



แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด



สฤก จิตพรไพศาล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด



ศฤก จิตพรไพศาล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE EFFICIENCY IMPROVEMENT GUIDELINE OF PRODUCTION EMPLOYEES OF THE
UNITHAI SHIPYARD AND ENGINEERING LIMITED



SARIK JITPORNPAISALN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE
BURAPHA UNIVERSITY
2022
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ สฤก จิตพรไพศาล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนิ เมธิโยธิน)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพีพร ศรีจำปา)

..... กรรมการ
(ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนิ เมธิโยธิน)

..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ระพีพร ศรีจำปา)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

62710055: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: การพัฒนาพนักงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สฤก จิตพรไพศาล : แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด. (THE EFFICIENCY IMPROVEMENT GUIDELINE OF PRODUCTION EMPLOYEES OF THE UNITHAI SHIPYARD AND ENGINEERING LIMITED) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุชนนี เมธิโยธิน ปี พ.ศ. 2565.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานในบริษัท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน แบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา และแบบสอบถามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ ได้แก่ ความสามารถในการส่งมอบให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ในด้านการอบรม และการพัฒนาในเรื่องการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอู่ซ่อมเรือ ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการฝึกอบรมและส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะของงานอู่ซ่อมเรืออย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การศึกษานั้นไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากการศึกษาต่ออาจจะไม่มีผลต่อการทำงานในสายงานอู่ซ่อมเรือซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าใช้ระดับการศึกษาในการปฏิบัติงาน

62710055: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: EMPLOYEE DEVELOPMENT, OPERATIONAL EFFICIENCY

SARIK JITPORNPAISALN : THE EFFICIENCY IMPROVEMENT GUIDELINE OF PRODUCTION EMPLOYEES OF THE UNITHAI SHIPYARD AND ENGINEERING LIMITED. ADVISORY COMMITTEE: SUCHONNEE METIYOTHIN, Ph.D. 2022.

The purpose of this research was to study the guidelines for improving the performance of 269 shipyard production employees of Unithai Shipyard & Engineering Company Limited. questionnaire Contains questions about gender, age, education level, income, job position in the company. Length of work the questionnaire on the atmosphere and environment of the shipyard in 3 aspects, namely the relationship aspect. in terms of progress in work and the aspect of maintaining and changing the work system the three areas of human resource development questionnaire were training, education, and development, and the shipyard employee performance optimization questionnaire, namely the ability to complete deliveries in a timely manner. Data analysis uses SPSS for Windows to analyze basic statistical data. and multiple regression statistics

Employee development (human capital, human resources) had an influence on the performance of Unithai Shipyard & Engineering Company Limited in terms of training and development. Therefore, the organization should continually support training and encouraging employees to develop in the specific areas of the shipyard work. Furthermore, the study had no relationship to performance efficiency. Because further education may not affect working in the shipyard, which is a specialized profession, work experience is required rather than the level of education for the job.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนิ เมธิโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้นิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัว และเพื่อนนิสิต ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแก่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สฤก จิตพรไพศาล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์.....	6
บทที่ 2	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์	14

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ ซ่อมเรือ.....	22
2.5 โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิ เนียริง จำกัด	28
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3	40
วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
วิธีที่ใช้ศึกษา.....	40
ลักษณะประชากร	40
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	40
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	41
ลักษณะของแบบสอบถาม	42
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
บทที่ 4	46
ผลการศึกษา	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 5	76
สรุปและอภิปรายผล	76
สรุปผลการวิจัย	76
อภิปรายผลการวิจัย	80
ข้อเสนอแนะ	83
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	84
บรรณานุกรม	85

ภาคผนวก88

ประวัติย่อของผู้วิจัย120



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 รายได้อุตสาหกรรมต่อเรือ/ ซ่อมเรือเปรียบเทียบกับมูลค่าการค้าทางทะเล ปี 2545-2549 (สมาคมต่อเรือและซ่อมเรือไทย, 2551).....	25
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	48
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับอายุ	48
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	49
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน	49
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	50
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งในบริษัท	50
ตารางที่ 8 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือของพนักงานอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านสัมพันธภาพ	52
ตารางที่ 9 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือของพนักงานอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	54
ตารางที่ 10 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือของพนักงานอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	56
ตารางที่ 11 รายละเอียดระดับการพัฒนาพนักงาน (ทรัพยากรมนุษย์) ของพนักงานอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา	58
ตารางที่ 12 รายละเอียดระดับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ด้านประสิทธิภาพในแง่ของเป้าหมาย เรื่องความสามารถในการผลิตขององค์กร	60

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	62
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	62
ตารางที่ 15 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	63
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	63
ตารางที่ 17 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	64
ตารางที่ 18 ผลการทดสอบด้วยวิธีการของ Scheffe เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการศึกษารายคู่.....	64
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	65
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	66
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	66
ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	67
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	67
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตำแหน่งงานในบริษัทที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	68
ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานในบริษัทที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	69
ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยตำแหน่งงานในบริษัทที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	69

ตารางที่ 27 ผล Multiple Linear Regression Analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ71

ตารางที่ 28 ผล Multiple Linear Regression Analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของการพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) ขององค์กรที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด73

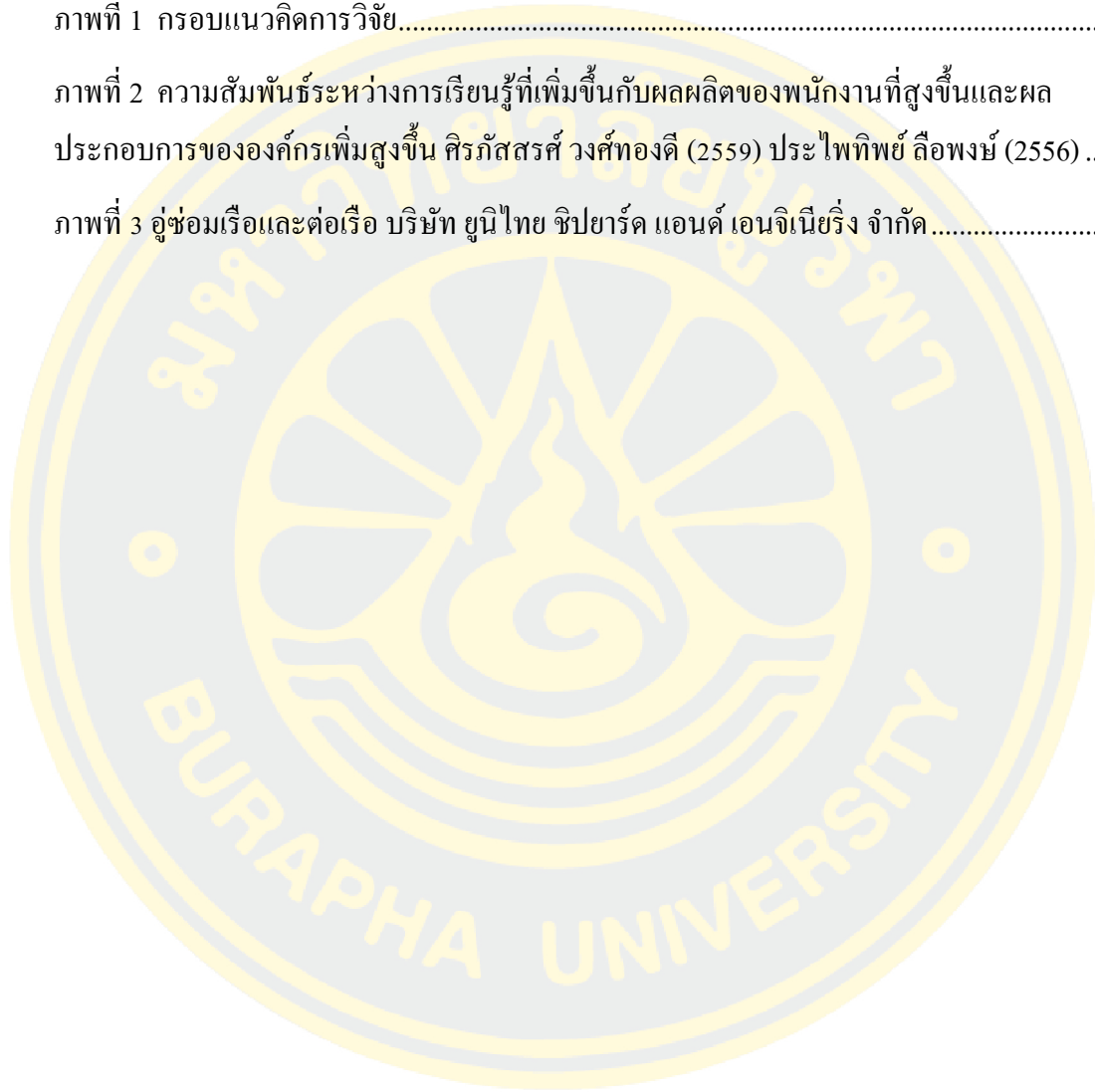
ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....75



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้นและผล ประกอบการขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น สิริภัสสรส์ วงศ์ทองดี (2559) ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2556)	19
ภาพที่ 3 อุ้ช่อมเรือและต่อเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด.....	29



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เศรษฐกิจโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากภาวะการแข่งขันทางธุรกิจขององค์กรมีอยู่ในทุกพื้นที่ทุกประเทศ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จได้นั้นคือ ทรัพยากรทางการบริหาร ทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) โดยทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือนุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่สำคัญ กล่าวคือองค์กรต้องมีบุคลากรที่ร่วมมือร่วมใจกันรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีและมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถ และองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ทুমเทในการทำงานแล้วนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วย (ดิเรก อัสถิ, 2555)

ในสภาวะปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้สนใจกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เนื่องด้วยการแข่งขันทางธุรกิจในประเทศไทยหรือทั่วโลกนั้นมีการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน ผู้ประกอบการธุรกิจต่าง ๆ ทั้งด้านการผลิตและบริการ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดใดก็ตามย่อมต้องสร้างหนทางนำไปสู่การอยู่รอดในการทำธุรกิจ หากธุรกิจใดหยุดนิ่งหรือขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว ย่อมมีโอกาสที่จะถูกผลัดดันให้ออกจากการแข่งขันในตลาดได้ จะอยู่รอดได้หรือไม่ องค์กรจะต้องเกิดการพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม มุ่งเน้นไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยหลายองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดศักยภาพในการทำงานสูงสุด โดยที่จะต้องมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของคนทำงาน และมีผลต่อการสร้างความปลอดภัยทั้งต่อผู้ทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งที่เป็นรูปแบบของเงินและที่ไม่ใช่ในรูปแบบของเงิน ที่ได้สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงาน ส่งผลให้ องค์กรได้รับการทำงานหรือผลิตที่มีคุณภาพและการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานอีกด้วย การส่งเสริมชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเอื้อให้มีอัตราการคงอยู่ของพนักงาน (Retention Rate) ที่สูงขึ้น

ซึ่งการรักษางานของพนักงานในระดับที่สูงนั้นส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีกว่า และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในท้ายที่สุด (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557)

บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด เป็นอู่ต่อเรือ และซ่อมเรือ เรือเดินสมุทรและงานโครงสร้างเหล็กขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าและดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิผลตามมา ผู้รับผิดชอบได้มีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดให้มีแผนงานการฝึกอบรมและฝึกทักษะหรือจัดหาประสบการณ์ให้กับพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลดีต่อองค์กรในหลายด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร รวมถึงผลจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอย่างไร นำแนวทางที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาองค์กรและงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ในปัจจุบันนั้น ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อ และสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในหลากหลายมิติ หนึ่งในนั้นก็คือ “การทำงานที่บ้าน” หรือ Work From Home ที่ได้กลายเป็นปรากฏการณ์การทำงานรูปแบบใหม่และอาจเป็น New Normal หรือ “ความปกติใหม่” ของหลายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน เพื่อต้องการลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยการลดโอกาสในการรับการแพร่เชื้อจากบุคคลสู่บุคคล ซึ่งพนักงานในองค์กรอาจมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัส COVID-19 ในระหว่างการเดินทางผ่านระบบขนส่งสาธารณะ หรือ การทำงานในย่านที่มีคนทำงานสัญจรไปมาหนาแน่น ซึ่งไม่อาจควบคุมหรือคัดกรองโรค COVID-19 ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งในปัจจุบันนี้หลายบริษัทต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานเข้าสู่การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) อย่างกระหน่ำ ด้วยภาวะแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม ซึ่งจะเห็นว่าหลายบริษัทมีการปรับตัวได้อย่างดีและรวดเร็ว ซึ่งเป็นสัญญาณหนึ่งที่ทำให้เราเห็นว่ารูปแบบการทำงานในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหลังจากนี้ต่อไป หรืออาจกล่าวได้ว่าในอนาคตหลังจากนี้แม้จะผ่านพ้นช่วงวิกฤต COVID – 19 ไปแล้วแต่ก็มีแนวโน้มว่า การทำงานจากที่บ้าน หรือ Work from Home อาจกลายเป็น New normal หรือ ความปกติรูปแบบใหม่ในการทำงาน ที่หลายองค์กรเลือกนำไปปฏิบัติแล้วเห็นว่าการอนุญาตให้พนักงานทำงานที่บ้านนั้น ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพหรือผลลัพธ์ของงาน ยังคงได้ผลผลิตหรือ Productivity ซ้ำยังช่วยลดความสูญเสียค่าของเวลาในแต่ละวันไปได้มาก

