งการ จึงน่าจะทำให้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร ระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการในด้านการจัดสายบังคับบัญชาระบบการ สั่งงานและการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แตกต่างกัน

ความเสมอภาค ทั้งนี้จะเกิดจากการกำหนดชุดคุณิฟอร์มของพนักงาน ข้อกำหนด เกี่ยวกับเรื่องกฎระเบียบและวินัยสำหรับการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับ ปฏิบัติการมีความแตกต่างกัน อีกทั้งลักษณะการตอบรับการติดต่อ ระดับการปฏิบัติตัวกับพนักงาน ในแต่ละระดับนั้นแตกต่างกัน ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความรู้สึกต่ำต้อยในศักดิ์ศรีและ แตกต่างเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับต้น จึงน่าจะทำให้ความคิดเห็นระหว่างผู้

บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดการในด้านความเสมอภาคของการยอมรับ และขย่งในการปฏิบัติกร แตกต่างกัน

ความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน นั่นคือ องค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นมีการหมุนเวียนงาน และการโยกย้ายงาน ทำให้ผู้บริหารระดับต้นได้มีการพัฒนางานสามารถก้าวหน้าไปตามเส้นทางที่องค์กรกำหนดความสำเร็จในงานตามตำแหน่งงาน จึงทำให้ผู้บริหารระดับต้นเกิดความมั่นใจในตำแหน่งงานที่เขาได้ปฏิบัติ ซึ่งจะแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ เพราะองค์กรไม่ได้สร้างโอกาสให้เกิดการหมุนเวียนงานหรือพัฒนาในสายงานหรือเส้นทางที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของเขาได้เลย จึงน่าจะเป็นเหตุผลได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เพราะไม่ทราบเส้นทางความสำเร็จในงาน จึงน่าจะทำให้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ เกี่ยวกับการจัดการในด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีการสร้างความมั่นใจและสร้างแรงจูงใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน

ด้านความคิดริเริ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารระดับต้นมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นหรือการเสนอข้อเสนอนะต่าง ๆ มีมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยตามตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานระดับปฏิบัติการจะปฏิบัติงานที่ซ้ำ ๆ เป็นงานประจำ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นน้อยกว่าหรือ ได้รับการยอมรับให้แสดงความคิดเห็นจะน้อยกว่าผู้บริหารระดับต้น

ด้านความสามัคคี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โอกาสในการให้ความร่วมมือและถูกร้องขอให้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน เพราะผู้บริหารระดับต้นมีการปฏิบัติงานที่จะต้องประสานงานกับพนักงานในทุกระดับ อาศัยความร่วมมือจากพนักงานต่างแผนกต่างหน่วยงานเพื่อการสร้างทีมงาน จึงจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ จึงต้องใช้นุยุสัยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แต่สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ โอกาสที่จะให้ความร่วมมือและประสานงานในการปฏิบัติงานกับต่างแผนกนั้นจะมีโอกาสน้อยกว่า เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบนั้นอยู่ที่ตัวบุคคล จึงน่าจะทำให้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดการด้านความสามัคคีในเรื่องการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับแผนกงานอื่น แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงาน ที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างของความคิดเห็นผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติ มีจำนวน 2 แผนกงาน ได้แก่ แผนกงาน HDD และแผนกงาน HDE

น่าจะเกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น การเรียนรู้และประสบการณ์ในงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของแต่ละคนนั้นแตกต่างกัน จึงน่าจะมีผลทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละแผนกงานแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับแนวความคิดของ กนกวรรณ มณฑิราช (2539:15) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้สิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Foster (2543:19) ที่กล่าวว่า กลุ่มคนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจ ค่านิยมไม่เหมือนกัน แต่ละคนจึงมีความเห็นต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการรวมอำนาจ ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จำเป็นจะต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันอย่างรุนแรงเพราะมีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยตลอดเวลา จึงทำให้หลักการจัดการเกี่ยวกับการรวมอำนาจนั้นบางครั้งเกิดความไม่เหมาะสมกับการจัดการดำเนินงานกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน ดังนั้นในปัจจุบันจะมีองค์กรต่าง ๆ มีการใช้วิธีการจัดการในรูปแบบการกระจายอำนาจมากกว่าการรวมอำนาจ เพราะการกระจายอำนาจ จะมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ทั้งหมดไปยังผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่อยู่รองลงมาให้มากขึ้น เท่าที่จะทำได้ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในระบบการตัดสินใจ การบริหารงานมากยิ่งขึ้น ยกเว้นแต่อำนาจบางอย่างซึ่งจำเป็นต้องสงวนไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงหรือส่วนกลาง เช่น การพิจารณาอนุมัติการใช้งบประมาณ