โดยความสำคัญของการปรับตัวและรูปแบบการทำงานในแต่ละอุตสาหกรรมในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 นี้เป็นสิ่งที่ทุกอุตสาหกรรมต้องเร่งปรับตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมผู้ต่อเรือและซ่อมเรือ ซึ่งต้องอาศัยความรวดเร็วและคล่องตัวอย่างยิ่งในการปรับการทำงานให้ทันกับตลาดและคู่แข่งในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ตะวันออกกลางและยุโรป หากกล่าวถึงอุตสาหกรรมผู้ต่อเรือและซ่อมเรือ กลุ่มลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศยังคงไว้ซึ่งมีความต้องการด้านประสิทธิภาพของการทำงาน คือ คุณภาพงานและการส่งมอบงานทันตามกำหนดเวลา เพราะฉะนั้นแล้วการทำงานจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันกับความต้องการของลูกค้าอีกด้วย ซึ่งการที่จะสามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างรวดเร็วจำเป็นต้องมาจากการสนับสนุนด้านการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะฉะนั้นแล้วจึงเป็นคำถามที่สำคัญขององค์กรที่ว่า องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวและให้ความสำคัญอย่างไรบ้าง เมื่อจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานจากสำนักงานเป็นการทำงานจากบ้าน และไม่ให้เกิดผลกระทบหรือประสิทธิภาพที่ลดน้อยไปจากการทำงาน เพราะฉะนั้นการปรับการทำงานในยุค New Normal โดยการทำงานจากที่บ้าน หรือ Work from home จึงจำเป็นที่จะต้องมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลการทำงานของพนักงานยังคงซึ่งศักยภาพที่ดี อีกทั้งการสื่อสารระหว่างทีมจะยังต้องมีคุณภาพเช่นเดิมเสมือนการทำงานที่สำนักงาน รวมถึงความคล่องตัวความไว (Flexible) ในการทำงาน และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือคุณภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ปัจจุบันผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเผชิญกับการแข่งขันและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นับวันงานบริหารจะยิ่งยุ่งยากมากขึ้นเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ลักษณะงานบริหารจึงไม่แน่นอน เสี่ยงกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อเกิดภาวะที่ทำทาย เหล่านี้ผู้บริหารก็ควรแสวงหาโอกาสและสร้างความได้เปรียบให้เกิดแก่องค์กร โดยการเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส มีการมุ่งเน้นพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งการพัฒนาองค์กรจะมีลักษณะต่าง ๆ หลายประการที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณา เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์กร (Organization Cultural) ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคคลภายในองค์กร โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบการพัฒนาองค์กรจะต้องใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคลและมุ่งขจัดความขัดแย้งในองค์กร (พัสสรณ์ วรรณฤทธิ์กุล, 2562)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยพบว่า งานวิจัยในหัวข้อดังกล่าวในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ในปัจจุบันนั้น ยังมีไม่มากพอที่จะสามารถบ่งชี้ออกมาเป็น

ผลสรุปได้ ดังนั้นแล้วจึงต้องการดำเนินการวิจัยศึกษาจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในการต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงจากการทำงานที่ทำงานสู่การทำงานที่บ้าน ว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจหรือข้อกังวลใจในเรื่องใดบ้าง และสรุปเป็นผลสำรวจจากพฤติกรรม ดังกล่าวมา ออกมาในรูปแบบไหน เพื่อสามารถนำข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอแนะและวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการปรับปรุงนโยบายขององค์กรให้เข้ากับยุคสมัยและความต้องการของพนักงานในปัจจุบันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

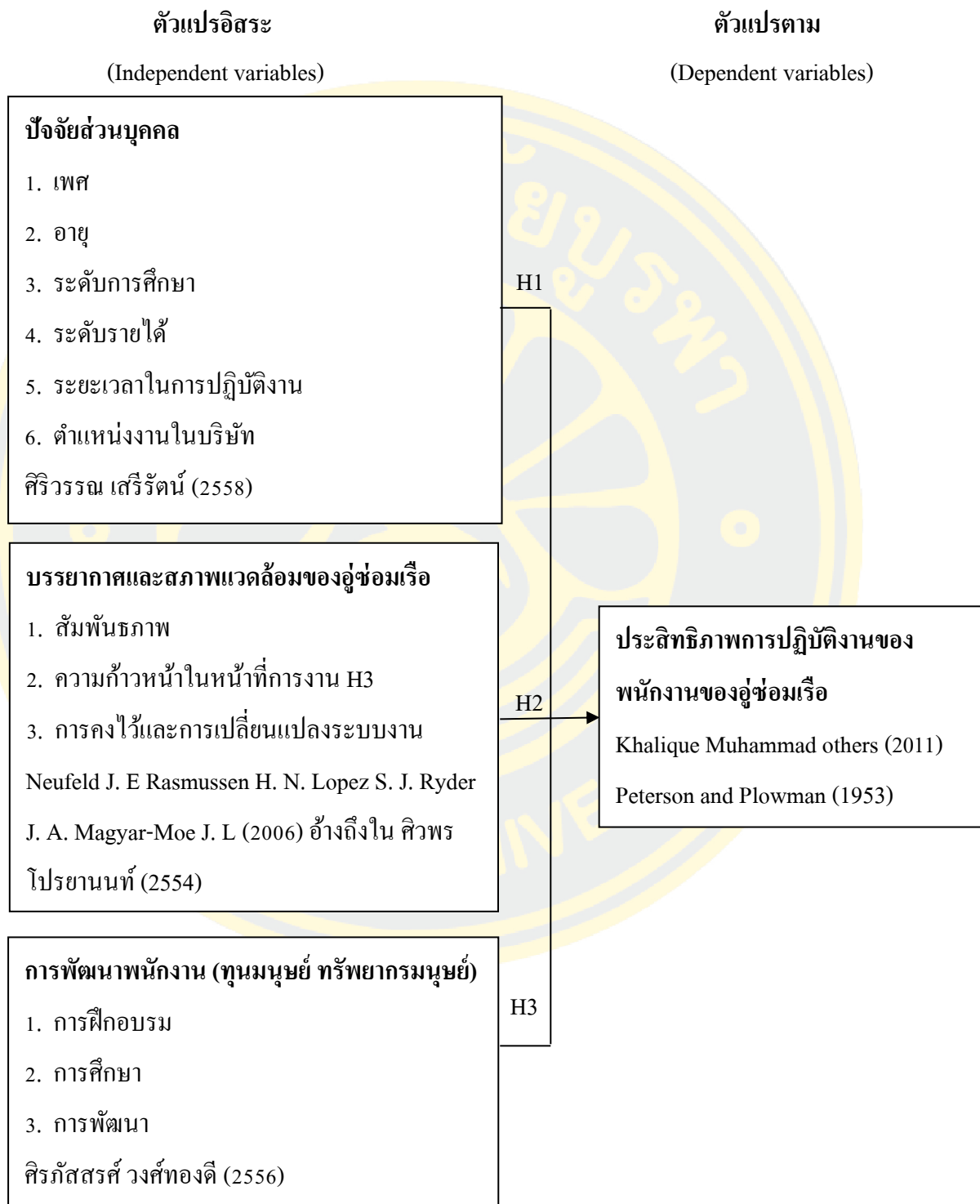
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
อยู่ช่อมเรือแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอยู่ช่อมเรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ช่อมเรือ
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
อยู่ช่อมเรือ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ช่อมเรือ
แตกต่างกัน
2. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอยู่ช่อมเรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานอยู่ช่อมเรือ
3. การพัฒนาพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ช่อมเรือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัย มาใช้เป็นแนวทางการวางแผนปรับปรุงและแก้ไข บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือ กับ พัฒนาศักยภาพคนของอู่ซ่อมเรือ เพื่อแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้กับองค์กร
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพคนของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริ่ง จำกัด ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริ่ง จำกัด โดยศึกษาทั้งปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือ และการพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ศักยภาพคน) ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริ่ง จำกัด ระดับตำแหน่งเกรด 3-9 ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวนพนักงาน 269 คน

ขอบเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูล

เก็บข้อมูลภายใน บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริ่ง จำกัด พื้นที่ในเขตท่าเรือแหลมฉบัง ชลบุรี

ขอบเขตทางด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2564 ถึง ธันวาคม 2564 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน กันยายน 2564 ถึง พฤศจิกายน 2564

นิยามศัพท์

เพศ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคล ที่บ่งชี้ความเป็น ผู้ชาย หรือ ผู้หญิง
 อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลมีอยู่ในโลก
 ระดับการศึกษา หมายถึง ชั้นของกระบวนการเรียนรู้
 รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานในองค์กร

ตำแหน่งงานในบริษัท หมายถึง ระดับชั้นในการบังคับบัญชาขององค์กร
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในองค์กร ตั้งแต่เริ่มแรก
 จนถึงปัจจุบัน

การพัฒนาพนักงาน หมายถึง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การฝึกอบรมให้สามารถพัฒนา
 ทักษะการทำงานในปัจจุบัน การศึกษาเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการทำงานในอนาคต และการพัฒนาการ
 เรียนรู้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้น

การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูน
 ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่เหมาะสม จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติต่อกร
 ทำงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานใน
 ภาพรวมที่นอกเหนือจากงานที่กระทำอยู่

การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้
 และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

สัมพันธภาพ (Relationship Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องใน
 การมีส่วนร่วม และความผูกพันของบุคลากรต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่าง
 เพื่อนร่วมงานและการที่หน่วยงานให้การสนับสนุน โดยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสนับสนุน
 ซึ่งกันและกัน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimensions) หมายถึง การรับรู้
 ในความก้าวหน้า และการจัดการในสภาพแวดล้อมการทำงาน

การคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions)
 หมายถึง การรับรู้ว่าโครงสร้างของงานมีความโปร่งใส ชัดเจน

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึง
 ผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่าง
 ประหยัด ไม่ว่าจะ เป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ
 ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง เพื่อเป้าหมาย ในเรื่องการเพิ่ม
 ความสามารถในการผลิต ในที่นี้จะดูความสำเร็จของผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานการซ่อมเรือของ

บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ในการส่งมอบงานเสร็จทันตามเวลาที่ลูกค้าหรือเจ้าของเรือกำหนด

อู่ซ่อมเรือ หมายถึง สถานที่ที่ซ่อมแซมเรือและสร้างเรือ

การวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงาน หรือทำให้เกิดการลดขั้นตอนการทำงานของฝ่ายผลิตแต่คุณภาพเท่าเดิมหรือมากกว่า หรือการใช้องค์ความรู้ในหน้าที่การงานมาแปรเปลี่ยน เป็นกระบวนการทางธุรกิจที่สามารถทำให้อองค์กรเติบโตหรือขยายธุรกิจเพิ่มขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาต้องการทราบความสัมพันธ์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ว่าเป็นอย่างไร จึงได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนำมารวบรวมและสรุปได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์)
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ
- 2.5 โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของอู่ซ่อมเรือบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึงวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากรทั้งนี้เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า “ลักษณะ” ดังนั้นเมื่อเราแยกพิจารณาจากรากศัพท์คำว่า “Demography” น่าจะมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้น คือ วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง แนวความคิดด้านประชากรนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกล่าวได้คือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้นซึ่งเป็นการเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

สิริวรรณ เสรีรัตน์ (2558) ด้านลักษณะประชากร (Demographic) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ด้านลักษณะประชากรเป็นลักษณะสำคัญที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายตัวแปร ด้านลักษณะประชากรที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้ระดับการศึกษา และอาชีพ

อุดมพร ทับทิมกลาง (2557) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึงอาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิภยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

จากข้อมูลทั่วไป สามารถสรุปได้ว่าประชากรศาสตร์ หมายถึง เป็นภูมิหลังของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ เป็นต้น โดยจะบ่งบอกถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความคิด การตัดสินใจ และเป้าหมายที่ต่างกัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดบรรยากาศองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ การทำให้องค์กรมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา เนื่องจากการทำงานต้องอยู่ภายใต้ระบบการทำงาน ตั้งแต่กลยุทธ์ โครงสร้าง กฎระเบียบต่าง ๆ แรงจูงใจ รวมถึงเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษางานวิจัยได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรที่น่าสนใจ ดังนี้

Forehand and Gilmer (1964, p. 361-382 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็นชุดของลักษณะที่อธิบายภาพขององค์กรหนึ่งที่ได้รับรู้โดยบุคลากรในองค์กร ซึ่ง 1) ทำให้องค์กรนั้นแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ 2) เป็นลักษณะที่คงอยู่เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน 3) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสิงาม, 2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและการจูงใจของแต่ละบุคคลในองค์กร

Stringer (2002 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการรับรู้หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่าความคาดหวังนโยบายและแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้

Bower & Ostroff (2004 อ้างถึงใน สุธีรา แก้วพิจิตร, 2558, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคือการรับรู้ร่วมกันของสิ่งที้องค์กรเป็นอยู่ เช่น ในแง่ของการปฏิบัติงาน นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือสิ่งที่ทำอยู่เป็นประจำ

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์กร คือ การรับรู้สภาพแวดล้อมร่วมกันในการทำงานขององค์กร โดยส่งผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน

แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ได้เช่นเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจสมรรถภาพในการทำงานของเรา อีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ว่าเรามีนิสัยการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัยหรือไม่ การปฏิบัติตามคำแนะนำ จะทำให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน

Neufeld, Rasmussen, Lopez, Ryder, and Magyar-Moe (2006) กล่าวถึง Moos' Model ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของบุคคล จาก Model ดังกล่าวประกอบด้วยสามส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม คือ

1. สัมพันธภาพ (Relationship Dimensions)
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimensions) และ
3. การคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions)

ทั้งสามส่วนนั้นการประเมินผลมุ่งเน้นไปที่การค้นหาสิ่งๆ ที่ทำให้สามารถทำงานได้ดีตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิตินความสัมพันธ์ตามขอบเขตที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร ทำให้เขาเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานตามหน้าที่ ได้แสดงความสามารถเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดการยอมรับนับถือตนเองและเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นต้นแบบของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

การทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานตาม มูส (Moos, 2007 อ้างถึงใน (สิวพร โปทยานนท์, 2554) หน้า 29-31 ได้สรุปแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ในหนังสือ “Work Environment Scale Manual” โดยให้ความหมายสภาพแวดล้อมการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมในงานของบุคคลนั้นนั่นเอง โดยได้แบ่งมิติในการศึกษา

สภาพแวดล้อมการทำงานเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ มิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้อง ในการมีส่วนร่วม และความผูกพันของบุคลากรต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่าง เพื่อนร่วมงานและการที่หน่วยงานให้การสนับสนุน โดยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสนับสนุนซึ่งกันและกันมิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เป็นห่วงและมีความผูกพันในงาน เช่น ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม ได้เสนอความคิด หรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตน ยอมเป็นอาสาสมัคร หรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานและการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เช่น เพื่อนร่วมงานช่วยกันเสนอพิจารณาความดีความชอบให้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน ให้ได้รับการพิจารณา หรือช่วยปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีโอกาที่สามารถช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าหัวหน้างาน ให้การสนับสนุนในด้านการยกย่องชมเชย และให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้บุคลากร ให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้า และการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ

2.1 การสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความมากน้อยในการสนับสนุนให้มีอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทั้งนี้ยังได้ทำงานอย่างมีอิสระมากเท่าไรก็ยิ่งจะทำให้บุคลากรได้รับข้อมูลป้อนกลับเท่านั้น ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัว และทักษะทางวิชาชีพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ สามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมของงานถ้าขาดการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจและอาจทำให้รู้สึกเกิดความเบื่อหน่ายงาน

2.2 ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Task Orientation) หมายถึง การรับรู้ในการตระหนัก และให้ความสำคัญในความสำเร็จของงานบุคลากร โดยยึดหลักการวางแผนงานที่ดี มีประสิทธิภาพ

และดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพที่ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

2.3 ความกดดันในการทำงาน (Work Pressure) หมายถึง การรับรู้ในการมีสภาพการทำงานที่เร่งรีบในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยกตัวอย่างเช่น การที่บุคลากรต้องการแข่งขันกับเวลา หรือต้องปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉินและวิกฤติ ความกดดันต่าง ๆ ที่บุคลากรรับรู้ได้ ก็จะมีอิทธิพลในการทำงานอย่างมาก อาจทำให้บุคลากรมีความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจ

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าโครงสร้างของงานมีความโปร่งใส ชัดเจน ประกอบด้วย 4 ด้านคือ

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarify) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบ ถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรการและแบบแผนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายงานบังคับบัญชาและมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนแจ้งให้ทราบโดยทั่วถึง ความชัดเจนต่าง ๆ ในหน่วยงานจะช่วยให้เป็นแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้

3.2 ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ของหน่วยงาน มีกฎเกณฑ์และหลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ภายใต้การควบคุมของผู้บริหาร โดยหัวหน้างานเป็นผู้ดูแลให้พนักงานปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบที่ได้กำหนดไว้ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้างานคำนึงถึงการควบคุมกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลของบุคลากร อาจก่อให้เกิดความเครียด และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ดังนั้นในการควบคุมงานจึงควรมีความเหมาะสม ในการใช้กฎระเบียบต่าง ๆ ในการควบคุมการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลาย และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการในการบริหารบุคคล โดยบุคคลสามารถรับรู้ เข้าใจ และสามารถเข้าร่วมในการนำนวัตกรรมนั้น ๆ มาใช้ในงานได้ สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนี้จะสร้างความพึงพอใจพร้อมกับความแปลกใหม่ที่เกิดขึ้น

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการ

ปฏิบัติงานและยังเป็นการอำนวยความสะดวกสบายในการทำงานให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบาย ไม่ตึงเครียดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบตัวที่ต้องประสบอยู่ทุกวัน เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าสภาวะในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานของคนงานเป็นอย่างมากเป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่องานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลขององค์กร

จากข้อมูลบรรยากาศขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศองค์กรมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก อาจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ ส่งผลกระทบต่องานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศขององค์กรให้นำมาทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร จากแนวคิดดังกล่าว จึงได้ศึกษาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุ้มอ้อมเรือในเรื่อง สัมพันธภาพความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์

คำว่า “ทุนมนุษย์” แปลมาจากภาษาอังกฤษ คือ Human Capital แบบตรงตัว ได้ถูกนำมาใช้ ความหมายของมนุษย์ในฐานะเจ้าของแรงงาน ต่อมา Gary Becker (แกรรี เบ็คเกอร์) ได้ศึกษาค้นคว้าและกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎีทุนมนุษย์โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ทงง พิทยะ (2561) ให้ความเห็นเกี่ยวกับทุนมนุษย์ว่าจากวิวัฒนาการในการสร้างสังคมเศรษฐกิจ มนุษย์คือปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่งนอกเหนือจากทรัพยากรธรรมชาติ ทุนที่เป็นเครื่องมือและอุปกรณ์ และทุนเทคโนโลยีที่ใช้ในระบบการสร้างผลผลิต คำว่าทุนมนุษย์คือการปลูกฝังความสามารถของมนุษย์เพื่อรู้จักใช้ปัจจัยการผลิตข้างต้นในการสร้างผลผลิตเพื่อการอุปโภคบริโภคและการสร้างเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพของการสร้างผลผลิตและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคมมนุษย์เพิ่มขึ้น

ทุนมนุษย์มีขอบเขตที่กว้างกว่าคำว่าทรัพยากรมนุษย์ เพราะเน้นที่ความรู้เป็นสำคัญ ทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมจะอยู่ในมุมมองระดับบุคคลและส่วนหนึ่งจะเกี่ยวข้องกับความรู้ที่เกิดจากการทำงาน ขณะที่ทุนมนุษย์จะก้าวข้ามความเป็นระดับบุคคลมาสู่ความคิดที่ว่าความรู้สามารถ

แบ่งปันกันได้ระหว่างกลุ่ม ระหว่างหน่วยงานโดยผ่านกระบวนการและการทำงานประจำ และการจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ยังมีความแตกต่างจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ตรงที่เน้นความสำคัญคุณค่าหรือมูลค่าของคน (Value of People) และสิ่งที่คนในองค์กรผลิตขึ้นหรือสร้างขึ้นมา แต่ไม่ได้เน้นที่หน้าที่การบริหารงานบุคคล ดังนั้น การบริหารทุนมนุษย์จึงเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความพยายามทุ่มเทของคนต่อความสำเร็จขององค์กร

ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) ประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญและแตกต่างจากสินทรัพย์ประเภทอื่น เนื่องจากทุนมนุษย์ไม่สามารถซื้อขายได้และเป็นประโยชน์กับเจ้าของกรรมสิทธิ์เท่านั้น นอกจากนี้ทุนมนุษย์ยังปราศจากค่าเสื่อมราคาซึ่งแตกต่างจากสินทรัพย์ประเภทอื่น ๆ (ยกเว้นที่ดิน) องค์กรสามารถพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้จากงานในปัจจุบัน เรียนรู้แนวทางการพัฒนาอาชีพในอนาคต และเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของโลกและสภาพแวดล้อม (Nadler, et al., 1985 cited in Wangudom, 2001) หากองค์กรพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการเพิ่มทุนประสบการณ์การเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ก็จะช่วยเพิ่มมูลค่าทุนให้แก่สมาชิกในองค์กร และเสริมสร้างผลการดำเนินงานที่ดีให้กับองค์กร (Khalique Muhammad others, 2011)

สำหรับสังคมไทยได้แบ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

- 1) การพัฒนาทุนมนุษย์ระดับมหภาค (Macro) เริ่มต้นจาก ครอบครัว โรงเรียน ศาสนาสื่อ และนโยบายภาครัฐ ฯลฯ
- 2) การพัฒนาทุนมนุษย์ระดับจุลภาค (Micro) คือการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในช่วงวัยทำงานเช่น การฝึกอบรม และกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ที่แต่ละองค์กรมีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป (จิระ หงส์ดารมภ์, 2555)

Theodore W. Schultz (ธีโอดอร์ ดับบลิว ชูลท์) นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลได้ให้ไว้ในปี ค.ศ. 1961 (พ.ศ. 2504) ในบทความชื่อ Investment in Human Capital ในวารสาร American Economic Review¹ โดย Schultz ให้ความหมายคำว่า “ทุนมนุษย์” ในบทความของเขาว่า หมายถึงความสามารถทุกอย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมียื่นสัเฉพาะซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม ฉะนั้นคำว่า “ทุนมนุษย์” จึงน่าจะประกอบด้วย

1. ทุนทางปัญญา เป็นความสามารถที่มีในตัวบุคคล สามารถเรียนรู้จากตนเองและคนอื่นนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิต และปฏิบัติงานในองค์กรได้

2. ทูทางสังคม ประกอบด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์

3. ทูทางอารมณ์ ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น การรับรู้ตนเอง, ความมศักดิ์ศรี, การมีความยืดหยุ่น

ทุนมนุษย์ในองค์กร คือทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ คือ

1. การพัฒนาความสามารถหลัก/สมรรถนะหลัก
2. ทักษะการใช้ทรัพยากรขององค์กร
3. แผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์
4. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี การสร้างความผูกพันและความจงรักภักดี

ทุนมนุษย์ ถือเป็นมิติใหม่ที่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดึงความสามารถของคนออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนปัญญา สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพราะความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง สามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นได้เปรียบเหนือคู่แข่ง สามารถประดิษฐ์คิดค้นหรือปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วให้มีสมรรถนะที่สูงยิ่งขึ้น และใช้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน อย่างเป็นประโยชน์ในการผลิตสินค้าและให้บริการต่าง ๆ แก่ประเทศชาติของตน

ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ สำหรับด้านที่ควรพัฒนา คือ

1) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก องค์กรควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการสรรหาคัดเลือกพนักงานและมีรูปแบบการสรรหาที่หลากหลายเพื่อให้ได้คุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน

2) ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม การพัฒนาและฝึกอบรมให้กับพนักงานสามารถช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและเพิ่มคุณภาพของผลผลิต ลดต้นทุนการดำเนินงาน และช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจน ประเมินด้วยความเป็นธรรม โดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของพนักงาน และได้แจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบภายหลังการประเมินแล้ว

4) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ องค์กรควรจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและคุณภาพงานที่พนักงานได้ปฏิบัติได้จริง และเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์มีประสิทธิภาพองค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยด้านทุนมนุษย์ 5 ด้านประกอบด้วย การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำ และมีความสามารถเฉพาะด้าน

ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ สำหรับด้านที่ควรพัฒนา คือ

1) ด้านค่านิยมสัญญาในการเรียนรู้ผู้บริหารในองค์กรควรให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรและมองว่าการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กรควรจะมีการกำหนดร่วมกันระหว่างผู้นำองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตขององค์กรร่วมกัน

3) ด้านการเปิดใจกว้าง องค์กรต้องมีผู้นำที่มีลักษณะรับฟังปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำ คอยสนับสนุนและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

4) การแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร องค์กรควรมีผู้นำที่กระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและไม่วิจารณ์ความคิดของพนักงานแม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ และเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพองค์กรควรคำนึงปัจจัยด้านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ 4 ด้าน ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้การพัฒนาและฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานแทนกันและมีวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับด้านที่ควรพัฒนา คือ

1) ด้านปริมาณงานพนักงานในองค์กรควรมีเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

2) ด้านคุณภาพของงาน องค์กรควรสร้างค่านิยมให้พนักงานเรียนรู้การทำงานเป็นทีมให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งในการประสานงานและมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานเพียงคนเดียวไม่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ

3) ด้านการผลิตแบบทันเวลา องค์กรควรมีการจัดวางงานอย่างเป็นระบบ พนักงานสามารถคิดและมีวิธีการทำงานที่หลากหลายเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดและส่งมอบได้อย่างรวดเร็ว

4) ด้านค่าใช้จ่าย พนักงานในองค์กรควรให้ความสำคัญร่วมมือกับนโยบายประหยัดพลังงาน และการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้แล้วปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จประกอบด้วย 4 ปัจจัยได้แก่ การประหยัดเวลา มีความเป็นนวัตกรรม รักษาระดับต้นทุน และลดความผิดพลาดในงาน (จิระ หงส์ถาวรภักดิ์, 2555)

ความหมายของทุนมนุษย์

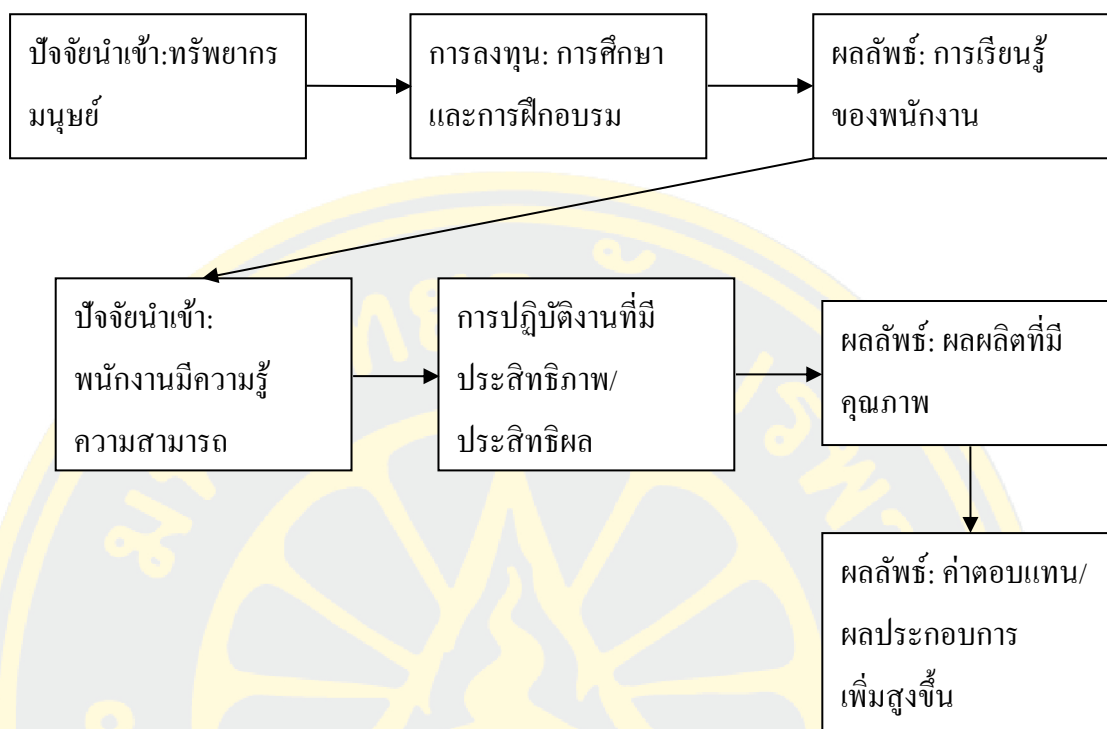
ทุนมนุษย์ หมายถึง ผลรวมของทักษะ ความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะส่วนบุคคล โดยเกิดจากการเสริมสร้าง สั่งสม และรวบรวมมาตั้งแต่เยาว์วัย เริ่มจากครอบครัว สังคม

โรงเรียน และสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ผ่านกิจกรรมทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยิ่งมนุษย์มีโอกาสได้มีการเรียนรู้และสะสมประสบการณ์มากเท่าใดก็จะยิ่งมีทุนมนุษย์มากขึ้นเท่านั้น (ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2556) ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ประเภทหนึ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากตัวตนของมนุษย์ ทุนมนุษย์จึงถูกใช้เพื่อสร้างประโยชน์และเพิ่มผลตอบแทนให้กับเฉพาะเจ้าของทุนเท่านั้น Park (2004) ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ สามารถนำมาสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2556)

โดยสรุปแล้ว ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด และเกิดจากการเรียนรู้ นอกจากนั้นยังหมายรวมถึงความรู้ในเชิงปริยาย (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ของมนุษย์ องค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีขีดความสามารถสูงย่อมสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้

ทฤษฎีในการพัฒนาทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่ได้ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยการพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบการฝึกอบรมและการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน หรือ Cost-effectiveness Analysis ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย และเมื่อผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นผลตอบแทนที่พนักงานพึงได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกับผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตและผลประกอบการของหน่วยงานและขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ ดังภาพแสดงความสัมพันธ์ต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้นและผลประกอบการขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี (2559) ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2556)

ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-benefit Analysis) และวิเคราะห์ต้นทุนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้โดยช่องทาง ดังนี้