2. ด้านการจัดสายบังคับบัญชา ในปัจจุบันยังถือได้ว่าเป็นหลักการจัดการที่ดีสำหรับการบังคับบัญชา เพื่อเป็นสายแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาการยึดถือปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์คือ ไม่ทำให้ฐานะของผู้บริหารต้องเสียไป แต่ในขณะเดียวกันจะก่อให้เกิดความสับสนแก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต่าง ๆ เกิดความลำบากใจเสมอ ถ้าหากมีการละเลยไม่ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา โดยมีการติดต่อหรือสั่งงานข้ามชั้น ทำให้ผิดต่อหลักการของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวได้เสมอ ดังนั้นหลักการจัดการด้านการจัดสายการบังคับบัญชาจะก่อให้เกิดประโยชน์ได้จำเป็นต้องยึดถือปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

3. ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา ถือว่าเป็นหลักการจัดการที่ดีสำหรับผู้รับคำสั่งหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะมีความชัดเจนในคำสั่งการปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความสับสน แต่หากในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเป็นฝ่ายริเริ่มการใช้วิธีการติดต่อแบบข้ามชั้น ไปยังผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในระดับต่ำ โดยไม่ผ่านผู้บริหารที่อยู่ระหว่างกลางตามสายการบังคับบัญชา ก็จะทำให้ผิดหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความอึดอัดใจและสับสนที่จะต้องคอยรับคำสั่งจากทั้งผู้บริหารระดับกลางกับที่อยู่สูงขึ้นไปพร้อมกันในเวลาเดียวกันที่ทั้งสองฝ่ายข้างต้น ต่างก็ออกคำสั่งไว้ ถ้าหากคำสั่งทั้งสองฝ่ายมีความสอดคล้องกันปัญหาอาจมีไม่มากนัก แต่ส่วนใหญ่แล้วพบว่า การข้ามชั้นและต่างคนต่างสั่งเช่นนี้ในองค์กร การหวังให้คำสั่งที่ออกไปตรงกันนั้นจะเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากมาก

4. ด้านค่าตอบแทน แผนกบริหารค่าจ้างและสวัสดิการ ควรมีการทบทวนนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน การปรับเปลี่ยนรูปแบบผลตอบแทนที่เป็นเงิน และผลประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเหมาะสมกับพนักงานในแต่ละระดับตำแหน่งงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ตั้งใจ ทำงานเต็มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541:138)

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรและผู้บริหารระดับสูง ควรกระตุ้นให้เห็นความสำคัญและพัฒนางานในอาชีพ และตำแหน่งงานของพนักงานระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการชี้แจง เทคนิคการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงานมากขึ้น

6. ด้านความเสมอภาค องค์กรและผู้บริหารควรทำการชี้แจงและแก้ไขภาพจน์ในเรื่องความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับการแบ่งระดับพนักงาน แบ่งชนชั้นพนักงาน ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะต้องพยายามสร้างความรู้สึกให้เกิดกับพนักงานทุกระดับว่าระดับพนักงานไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ความมีศักดิ์ศรีในการปฏิบัติงานและในสายตาของสังคม แต่ควรเกิดจากการสร้างผลงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และกำลังสำคัญของการผลิตนั้นอยู่ที่กำลังการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเป็นหลักสำคัญ

7. องค์กรและผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารคนภายในองค์กรให้มากขึ้น เช่น การบริหารคนให้ทำงานและทำงานเป็น การบริหารคนให้ทำงานดีขึ้น ซึ่งองค์กรจะต้องพิจารณาถึงความต้องการของพนักงานที่นอกเหนือจากความต้องการขั้นพื้นฐานในการเข้ามาทำงานกับองค์กร เพื่อเป็นจุดที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้คนอยากทำงานและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งพนักงานบางคน จะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อได้รับการยกย่องจากองค์กรหรือสังคม พนักงานบางคนจะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ถ้าได้ทำงานตามที่ตัวเองชอบ

ดังนั้นองค์กร จะต้องเติมเต็มความต้องการของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสมด้วยการบริหารแรงจูงใจของคน อาจใช้รางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ให้มากขึ้น

8. เนื่องจากผู้บริหารแต่ละคนในองค์กรมีความแตกต่างกันในด้าน บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งน่าจะทำให้รูปแบบการบริหารจัดการมีความแตกต่างกัน ดังนั้นควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อแนะนำแนวทางด้านเทคนิคการบริหารให้กับผู้บริหารในแต่ละระดับ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทักษะในด้านการบริหารจัดการบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ภายในองค์กร ให้มีทิศทางการบริหารในรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านอื่นๆ อาทิ เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน, สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยที่เหมาะสม เพื่อให้ครอบคลุมความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อีตาซีฯ มากขึ้น
2. ควรศึกษารูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของพนักงานในแต่ละระดับ เพื่อเป็นข้อมูลการปรับปรุงระบบการบริหารงานของแผนกค่าจ้างและสวัสดิการ
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิต เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นกลวิธีการสร้างแรงจูงใจและดึงดูดใจให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจ ความรักและความผูกพันต่อบริษัท เพื่อป้องกันปัญหาการลาออกของพนักงาน
4. ควรศึกษาขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกฝ่าย เช่น ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายบริหารสำนักงาน ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบุคคล เป็นต้น

รายงาน
โครงการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต, 2534

พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2542

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์. การบริหารองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด, 2539

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, 2539

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. การจัดการและพฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2543

ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546

สมยศ นาวิการ. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2538

สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, 2542

เอกสารอื่นๆ

สุมาลี มีแถม. “ความคิดเห็นของกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝ่ายจัดการต่อการบริหารจัดการของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงไทย จำกัด” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวบัตย์ิต สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2546

อินทิรา หิรัญสาย. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา, 2545

วิทยานิพนธ์

- ระพีพัฒน์ กิจนพเกียรติ. "การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการของการกีฬาแห่งประเทศไทย
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2544
- เสริมศักดิ์ พรหมหาญ. "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสายยุติธรรมเกี่ยวกับสาเหตุการเปลี่ยนแปลง
โครงสร้างการบริหารองค์การสายยุติธรรม" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2543
- ธนธร สุขเสริม. "ทัศนคติของคณะเทศมนตรีที่มีต่อระบบการบริหารการพัฒนาเทศบาล
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, 2536
- เดชา ปิ่นแก้ว. "ความคิดเห็นของสมาชิกสภาจังหวัดที่มีต่อการควบคุมองค์การบริหารส่วนจังหวัด"
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
2532
- นิธมา งามดี. "ความรู้และความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อโครงการ 30 บาท
รักษาทุกโรค ของกระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545
- วันพบ สารบรรณ. "ความคิดเห็นของครูที่ปรึกษากิจกรรมที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดกลาง" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2533

ภาษาอังกฤษ

Books

- Bartol, Kathryn M. and Martin, David C. **Management**. McGraw-Hill Book Company, Inc, 1991.
- Boone, Louis E. and Kurtz, David L. **Management** . McGraw-Hill Companies, Inc, 1992.
- C, Traindis, H. **Attitude and Attitude Change**. New York : John Willey and Sons Inc, 1971.
- Daft, Richard L. **Management**. The Dryden Prdss, a division of Holt, Rinehart and Winston,
Inc, 1991.

Drucker, Peter F. **Management Book**. Brief, Se-Education Public Company Limited, 2000.

Good, Carter V. **Dictionary of Education**. McGraw-Hill Book Company, Inc, 1959.

Jones, Gareth R. **Contemporary Management**. McGraw-Hill Companies, Inc, 2000.

Robert, Erskine K. **Business Management**. Prentice Hall International(UK) Ltd, 1991.