1. การศึกษา
2. การฝึกอบรม และ
3. การพัฒนาต่าง ๆ

สรุปสาระสำคัญของทุนมนุษย์ คือ องค์กรใดให้ความสำคัญของการอนุรักษ์ทุนมนุษย์ โดยเฉพาะคนเก่งขององค์กร (Talent) องค์กรก็จะได้เปรียบในเชิงแข่งขัน อยู่รอดและฟันฝ่าวิกฤติต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จิรประภา อัครบวร (2554) ได้เสนอการประยุกต์ใช้ใน แนวคิดการพัฒนาคนแบบองค์รวม (WPD-Whole Person and Development) ของ City University of Hong Kong โดยมี 7 มิติใน

การพัฒนาคนอย่างสมบูรณ์ได้แก่ การพัฒนาด้านปัญญา (Intellectual Development) การพัฒนาด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Development) การพัฒนาด้านร่างกาย (Physical Development) การพัฒนาด้านสังคม (Social Development) การพัฒนาด้านสุนทรียศาสตร์ (Aesthetics Development) การพัฒนาด้านอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาด้านอารมณ์ (Emotional Development) ซึ่งมีมติทั้ง 7 กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาด้านปัญญา (Intellectual Development) จะทำให้คนมีความสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต สามารถทำการตัดสินใจ แก้ปัญหา และหลุดพ้นจากความยากลำบาก ได้ การพัฒนาด้านนี้จึงเป็นที่นิยมมากที่สุดในบรรดารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม วิธีการพัฒนาที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันว่าได้ผลมากที่สุด คือ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง (Project Assignment) อันจะทำให้เรียนรู้จนเกิดปัญญาตามมา และกลายเป็นประสบการณ์ที่สำคัญ

2. การพัฒนาด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Development) จิตวิญญาณเป็นความสามารถในการค้นหา พัฒนาตนเองโดยสามารถเชื่อมโยง และแสดงออกถึงสิ่งที่เป็นคุณค่าของชีวิตตามความเชื่อ ค่านิยม หลักการคุณธรรม และจริยธรรม โดยมีแนวทางในการพัฒนาแบ่งเป็น 2 วิธี คือ สมาธิ และวิปัสสนา ผลจากการฝึกนอกจากจะทำให้ผู้ฝึกมีสุขภาพใจดีขึ้นแล้ว ยังทำให้สุขภาพกายดีขึ้นอีกด้วย อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด เนื่องจากเมื่อมีสติทำให้งานผิดพลาดน้อยลง หรือมีความสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น

3. การพัฒนาด้านร่างกาย (Physical Development) หลายองค์กรหันมาศึกษาเรื่อง “Ergonomic” หรือศาสตร์ที่ว่าด้วยการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของคนกับงานที่ทำอยู่ เพื่อหาความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างสรีระของมนุษย์ ท่าทางขณะปฏิบัติสภาพแวดล้อมของการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงาน เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับความสะดวกสบายของบุคคลขณะทำงาน ถ้าละเลยเรื่องความสะดวกสบายของบุคคลขณะทำงานนอกจากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานแล้ว ยังนำมาซึ่งความเจ็บป่วยที่เกิดสะสมต่อเนื่องมาอย่างช้าๆ โดยที่เราสังเกตไม่เห็น

4. การพัฒนาด้านสังคม (Social Development) การพัฒนาด้านสังคม หมายถึงความสามารถในการแสดงออกซึ่งบทบาททางสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่รู้สึกขัดเขิน รวมถึงความสามารถในการพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้อื่น สามารถสร้างเครือข่าย ให้ความเคารพต่อความเชื่อและความคิดเห็นที่แตกต่าง เมื่อบุคลากรเริ่มต้นการทำงานในองค์กร กระบวนการขัดเกลาทางสังคมจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มักให้ความสำคัญอย่างมาก ซึ่งมีกระบวนการอยู่ในหลักสูตรปฐมนิเทศแต่เมื่อบุคลากรเติบโตในองค์กรทำงานระดับสูงขึ้นไป ในการจัดทำแผนการพัฒนาส่วนบุคคล (IDP) ควรเพิ่มกิจกรรม เช่น การเข้าเรียนหลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ หรือการออกงาน

สังคมเพื่อทำการฝึกการเข้าสังคม โดยมีเพื่อนหรือคู่หู (Buddy) ที่จะคอยเป็นโค้ช หรือผู้ให้คำแนะนำไปงานสังคมด้วยกัน

5. การพัฒนาด้านสุนทรียศาสตร์ (Aesthetics Development) ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความรู้สึกสงบชั่วคราวกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เกิดสมดุลทางอารมณ์และเติมเต็มชีวิตด้วยความสนใจที่หลากหลายและเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเข้าสังคมที่ถนัดมาแล้วเพื่อทำให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาด้านสุนทรียศาสตร์มีเรื่องในการสนทนาเมื่อเข้าสู่สังคม การพัฒนาบุคลากรด้านสุนทรียศาสตร์สามารถทำได้โดยง่าย เช่น การสอนเรื่องการวาดภาพ ชมรมด้านกีฬา ฟอ่งเทียว ดูนก ทำสวน ฯลฯ

6. การพัฒนาด้านอาชีพ (Career Development) การพัฒนาอาชีพเป็นความสามารถในการเลือกอาชีพ พัฒนาแผนและกลยุทธ์ในอาชีพ การปรับตัวสอดคล้องกับความท้าทายของอาชีพในแต่ละช่วงการเติบโตในอาชีพที่เลือกการได้รับความพึงพอใจในอาชีพ และสามารถรักษาสมดุลของอาชีพกับส่วนอื่นๆ ในชีวิต ซึ่งการพัฒนาด้านอาชีพนั้นเป็นการจัดทำแผนการพัฒนาที่ต้องพิจารณาให้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการวางแผนชีวิตส่วนตัว ครอบครัว เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนั้นได้ต่อไป

7. การพัฒนาด้านอารมณ์ (Emotional Development) การพัฒนาด้านอารมณ์เป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดการสมดุลของอารมณ์ตนเองกับสถานการณ์แวดล้อมและกับผู้อื่น รวมถึงความสามารถในการตระหนัก ยอมรับ และแสดงออก อารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ เป็นความสามารถในการตระหนัก ตอบสนองต่ออารมณ์อื่นอย่างเหมาะสม และด้วยความเคารพ

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี (2559) สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในความหมายแคบ หมายถึง การพัฒนามนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคล และการพัฒนามนุษย์ในระดับ องค์กร นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ โดยสรุปรวมแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายแคบเป็นการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ๆ และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้สมการแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วย ผลรวมขององค์กรเป็นจริง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในความหมายกว้าง หมายถึง การพัฒนามนุษย์ในระดับสังคม ประเทศ และสากลมีองค์กรหลายระดับที่ถูกคาดหวังให้ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในระดับมหภาค เช่น กระทรวง ทบวง กรม ของรัฐบาลในทุกๆ ประเทศ นอกจากนี้ยังมีองค์กรระหว่างประเทศ โรงเรียน สถานศึกษา สถาบันทางศาสนา องค์กรการกุศล รวมทั้งวิธีการ เป้าหมาย และกระบวนการที่หลากหลาย (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559) ได้

ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ หมายถึง การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และ ทักษะคติของบุคคลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อาจกระทำได้ หลายวิธี เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาคูงาน และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง

สรุป จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้นับว่าเป็นสิ่งที่สะท้อนคุณค่าที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่องค์กรทุกแห่งต่างกำลังคิดค้นหารูปแบบที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณค่าสูงสุดให้ พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ และทัศนคติ ที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ กิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาไปทำการศึกษางานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอยู่ช่อมเรือ

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ช่อมเรือ

การศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร เป็นเป้าหมายของทุกองค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันเป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินใจความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์เสนอเป็นแนวความคิด ทฤษฎี และตัวแบบ ของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรออกเป็นหลายแนวทางแตกต่างกันตามแนวความคิดของแต่ละลักษณะสาขาแต่ก็ยอมรับว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรเป็นหลักของทฤษฎีองค์กรทั้งหลาย ซึ่งทำให้เห็นได้ถึงความสำเร็จสอดคล้องตรงกันที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ต่อไปว่าความมีประสิทธิภาพได้มีความสำคัญต่อองค์กรนั้นมากที่สุด แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร ได้รับการพัฒนาขยายความมาในหลาย ๆ แนวคิดและทฤษฎีสรุปได้ดังนี้

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาประกอบการศึกษาค้นคว้า

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน ประพันธ์ชัยกิจ อูราใจ, 2556, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง คุณภาพ และความสามารถในการผลิต และการดำเนินงานด้านธุรกิจที่จะถือ ได้ว่ามีประสิทธิภาพสูงขึ้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่

ต้องการที่ เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อมูลผูกพัน ด้านการเงินที่มีอยู่

Millet (1954, p. 4 อ้างถึงใน พธิษฐ์ ศรีสุจริต, 2558, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพว่า หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่วมลมนุษย์และจะได้รับ ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น

Ryan and Smith (1954, p. 276 อ้างถึงใน พธิษฐ์ ศรีสุจริต (2558), หน้า 26) ได้พูดถึง ประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่ง ที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายามกำลังงานผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

Herbert A. Simon (1960, p. 180-181 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ หวังเจริญ, 2558, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มี ประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output)

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน ประพันธ์ชัย กิจอุราใจ, 2556, หน้า 39) ได้แบ่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. มิติด้านคุณภาพ (Quality) คือ คุณสมบัติของงานหรือบริการ สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้

2. มิติด้านปริมาณ (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรจำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะทำในเวลาหรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น

3. มิติด้านเวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมจะต้องเหมาะสมตาม ลักษณะและหลักการของงาน โดยต้องมีความรวดเร็วมีความเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ทันต่อความต้องการทันสมัย และผลงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด

4. มิติด้านค่าใช้จ่าย (Costs) คือความสามารถในการลดต้นทุน หรือใช้ทรัพยากรต่ำกว่าที่กำหนด โดยยังได้ผลตามที่ต้องการ

Harrington Emerson (1913 อ้างถึงใน พธิษฐ์ ศรีสุจริต, 2558, หน้า 27) ได้กล่าวถึง หลักการการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 12 ประการ มีสาระสำคัญดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้ชัดเจน (Clearly defined ideals)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไปในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน (Common sense)

3. ให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel)
4. ต้องรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (Fair deal)
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information)
7. มีการรายงานผลการดำเนินงานทูลกระยะ (Dispatching)
8. งานสำเร็จทันเวลา (Standards and schedules)
9. ผลงานได้มาตรฐาน (Standardized conditions)
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operations)
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Standard directing)
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี (Efficiency reward)

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิผลของอู่ซ่อมเรือ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด สามารถเข้าถึงได้จากตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Key Indicator) ของแต่ละแผนกผลิต เช่น ความสามารถในการประกอบโครงสร้างเหล็กต่องานน้อยกว่า 150 คนต่อชั่วโมงต่อตัน หรือการเปลี่ยนงานต่อทางต้องไม่มีการรั่วไหล 100% หรือการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์เหล่านี้ เป็นต้น เมื่อทางแผนกผลิตไม่สามารถตอบสนองต่อตัวชี้วัดประสิทธิภาพได้แล้ว ก็จะทำให้เกิดความล่าช้าในการส่งมอบงานสินค้าเนื่องจากการแก้ไข หรือการขยายเวลาการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตรงการส่งมอบงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์กรแล้วนั้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดการฝึกฝนขาดการอบรม ขาดการส่งเสริมใน ทักษะความคิดต่าง ๆ ในทางตรงกันข้ามถ้าแผนกผลิตสามารถตอบสนองต่อตัวชี้วัดได้ทุกตัว ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) จากการทำงาน เมื่อมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพ (Effective) ก็จะเกิดขึ้นกับองค์กร การส่งมอบงานก็จะตรงตามเวลาและจะทำให้ห้องค์การเกิดความยั่งยืนในผลิตผลตลอดไป

ธุรกิจอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ

การต่อเรือและซ่อมเรือไทยเป็นส่วนหนึ่งของการขนส่งทางทะเลซึ่งนับว่ามีความสำคัญกับการขนส่งสินค้าทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ แต่สำหรับคนไทยนั้นอุตสาหกรรมด้านนี้ยังไม่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย การประกอบกิจการอยู่ตามชายฝั่งทะเลและแม่น้ำสายใหญ่เท่านั้น จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลแนวคิดต่าง ๆ ได้ดังนี้

สมาคมต่อเรือและซ่อมเรือไทย (2551) “อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ” นับว่าเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญใน การสนับสนุนกิจการการค้าระหว่างประเทศ โดยกว่า

ร้อยละ 90 ต้องพึ่งพาการขนส่งทางน้ำ เพราะสามารถบรรทุกสินค้าได้ปริมาณมาก และยังมีต้นทุนการขนส่งที่ถูกกว่าการขนส่งด้านอื่น ๆ อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแม้จะถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจการพาณิชย์นาวี แต่ก็มีลักษณะที่แตกต่างจากกิจการพาณิชย์นาวีอื่น ๆ กล่าวคือ ในขณะที่การขนส่งทางทะเล หรือทำเรือเป็น กิจกรรมให้บริการ การต่อเรือและซ่อมเรือเป็นกิจกรรมด้านการผลิต อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือมีมูลค่าน้อยมาก คิดเป็น 0.048 เปอร์เซ็นต์ของ GDP ภาคอุตสาหกรรม เท่านั้น อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมนี้เป็นการสนับสนุนกองเรือไทย ก่อให้เกิดการจ้างงาน และเกี่ยวเนื่องกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ มากมาย นอกจากนี้ยังเป็นกิจกรรมที่มีการลงทุนสูง ผลตอบแทนต่ำ และระยะเวลาคืนทุนนาน ประกอบกับมีตลาดแข่งขันสูงในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ และต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐบาลด้านเงินทุนและการแข่งขันทางตลาด แต่ในทางกลับกัน อุตสาหกรรมต่อเรือของไทยได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐบาลน้อยมากทำให้มีขีดความสามารถในการต่อเรือขนาดเล็กกว่า 500 ตันกรอส มีจำกัด และไม่สามารถแข่งขันตลาดโลกได้

ตารางที่ 1 รายได้อุตสาหกรรมต่อเรือ/ ซ่อมเรือเปรียบเทียบกับมูลค่าการค้าทางทะเล ปี 2545-2549 (สมาคมต่อเรือและซ่อมเรือไทย, 2551)

หน่วย: ล้านบาท

ปี	มูลค่าการค้าทางทะเล	รายได้อุตสาหกรรมต่อเรือ/ ซ่อมเรือ	สัดส่วน
2545	3,686,461	2,935	0.08%
2546	4,192,588	4,024	0.10%
2547	5,117,800	4,533	0.09%
2548	6,120,901	5,767	0.09%