W, Best. J. **Research in Education**. (3 ed). New Jersey : Prentice Hall, 1977.

ap
ur

draft

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์แห่งแรกของฮิตาชิในประเทศไทย ตั้งอยู่ที่จังหวัดปราจีนบุรี โรงงานแห่งนี้ทำการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ตั้งแต่ขั้นตอนของการประกอบ จนถึงการทดสอบประสิทธิภาพขั้นสุดท้าย ด้วยเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ทั้ง 3 ประเภท ที่ผลิตจากโรงงานแห่งนี้ ซึ่งได้แก่ ดิสก์ไดรฟ์ ขนาด 1 นิ้ว สำหรับ กล้องดิจิทัลพาล์ม ดิสก์ไดรฟ์ ขนาด 2.5 นิ้ว สำหรับคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก และดิสก์ไดรฟ์ 3.5 นิ้ว สำหรับคอมพิวเตอร์พีซีแบบตั้งโต๊ะ จะถูกส่งออกไปยังผู้ผลิตคอมพิวเตอร์ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและสหรัฐอเมริกา รวมถึงโรงงานประกอบคอมพิวเตอร์ของฮิตาชิเองด้วย

บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร่วมกับบริษัท สหยูเนี่ยน จำกัด (มหาชน) พัฒนาและผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ สำหรับคอมพิวเตอร์พีซี ตั้งแต่ปี 2532 มาจนถึงปัจจุบัน โดยมีโรงงานผลิตอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

เมื่อความต้องการฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ทั่วโลกเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ บริษัท ฮิตาชิ จำกัด จึงมีโครงการขยายฐานการผลิตเข้ามาในเอเชีย ยุโรป และ อเมริกาเหนือ และได้มีการศึกษาถึงการขยายฐานการผลิตเข้ามายังประเทศไทย พร้อมกับเสนอโครงการต่อ คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย ซึ่งก็ได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและอนุมัติโครงการเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2539

บริษัท ฮิตาชิ จำกัด ตัดสินใจเข้ามาสร้างฐานการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย เนื่องจากเล็งเห็นถึงปัจจัยความพร้อมด้านสาธารณูปโภคที่จะมารองรับอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ไฮเทค การมีกลุ่มซัพพลายเออร์ที่สามารถป้อนชิ้นส่วนวัตถุดิบได้อย่างเพียงพอและประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าคอมพิวเตอร์ของไทย นอกจากนี้จังหวัดปราจีนบุรี ยังมีระบบการขนส่งที่ดีทั้งทางบกและทางอากาศ รวมถึงแรงงานที่มีความชำนาญ อีกทั้งยังอยู่ไม่ห่างไกลจากบริษัท สหยูเนี่ยน ซึ่งเป็นโรงงานผู้ผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ให้กับ บริษัท ฮิตาชิ จำกัด อีกแห่งหนึ่งด้วย

โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ของบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีขนาด 25,000 ตารางเมตร ตั้งอยู่บนเนื้อที่ 110 ไร่ (176,000 ตารางเมตร) ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม 304 โซน 3 อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มูลค่าการลงทุนทั้งสิ้น 560 ล้านดอลลาร์สหรัฐ

ฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ที่โรงงานแห่งนี้ผลิต มีคุณสมบัติเด่นเหนือฮาร์ดดิสก์ไครฟ์อื่น ๆ ด้านความสามารถในการจัดเก็บข้อมูล เนื่องจากใช้เทคโนโลยีแบบ Magnetoresistive ทำให้การบันทึกข้อมูลมีอัตราความถี่ของข้อมูลต่อพื้นที่สูงมาก แผ่นดิสก์จึงสามารถจุข้อมูลได้มากยิ่งขึ้น อันเป็นผลให้สามารถลดจำนวนแผ่นบันทึก (Platter) น้อยลง แต่ยังคงสามารถจุข้อมูลได้จำนวนมหาศาล