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2551) จากการศึกษาศักยภาพและทิศทางของตลาดอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือไทยนับว่ามีความเป็นไปได้สูงที่ประเทศไทยจะสามารถสร้างอุตสาหกรรมนี้ให้แข็งแกร่งเป็นหนึ่งในอาเซียนเทียบเท่ากับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่พัฒนาอย่างแข็งแกร่งไปก่อนหน้านี้แล้ว จากตัวเลขการขนส่งทางเรือปี พ.ศ. 2548 ที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจมหาศาลถึง 6,120,901 ล้านบาท โดยอุตสาหกรรมต่อเรือในปี พ.ศ. 2549 มีรายได้ 3,811 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีก่อนกว่า 200% ส่วนการซ่อมเรือมีรายได้ 2,013 ล้านบาท ในขณะที่ปี พ.ศ. 2546 มีมูลค่าเพียง 1,157 ล้านบาท จากรายงานการศึกษาได้นำเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรืออย่างยั่งยืน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะแรก เป็นการวางรากฐานอุตสาหกรรมการต่อเรือและการซ่อมเรือ โดยมุ่งที่ การสร้างอุปสงค์ภายในประเทศและกระตุ้นให้ผู้ประกอบการต่อเรือและซ่อมเรือมีการดำเนินการที่ต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการภายในประเทศมีความเข้มแข็ง ประกอบไปด้วยมาตรการต่าง ๆ เช่น การบังคับใช้มติคณะรัฐมนตรีอย่างจริงจังให้เรือของรัฐบาลหรือส่วนราชการต้องต่อจากภายในประเทศ รัฐบาลช่วยหาลูกค้าจากต่างประเทศมาต่อเรือในไทย สนับสนุนให้เอกชนผู้ประกอบการต่อเรือและซ่อมเรือสามารถหาลูกค้าจากต่างประเทศได้ เช่น ช่วยเจรจาหรือให้การรับประกันแก่เอกชน การสนับสนุนให้มีการใช้วัสดุจากภายในประเทศ และการจูงใจให้มีการใช้เรือที่ต่อในประเทศ เช่น ให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนเรือ การลดภาษีแก่ผู้ที่ต่อเรือ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีแนวทางในการสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแบบครบวงจร ประกอบด้วยมาตรการต่าง ๆ เช่น การให้ความช่วยเหลือทางภาษี โดยการลดอัตราภาษีในการลงทุน การให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เช่น การค้ำประกันเงินกู้ การลดขั้นตอนในการดำเนินการต่าง ๆ ของทางราชการลง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วการจัดตั้งกองทุน และการจัดตั้งสถาบันทำหน้าที่พัฒนาสำหรับการต่อเรือและซ่อมเรือ เป็นต้นอีกทั้งยังมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการอยู่เรือโดยการสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวของผู้ประกอบการและสร้างความร่วมมือระหว่างอยู่เรือในการดำเนินธุรกิจ

ระยะที่สอง สร้างความเป็นผู้นำในตลาดเรือเฉพาะทางและตลาดเรือพาณิชย์ขนาดไม่เกิน 20,000 GT ทั้งนี้เพราะประเทศไทยมีศักยภาพในเรื่องการต่อเรือเฉพาะทางมาก การพัฒนาในส่วนนี้จะเป็นการสร้างผลผลิตได้ดีกว่า โดยการพัฒนาศักยภาพต่อเรือของไทยให้มีความต่อเนื่องซึ่งเน้นให้มีการต่อเรือเรือเฉพาะทางและตลาดเรือพาณิชย์ภายในประเทศ การสร้างระบบการทำงานร่วมกันของอยู่เรือ และอยู่เรือกับส่วนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกัน การสร้างการลงทุนกับต่างประเทศเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนเทคโนโลยี การพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการวิจัยการสร้างองค์ความรู้ และการสร้างตราสินค้าสำหรับเรือเฉพาะทางของไทยให้เกิดขึ้น และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการต่อเรือ เช่น การสร้างนิคมอุตสาหกรรมด้านการต่อเรือและซ่อมเรือ

ระยะที่สาม สร้างอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดเรือของภูมิภาค โดยมีแนวทางและมาตรการต่าง ๆ เช่น การสร้างตราสินค้าของเรือเฉพาะทาง และเรือพาณิชย์ของไทย การสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อเรือและซ่อมเรือ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการบริหารจัดการ ด้านกฎหมาย การเงิน และความรู้ด้านนาวาสถาปัตยกรรม และวิศวกรรมทางเรือ นอกจากนี้ยังสามารถดึงนักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศ และการสร้างมาตรฐานเรือของไทยเพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกต่อไป

กรมการขนส่งพาณิชย์นาวี (2551) ตู้เรือในประเทศไทยสามารถแบ่งศักยภาพและขนาดของตู้เรือไทยได้ 3 ขนาด ดังนี้

1. ตู้เรือขนาดเล็ก ตู้เรือกลุ่มนี้มีศักยภาพในการต่อเรือและซ่อมเรือ ที่มีขนาดไม่เกิน 500 ตันกรอส โดยจะตั้งกระจายตามชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกและภาคใต้ สมุทรสาคร และตามริมแม่น้ำสายสำคัญของประเทศ และจะให้บริการต่อและซ่อมเรือไม้ เรือประมง และเรือขนาดเล็กเป็นหลัก

2. ตู้เรือขนาดกลาง ตู้เรือกลุ่มนี้มีศักยภาพในการต่อเรือและซ่อมเรือที่มีขนาดตั้งแต่ 500-4,000 ตันกรอส สามารถต่อเรือที่ใช้เหล็ก อลูมิเนียม และพลาสติกใยแก้ว เป็นวัสดุลำเรือ โดยส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ทั้งนี้ ตู้เรือขนาดกลางเป็นกลุ่มที่มีเทคโนโลยีและตลาดที่ดีกว่ากลุ่มอื่น ทำให้มีตลาดค่อนข้างใหญ่

3. ตู้เรือขนาดใหญ่ ตู้เรือกลุ่มนี้มีศักยภาพในการต่อเรือและซ่อมเรือที่มีขนาดตั้งแต่ 4,000 ตันกรอสขึ้นไป และตั้งอยู่เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

องค์ประกอบของอุตสาหกรรมตู้เรือไทย

ลูกค้าของตู้เรือไทย ลูกค้าของตู้เรือแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ลูกค้าทางด้านการต่อเรือ รัฐบาลเป็นลูกค้ารายใหญ่ของตู้ต่อเรือไทย เรือที่ต่อส่วนใหญ่เป็นเรือเฉพาะกิจ เช่น เรือที่ใช้ในราชการทหาร เรือตำรวจ เรือขุดลอกร่องน้ำ เป็นต้น ส่วนลูกค้าภาคเอกชนจะเป็นเรือที่ใช้ในกิจการประมงและเรือลำเลียง

2. ลูกค้าทางด้านการซ่อมเรือ การซ่อมเรืออาจแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ การซ่อมตามกำหนดเวลา เป็นการซ่อมและบำรุงรักษา ตามระยะเวลาที่ผู้ผลิตเครื่องมือและเครื่องจักรกำหนดไว้ และซ่อมตัวเรือและส่วนประกอบอื่น ๆ ตามกำหนดเวลาที่กำหนด โดยสถาบันตรวจเรือและการซ่อมฉุกเฉินในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือกรณีที่เครื่องมือ เครื่องจักรเกิดการชำรุดใช้การไม่ได้

โดยทั่วไป ค่าจ้างต่อเรือและซ่อมเรือมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ค่าวัสดุที่ใช้ประกอบเป็นตัวเรือ ค่าเครื่องจักร เครื่องมือและส่วนประกอบต่าง ๆ และค่าแรง โดยที่การต่อเรือใหม่โดยเฉลี่ยจะเป็นค่าวัสดุประมาณร้อยละ 15 ค่าเครื่องจักร เครื่องมือ และส่วนประกอบอื่น ๆ ประมาณร้อยละ 40-50 และค่าแรงประมาณร้อยละ 15-30 ของราคาเรือ ส่วนค่าวัสดุในการซ่อมเรือนั้นไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับลักษณะและขนาดของการซ่อม การซ่อมเรือจะมีค่าแรงประมาณ ร้อยละ 50-60 ของค่าซ่อมทั้งหมด

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยใช้ทักษะและความสามารถของบุคคล ทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรหรือต้นทุนคุ้มค่าที่สุด

จากข้อมูลและผลการศึกษาที่กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ คือมีการจัดหาทรัพยากรภายในที่มีประสิทธิภาพและทำให้ลูกค้าหรือเจ้าของเรือมีความพึงพอใจสูงสุดจากความถูกต้องของการคิดราคาค่าซ่อม การใช้วัสดุถูกต้องตามมาตรฐานกำหนด การซ่อมเสร็จตามเวลาที่กำหนด ความเหมาะสมของอัตราค่าซ่อม ระยะเวลาที่ใช้ในการซ่อม ความสะดวกของสถานที่ตั้ง ความชำนาญของช่าง และระยะเวลาที่ใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหน้างาน ที่กล่าวมานั้นจะเห็นว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของบุคลากร เนื่องจากว่า การที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของการซ่อมเรือตามความต้องการของเจ้าของเรือ ต้องอาศัยทรัพยากรด้านคนเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด โดยเฉพาะความชำนาญของช่างฝีมือ การจะวัดประสิทธิภาพของอู่ซ่อมเรือซึ่งถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ เหมือนกับองค์กรทั่วไป ทั้งด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกตลอดจนมีการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้อยู่รอดและยั่งยืน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของอู่ซ่อมเรือ คือ ปัจจัยด้านประเมินประสิทธิภาพในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) ความสามารถในการผลิตขององค์กร (Productivity) ซึ่งเมื่อมีลูกค้าหรือเจ้าของเรือมาใช้บริการซ่อมเรือที่อู่ จะมีการตั้งเป้าหมายกำหนดระยะเวลาในการซ่อมไว้ ดังนั้นการส่งมอบเรือที่ซ่อมเสร็จให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดจึงถือเป็น Productivity ที่สำคัญของการซ่อมเรือ ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพของการซ่อมเรือที่จะทำให้เจ้าของเรือมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ การซ่อมเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

2.5 โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

เป็นส่วนหนึ่งของการประกอบธุรกิจของ IMC SHIPPING ซึ่งได้แยกเป็นบริษัทย่อยรวมทั้ง มีการลงทุนที่ประเทศไทยในนามของ UNITHAI ประกอบด้วย

1. UNITHAI SHIPYARD ประเภทธุรกิจอู่ต่อเรือและซ่อมเรือ
2. UNITHAI TERMINAL ประเภทธุรกิจท่าเทียบเรือ
3. โกดังเก็บสินค้า (WAREHOUSE) DUTY FEE
4. การประกอบแท่นขุดเจาะ ซึ่งปัจจุบันได้แบ่งพื้นที่ส่วนหนึ่งจาก UNITHAI SHIPYARD เป็นธุรกิจที่ร่วมทุนกับสหรัฐอเมริกา โดยประกอบแท่นขุดเจาะให้กับ ปตท. เซฟรอน ถือเป็นงานเป็นการสร้างงาน รวมทั้งทำให้คนไทยได้ทราบถึงเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ
5. Logistics การส่งสินค้า Door to Door จากมือผู้ส่งถึงมือผู้รับ โดยช่วยประหยัดเวลาในการทำพิธีการต่าง ๆ

6. Group of Companies has opened the most advanced decommissioning business in Southeast Asia to service wellhead platforms and jackets supporting Thailand oil and gas industry under the name of “United Waste Management Company Limited”.

บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1990 เป็นอุตสาหกรรมเรือขนาดใหญ่ มีพื้นที่ 300 ไร่ กำลังสูงสุดปั้นจั่น 150 ตันประเภทเรือที่ซ่อมตามวัสดุเป็นหลัก มีพื้นที่ลานประกอบเรือ 20,000 ตารางเมตร ความยาวเรือใหญ่สุดที่รับได้ 300 เมตร มีอู่ลอยจำนวน 2 อู่ผ่านการรับรองระบบมาตรฐาน OHSAS 18001:2007 & TIS18001:1999 ISO 9001:2008 ISO 14001 Passed the CSR-DIW (ISO 26000) ISO 50001 ปัจจุบันมีแรงงานในกลุ่มลูกจ้างของบริษัท ยูนิไทย จำนวนประมาณ 654 คน ใช้แรงงานด้านช่างเป็นส่วนใหญ่ และมากที่สุดคือ ช่างเชื่อม อัตราการเข้าออกของแรงงานค่อนข้างสูง และ ช่างเทคนิคทางด้านเครื่องกล เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมหนักต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ประกอบกับ สถานศึกษาทางด้านนี้มีไม่มาก ดังนั้นแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดนั้นหาได้ยาก



ภาพที่ 3 อู่ซ่อมเรือและต่อเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในปัจจุบันที่เพิ่มความรุนแรงขึ้นตามลำดับนั้น บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการฉีดวัคซีน เพื่อเป็นการบรรเทาความรุนแรงของการเจ็บป่วยจากโรคโควิด -19 และเพื่อเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ให้เกิดขึ้น บริษัทฯ จึงได้พิจารณาอนุมัติขยายสิทธิประโยชน์ในการเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยนอกของ

พนักงาน ให้ครอบคลุมถึง การฉีดวัคซีนทางเลือกเพื่อการป้องกันโรคโควิด-19 เป็นการเฉพาะ สำหรับสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นเท่านั้น โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

1. ให้เบิกได้เฉพาะการฉีดวัคซีนฯ โควิด-19 สำหรับตัวพนักงานที่มีสิทธิเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยนอกเท่านั้น ไม่รวมถึงครอบครัว

2. ค่าใช้จ่ายที่เบิกได้ ครอบคลุมถึงค่าวัคซีนฯ และค่าดำเนินการในการฉีดวัคซีนฯ ของสถานพยาบาล

3. หลักฐานประกอบในการเบิกค่าใช้จ่าย คือ ใบเสร็จรับเงินหรือหลักฐานการชำระเงินที่มีชื่อพนักงานเป็นผู้ชำระหรือโอน และหลักฐานการฉีดวัคซีนฯ พนักงานไม่สามารถใช้ใบจอตั๋ววัคซีนฯ ในการเบิกได้

4. ค่าใช้จ่ายดังกล่าวจะถูกหักจากวงเงินค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก ตามสิทธิของพนักงานในแต่ละปี สำหรับพนักงานที่ใช้วงเงินของปี 2564 คงเหลือไม่เพียงพอหรือเต็มแล้ว บริษัทฯ จะอนุมัติค่าใช้จ่ายให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะปีนี้เท่านั้น

5. พนักงานสามารถเบิกค่าใช้จ่ายย้อนหลังได้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2564 โดยยึดวันที่มีการฉีดวัคซีนจริงเป็นหลัก ไม่ใช่วันที่จองวัคซีนฯ

6. พนักงานต้องเบิกค่าใช้จ่ายนี้ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ฉีดวัคซีน ส่วนขั้นตอนการเบิกอื่นๆ ให้เป็นไปตามระเบียบปัจจุบันของบริษัทฯ

ทั้งนี้ บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขข้างต้น หากมีการเปลี่ยนแปลงมาตรการต่างๆ ในการรับวัคซีนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่ทางบริษัทฯ เห็นสมควร บริษัทฯ หวังว่าการพิจารณาขยายสิทธิสำหรับการฉีดวัคซีน โควิด -19 นี้จะช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงวัคซีนให้แก่พนักงาน และช่วยสนับสนุนให้การฉีดวัคซีนสามารถดำเนินการไปได้ด้วยความรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อเป็นมาตรการหนึ่งที่จะช่วยทำให้พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดียิ่งขึ้น

When there is reported case with “Positive Result” from Rapid Test/ RT PCR

1. The person shall report to **their higher respective Manager/ Division Head immediately**
2. The Manager shall report to **Business Contingency Committee immediately** – MD, OD, **Soontorn K., Tasanee S., Krisana K.**
3. BCP committee will advise **Working Team** to coordinate and co-investigate the case with **line manager or assignees**
4. Line Manager with Working Team will conduct the investigation and each individual's timeline interview
5. Working Team will come up with the report of classification of Risks Group – A, B, C, D and proposal for actions taken
A = Confirmed Case
B = High Risk – Very Close Contact

C = Close Contact

D = Low Risk

Working Team and Procedure

No.	Tasks	Line	Safety	HR	BCP Committee
1	Risk Assessment & Timeline Interview and make a proposal	/	Krisana, Jaruay, Phongsiri (SBD) , Wichien (OFD) , Nuttawuj (MOS)	Punjamaporn (Team Leader)	To acknowledge the list and approve the proposal
2	Communication on actions need to be taken to A, B, C, D Groups	/	Rapeepan	Punjamaporn, Yuttana	
3	Instruction to self-quarantine	/		Punjamaporn	Endorsement
4	Instruction to attend the test				Approval and endorsement
	- During the quarantine	/		Punjamaporn	
	- Before returning to work	/		Punjamaporn	
5	Follow up on the infected		Assignees	Assignees	
6	Follow up on the quarantine		Assignees	Assignees	
7	Confirmation on returning to work	/		Punjamaporn	/

Definitions of A, B, C, D

A Infected COVID-19 Patient, Confirmed Case with Positive RT-PCR test

A1 PUI (People under investigation), Confirmed Case with Positive Rapid Test – need to confirm with RT-PCR test

B High Risk, Close Contact ผู้สัมผัสใกล้ชิดผู้ติดเชื้อ

High Risk

1. Close to the infected without masks
2. Talk to the infected without masks longer than 5 minutes
3. Stay with the infected in confined space at the 1-meter distance for longer than 15 minutes without masks

C Low Risk, indirect contract or stay close with the patient at the distance of more than 1 meter and wear a mask อยู่ใกล้คนป่วยโดยมีระยะห่างจากผู้ป่วยเกิน 1 เมตรและสวมหน้ากากอนามัย

What to do when one is classified A, B, C, D (as guided by Disease Control Dept.)

- A: Undergo the hospital procedure
- B: RT PCR and Self Quarantine/ Self Isolation
- C: No need to test, no self-quarantine/ self-isolation, observe self-COVID-19 symptom-like and THAM-D practice
- D: Live with new normal style (THAM-D: Temperature Check, Hand Wash Often, Application downloading, Mask Wearing at all times, Distancing

Our Practice

1. A

- 1.1 Confirmed Case shall take sick leave until recovery.
- 1.2 Self Isolation or Work from home for another week or two may be assigned where appropriate to ensure that the person is really recovered from the sickness.
- 1.3 If the person needs to come to the yard during the continued self-isolation or WFH after hospitalization, he/she shall obtain the approval from BCC first and shall come with full PPE
- 1.4 Rapid test is recommended before returning to work but not mandatory

2. B:

- 2.1 be instructed to self-isolation/ self-quarantine for 14 days.
- 2.2 He/ She shall take the rapid test/ RT PCR test on the day known of A Case
- 2.3 He/ She shall attend the rapid test/ RT PCR test on the 5th - 7th day from the day with last contact with A
- 2.4 He/ She shall attend the rapid test/ RT PCR test on the 14th day. The result shall be negative and present to BCP Committee before returning to work

Rapid test for returning to work shall be one with doctor's certification.

3. C:

If needed, with BCP Committee's endorsement, he/ she can have a rapid test at nurse's office or purchase themselves with reimbursement. Otherwise, shall work as normal, observe self-COVID-19 symptom-like

Remarks:

1. Rapid Test shall be certified by the doctor
2. During quarantine period, we pay full amount to our employees
3. During quarantine period, we don't pay the subcontractors – no work, no pay. But they can make a claim to Social Security Fund

Rapid Test (Under revision)

Random Test

- 1.1 Weekly random of each operation-based team/ department (Operation & Support Operation Team) to complete 100% of total

1.2 Weekly Test for front line people who will be tested every week

2. Order to Test - HSE Manager to implement

2.1 in case of any suspected – often sick, cough, look weak with risk assessment

2.2 in case of any B classification done in the yard due to a report with “positive result” from rapid test or RT PCR test (with BCP committee endorsement)

2.3 in case of a test need to be done for the whole group due to high-risk identification done with the people in the yard (with BCP committee endorsement)

3. New Subcontractors – 100%

4. Clients, Superintendents – long stay

5. Visitors to consider

Problems encountered at present

1. **Limitation on hospitalization**
2. **Right time for a test**
3. **Everyone want to be tested**
4. **People don't understand why they have to face the risks alone**

Recommendation

1. To separate the workers into groups of 10 or less
2. To assign one leader to monitor on each members' attendance and living, control on lunch sharing, smoking at the nearby place, work assignment
3. To assign teams with different location, shifts
4. To have a backup plan
5. Communication to all employees, especially Shop Floor to understand why some can be assigned to work from home, some cannot be.

And with MD's advice, here below what we have done and on process:

- 1) Install alcohol gel in front of every restroom entrance (preferably a foot operated or automatic one). – on process of improvement
- 2) Install alcohol gel bottle inside each toilet stalls so that people can use the gel before leaving the stall and thus does not afraid of touching the flushing handles or the doorknobs. – on process of improvement
- 3) Enforce smoking area to allow only 1 person to smoke at a time. At the same time, install or add more small smoking area distributed so that we make allowance for the smokers but ensure that each smoking areas are at least 5-10m apart due to wind in open area. - Done
- 4) Install clear separation panels between the card scanning lanes at the entrance. - Done
- 5) To procure and use the Rapid Antigen Test Kits. (Done)
- 6) To get appropriate approval from suitable authority (since we are a company and not an individual) - Done, and we need to have proper test processes and qualified or trained medical practitioners to conduct the tests. (Done)
- 7) Please check stocks of essential hygienic supplies such as masks, alcohol gels, liquid alcohol. If we have low supplies, please refill them. (Done)
- 8) Encourage our workforces not to reuse the masks after each day. (Done) Reusing the masks can be a source of risks that we are not aware of. This could lead to accidentally putting a

reused masks on the wrong side or putting on a mask that may prevent the infection but has Covid-19 virus on the outer surface of the masks. If it is appropriate and can be done safely (since some people may not want to use masks that are already handling by others during the distribution or re-packing), I support distribute 20 - 30 hygienic masks to every staff to help supporting this effort and at the same time promoting the campaign of NOT reusing the masks.

- On process
- 9) Security personnel and Housekeepers should always wear glove. Supplies of gloves should be readily available to them so they can change them as needed. To enforce
- 10) Used masks, gloves or any high risks items need proper disposal bins that handling carefully like a medical waste or with proper cares. These bins should be foot-operated (or other means) to avoid using hands to open or touching them. To improve, to have more

รายงานการฝึกอบรมพนักงาน (ปี 2561-2564)

ตัวอย่างรายงานการอบรมพนักงาน บริษัท ยูนิไทย ซิปยาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด
ช่วงวันที่ 01/01/2561 ถึง 31/07/2564



รายงานการอบรมแผนก
เครื่องกล_ 2561-2564.p

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวรัง รัตนกาฬ เมธาวิ รัชตวิจิน (2563) ได้ศึกษาผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด -19 : กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ ผลการศึกษาพบว่าการทำงานที่บ้าน มีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และผลดีภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงาน ในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

พิศโสภาก ที่ฆาววงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ลักษณะงาน การรับรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.01$) และสามารถร่วมกนพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 55.1

อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์

กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจกรุงเทพมหานคร คือ ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน พบว่านโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ด้านการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา พบว่า การจัดแบ่งการปฏิบัติหน้าที่จัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานอย่างถูกต้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านทักษะความรู้ ความเข้าใจ ระบบงาน และความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่าการมีความรู้ด้านกฎหมายและใช้กฎหมายตามขั้นตอน ทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและรวดเร็ว ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า การอบรมการใช้ทักษะเจรจาและทักษะเฉพาะตัว เพื่อปรับใช้ในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางปฏิบัติงานเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) โดยเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบ และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า การที่หัวหน้างานมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการ เพื่อให้การดำเนินกระบวนการได้รวดเร็ว และด้านกฎหมายระเบียบและวิธีปฏิบัติ พบว่า เจ้าหน้าที่เทศกิจสามารถปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติชัดเจน ทันท่วงเวลาที่กำหนดตามแผน

พนิดา หวานเพชร (2555) ได้ศึกษาวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและจำกัดข้อบกพร่องในการทำงานที่จะเกิดขึ้น ของแผนกบัญชีค่าใช้จ่าย สำนักงานใหญ่ บริษัท เซนทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด โดยใช้แนวคิดโคเซน โดยมุ่งเน้น ให้พนักงานที่มีอยู่จำนวน 7 คน สามารถรองรับงานที่เพิ่มขึ้นจากการเปิดที่ทำการสาขาใหม่ 9 สาขาในเดือนพฤศจิกายน และเดือนธันวาคม พ.ศ.2555 แนวคิดโคเซนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การลดขั้นตอนในบางกระบวนการที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ออกไป (MUDA) การรวมขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันในแต่ละกระบวนการเข้าด้วยกัน (MURI) และการจัดให้เกิดความสม่ำเสมอของการนำส่งเอกสารทางการบัญชีจากร้านค้า (MURA) มาประยุกต์ใช้งาน ผลการศึกษาพบว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแผนกบัญชีค่าใช้จ่ายให้สามารถรองรับงาน และจำนวนปริมาณเอกสารทางการบัญชีที่เพิ่มขึ้น โดยเฉลี่ยพนักงาน 1 คน สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในเดือนธันวาคมได้ถึง 139.39 เปอร์เซนต์จากปริมาณเฉลี่ยเดิมก่อนการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามแนวคิดโคเซน และจำนวนข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นลดลงเหลือ 2.05 เปอร์เซนต์ของจำนวนการทำงานทั้งหมดในเดือนธันวาคม ซึ่งลดลงจากค่าเฉลี่ย 7.7 เปอร์เซนต์ที่เกิดขึ้นระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2555

กรรณอการ์ หลอดแก้ว และภูวรินทร์ นิลรัมย์ (2555) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ การจัดการความรู้ ทักษะคติที่มีต่อส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมไอเซน ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผู้ผลิตส่วนประกอบฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (Hard Disk Drive) แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัท ABC จำกัด จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), Independent sample t-test , One-way Anova F-test และ Multiple Regression Analysis และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 25 - 35 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ ประสบการณ์ทำงาน 4-5 ปี และมีรายได้น้อยกว่า 19,000 บาท ร้อยละ 84 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ภาพรวมอยู่ระดับดี ปัจจัยด้านทัศนคติภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรม 23 ไอเซนภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ไอเซนของพนักงาน ส่วนเพศและประสบการณ์การทำงานผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบ พบว่าปัจจัยด้านการจัดการความรู้และปัจจัยด้านทัศนคติมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมไอเซนของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานเครือเบทาโกร จำนวน 4,078 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเครือเบทาโกร ใน 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากร มนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้าน ความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร ใน 4 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการทดสอบหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำทุกด้าน

ณัฐาสิริ ยิ่งรู้ (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ วิทยาลัยการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สังกัดกองการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane ได้จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านสภาพในการทำงาน และด้านเวลาในการทำงาน การศึกษาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในด้านการรับรู้และลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความพึงพอใจในงานและด้านความต้องการความก้าวหน้า ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในงาน

ณัฐอรินีย์ พิศวงษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วิทยาลัยการพยาบาล พนักงนธนาคารออมสิน ภาค 1 ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 482 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย คำนวณจำนวนจากสูตรของ Yamane ใช้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 220 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการพัฒนาเส้นสายอาชีพ ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กรและด้านการมีสุขภาพที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ธนัฐฐา ทองหอม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนมุสลิมชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในชุมชนมุสลิมชาวสวนปาล์ม น้ำมัน กระบี่ จำกัด นวน 351 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ได้ 200 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์การ

ให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ การปกป้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงานเวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย มีความสำคัญ อยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันด้านปริมาณงาน และภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ธิดารัตน์ สีนแสง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ถึงระดับผู้อำนวยการของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) หรือ TMB ที่สังกัดเขตธุรกิจ สมุทรปราการ 15 สาขา จำนวน 135 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการแตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ ซึ่งในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายการบริหารขององค์กรอยู่ในระดับมาก

พลิชฐ์ ศรีสุจริต (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า (กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช) จำนวน 140 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศองค์กรด้านการเห็นคุณค่า ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

เดชา วัฒนไพศาล มณี นุช จันทร์เที่ยง วรกัญญา ดันติไวทยกุล และอัจฉญา อภิวิท (2554) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความกดดันจากปริมาณงาน การสนับสนุนให้มีอิสระในการทำงาน และการสนับสนุนความรู้ ทักษะในการทำงาน ส่งผลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในองค์กร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

นั่นพบว่า ความกล้าเสี่ยงและด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีที่ใช้ศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศขององค์กรกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทยชิปยาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ยูนิไทย ชิพยาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

ลักษณะประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ยูนิไทย ชิพยาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด จำนวน 269 คน ประกอบด้วย

- Ship Management Dept. 12 คน
- Hull Dept. 63 คน
- Coating Dept. 39 คน
- Shipwright Dept. 63 คน
- Mechanical Dept. 68 คน
- Electrical Dept. 15 คน
- Machine Shop Dept. 9 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทยูนิไทย ชิพยาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ตามสัดส่วนขนาดของแผนก โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane T (1973) กำหนดตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

แทนค่า $n = \frac{269}{(1 + \frac{269}{(0.0025)})} = \frac{269}{(1 + 0.6725)}$

$= 160.837$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น อย่างน้อย 161 คน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น อย่างน้อย 161 คน ซึ่งจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ตามสัดส่วนขนาดของแผนกที่ประมาณร้อยละ 60 ของจำนวนประชากรในแต่ละแผนก ดังนี้