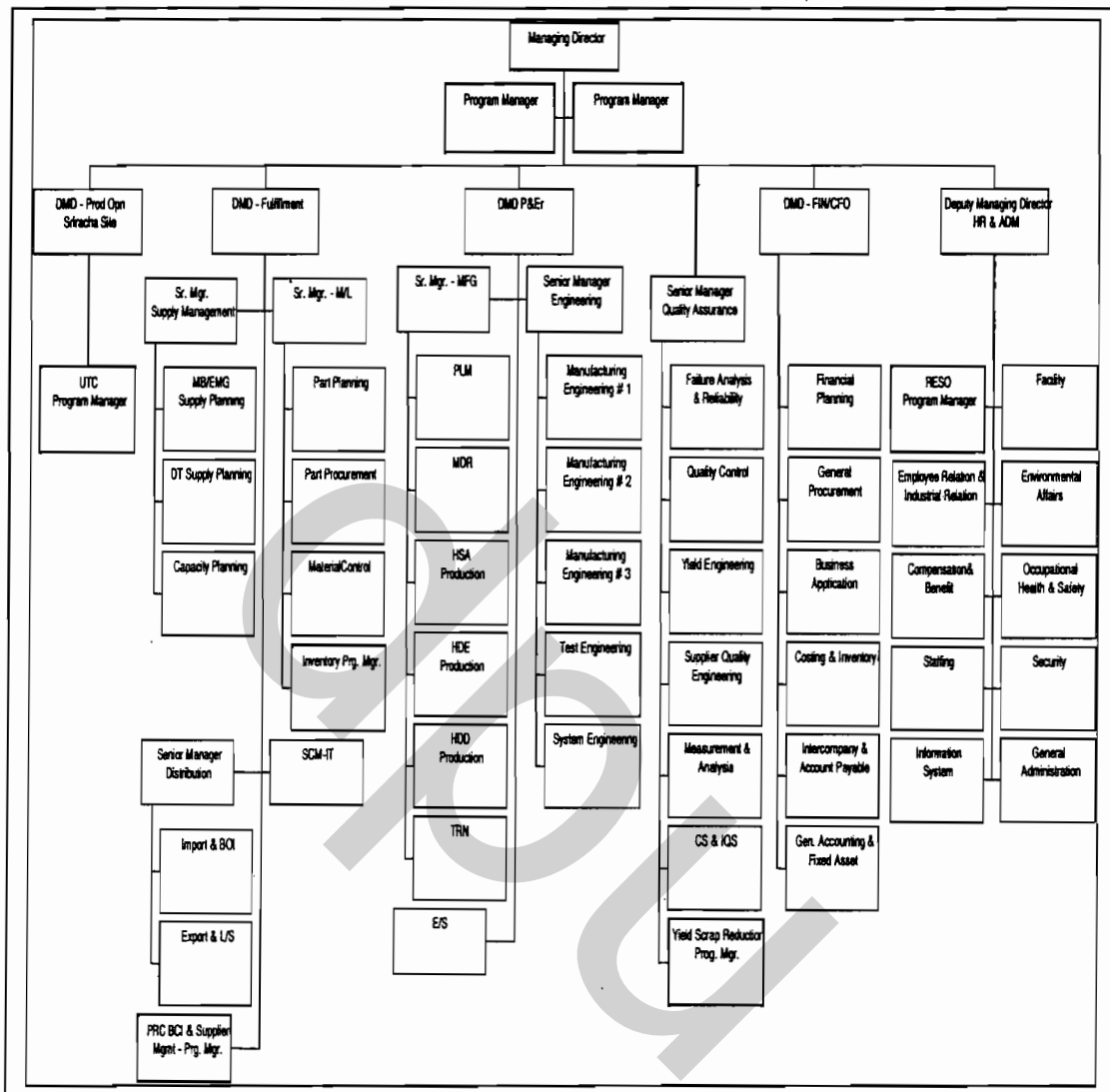
การลงทุนของบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขยายฐานการผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์เข้ามาในประเทศไทยครั้งนี้ นำมาซึ่งผลประโยชน์จำนวนมากสู่ประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศชาติจากการส่งออก การสร้างงานและรายได้ให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในท้องถิ่น ซึ่งสูงถึง 12,000 คน ในปี 2547 รวมถึงประโยชน์จากการพัฒนาความสามารถให้กับแรงงานไทยขึ้นมาเป็นแรงงานที่มีทักษะ ซึ่งได้จากการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสู่คนไทย

โครงสร้างการบริหารงาน บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารภายใน โดยการจัดโครงสร้างองค์กรเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับฝ่าย ประกอบด้วย 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวางแผนนำเข้าและส่งออกผลิตภัณฑ์ ฝ่ายผลิตและวิศวกรรม ฝ่ายบัญชีและการเงิน และฝ่ายบริหารสำนักงาน
2. ระดับส่วน ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนงานการจัด-ส่งสินค้า ส่วนงานวางแผนและจัดหาวัตถุดิบ ส่วนวางแผนและจัดหาผลิตภัณฑ์ ส่วนงานประกันคุณภาพ ส่วนงานวิศวกรรม ส่วนงานผลิต
3. ระดับแผนก ประกอบด้วย 41 แผนก เช่น แผนกบริหารงานสำนักงานทั่วไป แผนกรักษาความปลอดภัย แผนกอาชีวอนามัยและความปลอดภัย แผนกค่าจ้างและสวัสดิการ เป็นต้น

ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กร ของบริษัท อิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

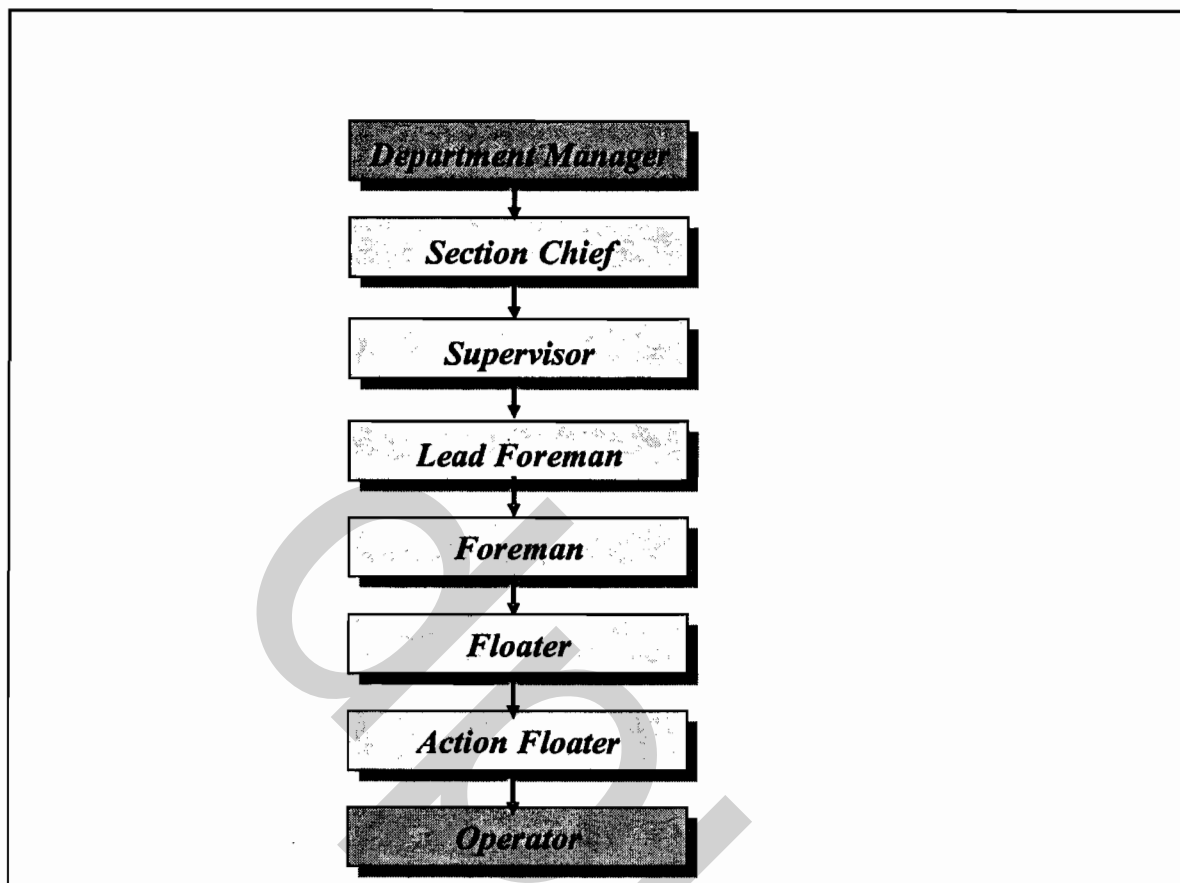


ข้อมูลของผู้บริหาร ในแต่ละระดับ บริษัท อิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ณ. วันที่ 30 มีนาคม 2547

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1. ผู้บริหารระดับสูง | จำนวน 12 คน |
| 2. ผู้บริหารระดับกลาง | จำนวน 36 คน |
| 3. ผู้บริหารระดับต้น | จำนวน 346 คน |

ภาพที่ 3 โครงสร้างแผนก ของฝ่ายผลิตและวิศวกรรม



หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับต้น

ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้างาน หัวหน้าส่วน หรือตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ Section Chief Supervisor Lead Foreman Foreman และ Floater มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. วางแผนการประชุมและการกำหนดการทำงาน
2. ชี้แจงเป้าหมายและงานให้เป็นที่เข้าใจ และรวบรวมความคิดเพื่อการพัฒนาปรับปรุงงาน
3. ให้คำยกย่องและชมเชยผลงานและให้คำปรึกษาแก่พนักงานในทีมงานของคนที่รับผิดชอบ
4. การมอบหมายงานใหม่ ๆ
5. สรรหา ฝึกอบรม และพัฒนาทีมงานของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน
6. ส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานและทีมงานที่ดี
7. แจ้งพนักงานในทีมงานให้ทราบเกี่ยวกับเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กร
8. แจ้งสมาชิกในทีมงานให้ทราบเกี่ยวกับความต้องการและความสำเร็จในระดับสูงของทีม
9. ประสานงานและสนับสนุนทีมงานอื่น ๆ ในองค์กร

ภาคผนวก ข.
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X9A1	153.8000	362.4842	.6330	.9694
X9A2	153.8500	364.1342	.6399	.9694
X9A3	153.9500	360.2605	.6323	.9695
X10A1	153.8500	357.7132	.7301	.9690
X10A2	153.9500	359.7342	.7237	.9691
X11A1	153.5000	361.2105	.6678	.9693
X11A2	154.0000	364.8421	.5259	.9699
X11A3	153.8000	357.6421	.7417	.9690
X12A1	153.8000	360.0632	.7302	.9691
X12A2	153.8000	365.3263	.5197	.9699
X12A3	153.9000	368.9368	.4218	.9702
X13A1	153.6000	358.4632	.7948	.9688
X13A2	153.5000	354.7895	.9221	.9683
X13A3	153.5000	354.7895	.9221	.9683
X14A1	153.4500	361.5237	.6953	.9692
X14A2	153.3500	372.3447	.2567	.9708
X14A3	153.4500	368.0500	.4270	.9702
X15A1	154.0000	356.5263	.7674	.9689
X15A2	154.2500	361.9868	.6281	.9695
X15A3	154.3000	364.2211	.5037	.9700

X16A1	153.4000	384.7789	-.3772	.9719
X16A2	153.7000	367.3789	.5416	.9698
X16A3	153.5500	367.3132	.5423	.9698
X16A4	153.3500	379.2921	-.0224	.9712
X17A1	153.4500	359.3132	.7004	.9692
X17A2	153.4500	379.9447	-.0529	.9716
X17A3	153.6500	363.5026	.5697	.9697
X18A1	153.6000	357.2000	.8460	.9686
X18A2	153.6500	354.2395	.8399	.9686
X19A1	153.8000	361.0105	.6921	.9692
X19A2	153.8500	358.3447	.7877	.9688
X19A3	153.7000	358.2211	.8469	.9687
X19A4	153.7500	356.3026	.8049	.9687
X20A1	153.7500	351.7763	.8196	.9686
X20A2	153.6500	356.7658	.8313	.9687
X20A3	153.8000	351.6421	.8134	.9687
X21A1	153.6500	353.3974	.7406	.9690
X21A2	153.6500	349.2921	.8677	.9684
X21A3	153.8500	353.7132	.8006	.9687
X22A1	153.5000	359.3158	.7424	.9690
X22A2	153.5500	356.2605	.8235	.9687
X22A3	153.5500	370.1553	.5083	.9699

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 42

Alpha = .9701

ประวัติผู้เขียน

นางสาวโสภา นาคชะโร เกิดวันอาทิตย์ ที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2516

ประวัติการศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเอก การจัดการสารสนเทศคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เมื่อปีการศึกษา 2540

ประวัติการทำงาน ปี พ.ศ. 2536-2537 ทำงานที่บริษัทอินทพรประกันภัย ในตำแหน่งงานผู้ควบคุมระบบคอมพิวเตอร์ ต่อมาปี พ.ศ. 2537 จนถึง ปี พ.ศ. 2540 ได้ทำงานที่บริษัท ไอบีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด ในตำแหน่งงาน ผู้ประสานงานทางด้านการบำรุงรักษาสัญญาเครื่องคอมพิวเตอร์ หลังจากนั้นตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน ปฏิบัติงานที่บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในตำแหน่งงาน Lead Human Resource Specialist