• Ship Management Dept.	12 คน x 60%	=	7 คน
• Hull Dept.	63 คน x 60%	=	38 คน
• Coating Dept.	39 คน x 60%	=	23 คน
• Shipwright Dept.	63 คน x 60%	=	38 คน
• Mechanical Dept.	68 คน x 60%	=	41 คน
• Electrical Dept.	15 คน x 60%	=	9 คน
• Machine Shop Dept.	9 คน x 60%	=	5 คน
	รวม	=	161 คน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาตำราและเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศสภาพแวดล้อม และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุตสาหกรรมเรือ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และวางแนวทาง การสร้างแบบสอบถาม

2. ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

2.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) โดยคำถามแต่ละข้อต้องมีค่า IOC (Index of Item- Objective Congruence) ไม่ต่ำกว่า 0.50 และความ

เหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

ผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรม และทรัพยากรมนุษย์ ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ดังมีรายนามต่อไปนี้

2.1.1 นางสาวทัศนีย์ สร้อยฟ้า ผู้จัดการอาวุโส แผนกทรัพยากรมนุษย์บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริ่ง จำกัด ทำทดสอบความเที่ยงตรงทั้งหมด

2.1.2 นายจตุพร ชันทีโมกษ์ ผู้จัดการ แผนกพันทรายพ่นสี บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริ่ง จำกัด ทำทดสอบความเที่ยงตรงทั้งหมด

2.1.3 นายวิชา น้อยนิวัฒน์ หัวหน้าผู้จัดการฝ่ายการผลิต บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริ่ง จำกัด ทำทดสอบเฉพาะด้านแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุตสาหกรรม

นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์จำนวนและเนื้อหา

2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากร ที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์

3. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล บรรยากาศขององค์กร และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุตสาหกรรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในบริษัท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรม ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุ้มเรือ ได้แก่ ความสามารถในการส่งมอบให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยอาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานการโดยใช้แบบสอบถามที่ทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ไปสอบถามประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้ศึกษาเป็นผู้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวนอย่างน้อย 161 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี ข้อมูลและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

มาตรการป้องกันและควบคุมการระบาดของโรคโควิด-19 (ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง)

ผู้วิจัยปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและควบคุมการระบาดของโรคโควิด-19 อย่างเคร่งครัด ดังนี้

- 1) สวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา
- 2) เว้นระยะห่างอย่างน้อย 1 เมตร (social distancing)
- 3) ล้างทำความสะอาดมือด้วยเจลแอลกอฮอล์ทุกครั้งที่แจกแบบสอบถาม
- 4) การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยแต่ละแผนกจะเก็บรวบรวมมาให้ผู้วิจัยเพื่อลดการพบปะหรือใกล้ชิด

บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด กำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 ดังที่กล่าวไว้พอสังเขปในโครงการวิจัย หน้า 30-34 เพื่อความปลอดภัยของพนักงานทุกๆ คน

ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย / กลุ่มตัวอย่าง : เกณฑ์การคัดเข้า - คัดออก

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 171 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิต เท่านั้น

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่ตรงตามคุณสมบัติที่ระบุไว้

4. ผู้วิจัยนับจำนวนหลังจากการคัดเข้า-ออก และจัดเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ โดยเกณฑ์การคัดเข้า-คัดออก: เลือกคัดเข้าโดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพนักงานฝ่ายผลิต เท่านั้นและการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างนั้นจะต้องตอบครบทุกข้อจึงจะถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์หากกลุ่มตัวอย่างตอบไม่ครบทุกข้อจะถือเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการคัดแยกออก 5. ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเข้า – คัดออก “เลือกคัดเข้าโดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพนักงานฝ่ายผลิตเท่านั้น” อายุงานมากกว่า 1 ปี เข้าใจภาษาไทย และการคัดออก ในกรณีที่ตอบแบบสอบถามไม่ครบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะทั่วไปของข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในบริษัท ภายใต้โครงสร้างของปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือ เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	5
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังนี้ ปกรณ์ ประจัญบาน (2555)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00-1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ น้อยที่สุด
1.81-2.60	ไม่เห็นด้วย/ น้อย
2.61-3.40	ไม่แน่ใจ/ ปานกลาง
3.41-4.20	เห็นด้วย/ มาก
4.21-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ มากที่สุด

2) สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2.1) วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

3) ค่าสถิติ

3.1 ใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับกลุ่ม 2 กลุ่ม สถิติ One-way ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และสถิติ Multiple Comparison Test โดยใช้วิธีของ Scheffe เพื่อทดสอบว่ากลุ่มใดมีความแตกต่างกันบ้างโดยวิเคราะห์ความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

3.2 ใช้สถิติ Multiple Linear Regression เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ โดยวิเคราะห์ความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุโมงค์เรือมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุโมงค์เรือ และ สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทจำนวน 171 ราย โดยนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือของพนักงานอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลของอู่ซ่อมเรือ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Multiple Regression Analysis)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

Mean	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตัวแปร

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงค่าเอฟ
t	แทน	ค่าการแจกแจงของ t (t-Distribution)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² adjust	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับค่าแล้ว
SEest	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ที่อยู่ในสมการคะแนนดิบ
SEb	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในสมการที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทจำนวน 171 รายโดยนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือของพนักงานอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลของห่วงโซ่มูลค่า และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริ่ง จำกัด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Multiple Regression Analysis)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับรายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ การแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	161	94.2
หญิง	10	5.8
รวม	171	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศหญิงมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	1	0.6
21-30 ปี	17	9.9
31-40 ปี	69	40.4
41-50 ปี	63	36.8
51 ปีขึ้นไป	21	12.3
รวม	171	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และน้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	18	10.5
มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	39	22.8
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	35.7
ปริญญาตรี	51	29.8
ปริญญาโท	2	1.2
รวม	171	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือเทียบเท่า มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีระดับปริญญาตรี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีระดับปริญญาโท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ระดับรายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	0.6
10,001 – 20,000 บาท	58	33.9
20,001 – 30,000 บาท	76	44.4
30,001 – 40,000 บาท	18	10.5
มากกว่า 40,001 บาท	18	10.5
รวม	171	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-3 ปี	22	12.9
4-6 ปี	16	9.4
7-9 ปี	27	15.8
10-12 ปี	22	12.9
มากกว่า 12 ปี	84	49.1
รวม	171	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งในบริษัท

ตำแหน่งในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 3 – 4	7	4.1
ระดับ 5 – 6	62	36.3
ระดับ 7	50	29.2
ระดับ 8	28	16.4
ระดับ 9	24	14.0
รวม	171	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีตำแหน่งในบริษัท ระดับ 5-6 มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีตำแหน่งในบริษัท ระดับ 7 มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีตำแหน่งในบริษัท ระดับ 3-4 มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุโมงค์เรือของพนักงานอุโมงค์เรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุโมงค์เรือจะแปลความหมาย โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง/ มากที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	4.21 - 5.00
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย/ มาก	คือ	คะแนนตั้งแต่	3.41 - 4.20
ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ/ ปานกลาง	คือ	คะแนนตั้งแต่	2.61 - 3.40
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย/ น้อย	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.81 - 2.60
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ น้อยที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.00 - 1.80

ตารางที่ 8 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุ้งซ่อมเรือของพนักงานอุ้งซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านสัมพันธภาพ

ด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1.สามารถทำงาน ร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่าง สบายใจ	1	56	97	17		3.76	0.63	มาก	1
2.ทำงานที่ท้าทาย และตรงกับความรู้ ความสามารถ	2	106	50	13		3.43	0.65	มาก	4
3.มีศักดิ์ศรีและ ได้รับการยอมรับ นับถือจากคนรอบ ข้างในที่ทำงาน	3	73	85	10		3.59	0.63	มาก	2
4.มีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	8	109	45	9		3.32	0.65	ปาน กลาง	5
5.เพื่อนร่วมงานมี การให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี	4	93	51	23		3.54	0.75	มาก	3
รวม						3.53	0.66	มาก	

จากตารางที่ 8 แสดงระดับความคิดเห็นในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุ้งซ่อมเรือของพนักงานอุ้งซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน

สัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสบายใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้างในที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 เพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 ทำงานที่ท้าทายและตรงกับความรู้ความสามารถ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 และมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32



ตารางที่ 9 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือของพนักงานอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. มีการเผยแพร่ ผลงานของบุคลากร ให้คนภายในองค์กร ได้รับทราบ เพื่อเป็น การเสริมสร้างความ ภาคภูมิใจให้กับ พนักงาน	3 (1.8)	10 (5.8)	121 (70.8)	30 (17.5)	7 (4.1)	3.16	0.67	ปาน กลาง	2
2. การให้รางวัลตอบ แทน เช่น การเลื่อน ขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตั้งอยู่บนพื้นฐาน ฐานความรู้ ความสามารถ	9 (5.3)	22 (12.9)	118 (69.0)	17 (9.9)	5 (2.9)	2.92	0.74	ปาน กลาง	3
3. องค์กรมีการประเมิน การทำงานตาม KPI ที่ เหมาะสม		6 (3.5)	88 (51.5)	73 (42.7)	4 (2.3)	3.44	0.60	มาก	1
4. องค์กรมีแผนการ เลื่อนขั้นที่เหมาะสม	9 (5.3)	20 (11.7)	127 (74.3)	11 (6.4)	4 (2.3)	2.89	0.69	ปาน กลาง	4
รวม						3.10	0.68		

จากตารางที่ 9 แสดงระดับความคิดเห็นในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือของพนักงานอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) โดยมีรายละเอียดดังนี้ องค์กรมีการประเมินการทำงานตาม KPI ที่เหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 มีการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรให้คนภายในองค์กรได้รับทราบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.16 การให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.92 และองค์กรมีแผนการเลื่อนขั้นที่เหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.89

ตารางที่ 10 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุโมงค์ของพนักงานอุโมงค์ บริษัท ยูนิไทย ซิปยาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความเห็น	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1 (0.6)	7 (4.1)	116 (67.8)	39 (22.8)	8 (4.7)	3.27	0.64	ปานกลาง	2
2.การกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน		8 (4.7)	110 (64.3)	47 (27.5)	6 (3.5)	3.29	0.61	ปานกลาง	1
3.มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม		7 (4.1)	112 (65.5)	46 (26.9)	6 (3.5)	3.29	0.60	ปานกลาง	1
4.นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานขององค์กรมีความเหมาะสมและสามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก	1 (0.6)	5 (2.9)	120 (70.2)	39 (22.8)	6 (3.5)	3.26	0.59	ปานกลาง	3
5.มีการพัฒนาระบบการทำงาน และนำเทคโนโลยีแบบใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน	7 (4.1)	24 (14.0)	112 (65.5)	24 (14.0)	4 (2.3)	2.96	0.73	ปานกลาง	4
รวม						3.21	0.63		

จากตารางที่ 10 แสดงระดับความคิดเห็นในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของผู้อู่ซ่อมเรือของพนักงานผู้อู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) โดยมีรายละเอียดดังนี้ การกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน แต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานขององค์กรมีความเหมาะสมและสามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 และมีการพัฒนาระบบการทำงาน และนำเทคโนโลยีแบบใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.96

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาพนักงาน (ทรัพยากรมนุษย์) ของพนักงานผู้อู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาพนักงาน (ทรัพยากรมนุษย์) จะแปลความหมาย โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	4.21 - 5.00
ระดับความคิดเห็นมาก	คือ	คะแนนตั้งแต่	3.41 - 4.20
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	คือ	คะแนนตั้งแต่	2.61 - 3.40
ระดับความคิดเห็นน้อย	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.81 - 2.60
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.00 - 1.80

ตารางที่ 11 รายละเอียดระดับการพัฒนาพนักงาน (ทรัพยากรมนุษย์) ของพนักงานอุช่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา

ด้านการฝึกอบรม การศึกษา การ พัฒนา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. มีโอกาสเข้ารับ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าที่จัด ขึ้นภายในองค์กร	4	18	124	19	6	3.03	0.67	ปานกลาง	2
2. ภายหลังจากที่เข้า ทำงานได้รับการ สนับสนุนให้ได้รับ การศึกษาต่อเพื่อให้ มีวุฒิที่สูงขึ้น	13	59	77	19	3	2.65	0.84	ปานกลาง	3
3. งานที่ทำอยู่ส่งเสริม ให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์อยู่เสมอ	1	19	110	33	8	3.16	0.70	ปานกลาง	1
รวม						2.94	0.74		

จากตารางที่ 11 แสดงรายละเอียดระดับการพัฒนาพนักงาน (ทรัพยากรมนุษย์) ของพนักงานอุช่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) โดยมีรายละเอียดดังนี้ งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าที่จัดขึ้นภายในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.03 และภายหลังจากที่เข้าทำงานได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.65

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของ อยู่ซ่อมเรือในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอเนจียี่ริง จำกัด

ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอยู่ซ่อมเรือในภาวะวิกฤตโควิด-19จะแปลความหมาย โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	4.21 - 5.00
ระดับความคิดเห็นมาก	คือ	คะแนนตั้งแต่	3.41 - 4.20
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	คือ	คะแนนตั้งแต่	2.61 - 3.40
ระดับความคิดเห็นน้อย	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.81 - 2.60
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.00 - 1.80

ตารางที่ 12 รายละเอียดระดับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุ้มเรือในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านประสิทธิภาพในแง่ของเป้าหมาย เรื่องความสามารถในการผลิตขององค์กร

ด้านประสิทธิภาพ ในแง่ของเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1.ตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยบริการที่มีคุณภาพและตรงต่อเวลา	1 (0.6)	3 (1.8)	46 (26.9)	109 (63.7)	12 (7.0)	3.75	0.63	มาก	2
2.มีการทำงานด้วยความรอบคอบโดยไม่เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานเลย	1 (0.6)	2 (1.2)	66 (38.6)	89 (52.0)	13 (7.6)	3.65	0.66	มาก	4
3.มีการส่งมอบเอกสารเกี่ยวกับการซ่อมทำให้กับลูกค้าตรงตามเวลา		2 (1.2)	42 (24.6)	115 (67.3)	12 (7.0)	3.80	0.57	มาก	1
4.มีการช่วยเหลือกันระหว่างแผนกในการทำงานเพื่อส่งมอบ		2 (1.2)	61 (35.7)	89 (52.0)	19 (11.1)	3.73	0.67	มาก	3
รวม						3.73	0.63	มาก	

จากตารางที่ 12 แสดงระดับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุ้มเรือในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านประสิทธิภาพในแง่ของเป้าหมาย เรื่องความสามารถในการผลิตขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.73$) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มีการส่งมอบเอกสารเกี่ยวกับการซ่อมทำให้กับลูกค้าตรงตามเวลา มี

ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยบริการที่มีคุณภาพและตรงต่อเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 มีการช่วยเหลือกันระหว่างแผนกในการทำงานเพื่อส่งมอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 และมีการทำงานด้วยความรอบคอบโดยไม่เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานเลย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65

ส่วนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับกลุ่ม 2 กลุ่ม สถิติ One-way ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และสถิติ Multiple Comparison Test โดยใช้วิธีของ Scheffe

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ ใช้สถิติ Multiple Linear Regression เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรแต่ละคู่

สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ใช้สถิติ Multiple Linear Regression เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรแต่ละคู่

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เพศ	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
		\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
ชาย	161	3.75	0.49	1.611	(0.206)
หญิง	10	3.93	0.55		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า การทดสอบค่าสถิติทดสอบ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.206 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	\bar{X}	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	1	4.00	0.00
21-30 ปี	17	3.60	0.56
31-40 ปี	69	3.69	0.47
41-50 ปี	63	3.75	0.51
51 ปีขึ้นไป	21	3.90	0.47

ตารางที่ 15 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.11	0.28	1.137	(0.341)
ภายในกลุ่ม	166	40.58	0.24		
รวม	170	41.69			

*p < 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า การทดสอบค่าสถิติทดสอบ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.341 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	\bar{X}	SD.
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	18	3.80	0.48
มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	39	3.56	0.48
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	3.69	0.38
ปริญญาตรี	51	3.86	0.58
ปริญญาโท	2	4.37	0.53

ตารางที่ 17 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	3.01	0.75	3.23	(0.014)
ภายในกลุ่ม	166	38.69	0.23		
รวม	170	41.69			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 17 พบว่า การทดสอบค่าสถิติทดสอบ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.014 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาว่าระดับการศึกษาใดบ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบด้วยวิธีการของ Scheffe เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการศึกษารายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่ามัธยม	มัธยม	อนุปริญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		ศึกษาปีที่ 6	ศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	ญา หรือเทียบเท่า		
		3.80	3.56	3.69	3.86	4.37
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	3.80	-	0.241	0.117	-0.571*	-0.569*
มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	3.56		-	-0.124*	-0.298*	-0.811*
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	3.69			-	-0.174*	-0.686*
ปริญญาตรี	3.86				-	-0.512*
ปริญญาโท	4.37					-

* $p < 0.05$

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และปริญญาโท

พนักงานที่มีการศึกษาในอนุปริญญา หรือเทียบเท่า พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานระดับปริญญาโท

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานของอุซ่มเรื่อที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานของอุซ่มเรื่อที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานของอุซ่มเรื่อที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

รายได้	จำนวน	\bar{X}	SD.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	4.00	0.00
10,001-20,000 บาท	58	3.63	0.44
20,001-30,000 บาท	76	3.72	0.46
30,001-40,000 บาท	18	3.74	0.50
มากกว่า 40,001 บาท	18	4.08	0.67

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.82	0.71	3.015	(0.020)
ภายในกลุ่ม	166	38.87	0.23		
รวม	170	41.69			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.020 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานของอุ้งซ่อมเรือที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานของอุ้งซ่อมเรือที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานของอุ้งซ่อมเรือที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานของอุ้งซ่อมเรือที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	SD.
1-3 ปี	22	4.10	0.62
4-6 ปี	16	3.55	0.50
7-9 ปี	27	3.74	0.43
9-12 ปี	22	3.68	0.40
มากกว่า 12 ปี	84	3.69	0.46

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	3.78	0.94	4.131	(0.003)*
ภายในกลุ่ม	166	37.92	0.22		
รวม	170	41.70			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.003 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานของอุซอมเรือที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานใดบ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	9-12 ปี	มากกว่า 12 ปี
		4.10	3.55	3.74	3.68	3.69
1-3 ปี	4.10	-	0.555	0.389	0.420	0.411
4-6 ปี	3.55		-	-0.166*	-0.135*	-0.144*
7-9 ปี	3.74			-	0.311	0.225
9-12 ปี	3.68				-	-0.008*
มากกว่า 12 ปี	3.69					-

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติการณ์น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7-9 ปี 9-12 ปี และมากกว่า 12 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 9-12 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานของอุซอมเรือที่มีตำแหน่งงานในบริษัทแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานของอุซอมเรือที่มีตำแหน่งงานในบริษัทแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานของอุซอมเรือที่มีตำแหน่งงานในบริษัทแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตำแหน่งงานในบริษัทที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงานในบริษัท	จำนวน	\bar{X}	SD.
ระดับ 3-4	7	4.46	0.44
ระดับ 5-6	62	3.78	0.50
ระดับ 7	50	3.69	0.47
ระดับ 8	28	3.58	0.45
ระดับ 9	24	3.64	0.41

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานในบริษัทที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	4.80	1.20	5.400	(0.001)*
ภายในกลุ่ม	166	36.89	0.22		
รวม	170	41.69			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานในบริษัทที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.001 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีตำแหน่งงานในบริษัทแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาว่าตำแหน่งงานในบริษัทใดบ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยตำแหน่งงานในบริษัทที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงานในบริษัท	\bar{X}	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7	ระดับ 8	ระดับ 9
		4.46	3.78	3.69	3.58	3.64
ระดับ 3-4	4.46	-	0.682	0.769	0.883	0.818
ระดับ 5-6	3.78		-	0.872	0.202	0.136
ระดับ 7	3.69			-	0.114	0.049
ระดับ 8	3.58				-	-0.654*
ระดับ 9	3.64					-

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยตำแหน่งงานในบริษัทที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วย

วิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานในบริษัทระดับ 8 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติกรน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในบริษัทระดับ 9

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุโมงเรือที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุโมงเรือของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

H_0 : บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุโมงเรือ ไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุโมงเรือของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

H_1 : บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุโมงเรือมีอิทธิพลอย่างน้อย 1 ตัวแปรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุโมงเรือของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด



ตารางที่ 27 ผล *Multiple Linear Regression Analysis* ทดสอบความสัมพันธ์ของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุโมงค์เรือที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุโมงค์เรือ

Model	Un Standardized		Standardized	t-test	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.394	0.227		6.149	0.001*		
สัมพันธภาพ	0.476	0.069	0.490	6.851	0.001*	0.830	1.477
ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	-0.075	0.073	-0.082	-1.029	0.305	0.544	2.255
การคงไว้และ การเปลี่ยนแปลง ระบบงาน	0.277	0.086	0.284	3.226	0.002*	0.677	1.842
R	0.649						
R Square	0.422						
Adjusted R Square	0.411						
Durbin-watson	1.939						
F-ratio	40.600	(0.001)*					

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุโมงค์เรือ

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 27 ทดสอบเงื่อนไขของ *Multiple Linear Regression* พบว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุโมงค์เรือมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุโมงค์เรือ ไม่เกิดปัญหา *Multicollinearity* เนื่องจากค่า *Tolerance* ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า *VIF* ทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า *Durbin-watson* อยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “บรรยากาศและสภาพแวดล้อม”

และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” มีค่าเท่ากับ 0.649 ดังนั้นบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.422 หรือ ร้อยละ 42.2

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมอย่างน้อยหนึ่งตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมการ Multiple Linear Regression คือ

Un Standardized

$$Y = 1.394 + 0.476 (\text{สัมพันธภาพ}) + 0.277 (\text{การคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน})$$

Standardized

$$Y = 0.490 (\text{สัมพันธภาพ}) + 0.284 (\text{การคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน})$$

สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

H_0 : การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) ไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

H_1 : การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

ตารางที่ 28 ผล *Multiple Linear Regression Analysis* ทดสอบความสัมพันธ์ของการพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) ขององค์กรมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

Model	Un Standardized		Standardized	t-test	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	2.605	0.186		14.016	(0.001)*		
การฝึกอบรม	0.164	0.068	0.223	2.433	0.016	0.573	1.745
การศึกษา	-0.066	0.055	-0.112	-1.200	0.232	0.557	1.796
การพัฒนา	0.254	0.057	0.359	1.432	(0.001)*	0.735	1.360
R	0.441						
R Square	0.194						
Adjusted R Square	0.180						
Durbin-watson	1.650						
F-ratio	13.407	(0.001)*					

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุซ่มเรือ

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 28 ทดสอบเงื่อนไขของ *Multiple Linear Regression* พบว่า การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เกิดปัญหา *Multicollinearity* เนื่องจากค่า *Tolerance* ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า *VIF* ทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า *Durbin-watson* อยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์)” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” มีค่าเท่ากับ 0.441 ดังนั้นการพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า *R Square* เท่ากับ 0.194 หรือ ร้อยละ 19.4

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) อย่างน้อยหนึ่งตัวที่

สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่
ซ่อมเรือ

สมการ Multiple Linear Regression คือ

Un Standardized

$$Y = 2.605 + 0.164 (\text{การฝึกอบรม}) + 0.254 (\text{การพัฒนา})$$

Standardized

$$Y = 0.223 (\text{การฝึกอบรม}) + 0.359 (\text{การพัฒนา})$$



ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ที่	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	ลักษณะส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐานหลัก
1.1	เพศ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	(H0)
1.2	อายุ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0)
1.3	การศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)
1.4	รายได้	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0)
1.5	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)
1.6	ตำแหน่ง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)
2	บรรยากาศและ สิ่งแวดล้อม การพัฒนาพนักงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)
3	(ทุนมนุษย์ ทรัพยากร มนุษย์)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ จำนวน 171 คน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอู่ซ่อมเรือแตกต่างกันของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอู่ซ่อมเรือของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอู่ซ่อมเรือของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบมาตรานามบัญญัติ เรียงลำดับ และมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เนื้อหาแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้สถิติดังนี้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-way ANOVA (F-test) และ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ จำนวน 171 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของยามานะ กำหนดตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 171 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 161 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 และเพศหญิง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 อายุที่พบส่วนใหญ่ช่วง อายุ

41-50 ปี 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา อายุ 31-40 ปี 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และน้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า ระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาโท 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

รายได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท 76 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และน้อยที่สุดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

ตำแหน่งที่พบส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 5-6 มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาคือ ระดับ 7 มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และน้อยที่สุดคือ ระดับ 3-4 มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือของพนักงานอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.28, SD=0.66)

1. ด้านสัมพันธภาพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก (Mean = 3.53, SD = 0.66) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในหัวข้อ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสบายใจ (Mean = 3.76, SD = 0.63) รองลงมาคือ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้างในที่ทำงาน (Mean = 3.59, SD = 0.63) และน้อยที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (Mean = 3.32, SD = 0.65)

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง (Mean = 3.10, SD = 0.68) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในหัวข้อ องค์กรมีการประเมินการทำงานตาม KPI ที่เหมาะสม (Mean = 3.44, SD = 0.60) รองลงมาคือ มีการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรให้คนภายในองค์กรได้รับทราบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน (Mean = 3.16, SD = 0.67) และน้อยที่สุดคือ องค์กรมีแผนการเลื่อนขั้นที่เหมาะสม (Mean = 2.89, SD = 0.69)

3. ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง (Mean = 3.21, SD = 0.63) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในหัวข้อ มีการกำหนดหน้าที่ความ

รับผิดชอบในงาน แต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม (Mean = 3.29, SD = 0.60) และการกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน (Mean = 3.29, SD = 0.61) รองลงมาคือองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (Mean = 3.27, SD = 0.64) และน้อยที่สุด คือ มีการพัฒนาระบบการทำงาน และนำเทคโนโลยีแบบใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน (Mean = 2.96, SD = 0.73)

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาพนักงาน (ทรัพยากรมนุษย์) ของพนักงานอยู่ช่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาพนักงาน (ทรัพยากรมนุษย์) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง (Mean = 2.94, SD = 0.74) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่อง งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ (Mean = 3.16, SD = 0.70) และน้อยที่สุดคือ ภายหลังจากที่เข้าทำงานได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิที่สูงขึ้น (Mean = 2.65, SD = 0.84)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอยู่ช่อมเรือในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก (Mean = 3.73, SD = 0.63) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่อง มีการส่งมอบเอกสารเกี่ยวกับการซ่อมทำให้กับลูกค้าตรงตามเวลา (Mean = 3.80, SD = 0.57) รองลงมาคือ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยบริการที่มีคุณภาพและตรงต่อเวลา (Mean = 3.75, SD = 0.63) และน้อยที่สุด คือ มีการทำงานด้วยความรอบคอบโดยไม่เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานเลย (Mean = 3.65, SD = 0.66)

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบเพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบอายุจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระดับการศึกษาจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับการศึกษาที่ต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า มีช่วงระดับการศึกษาที่ต่างกันจำนวน 4 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และปริญญาโท พนักงานที่มีการศึกษาในอนุปริญญา หรือเทียบเท่า พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานระดับปริญญาตรี และปริญญาโท และพนักงานที่มีการศึกษาในปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานระดับปริญญาโท

4. การเปรียบเทียบระดับรายได้จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ระดับรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบระยะเวลาการปฏิบัติงานจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า มีช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติการน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7-9 ปี 9-12 ปี และมากกว่า 12 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 9-12 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี

6. การเปรียบเทียบตำแหน่งงานในบริษัทจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานของอู่ซ่อมเรือที่มีตำแหน่งงานในบริษัทแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน มีตำแหน่งงานในบริษัทที่ต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า มีช่วงตำแหน่งงานในบริษัทที่ต่างกันจำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีตำแหน่งงานในบริษัทระดับ 8 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติการน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในบริษัทระดับ 9

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุโมงค์เรือที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุโมงค์เรือของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพของอุโมงค์เรือบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของอุโมงค์เรือบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด โดยมีตัวแปรต้นของบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามประสิทธิภาพของอุโมงค์เรือ

สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพของอุโมงค์เรือบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง พบว่า การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของอุโมงค์เรือบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง โดยมีตัวแปรต้นของการพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) อย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามประสิทธิภาพของอุโมงค์เรือ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุโมงค์เรือบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และตำแหน่ง มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเพศ พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย เนื่องจากลักษณะงานของอุโมงค์เรือ ถือว่าเป็นงานที่หนัก ส่วนใหญ่จะเป็นงานเชื่อม งานตัด งานทอ งานสี และงานเครื่องกล เป็นงานที่ยังคงจำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะของช่างฝีมือ และใช้ปริมาณแรงงานคนมาก จึงต้องใช้พนักงานเป็นเพศชายเป็นหลัก จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง อายุ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด เนื่องจากกลุ่มที่มีความแข็งแรงจึงมีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะของงานอุโมงค์เรือจะรับพนักงานเป็นช่างฝีมือซึ่งมีวุฒิการศึกษาของช่างฝีมือจะอยู่ในระดับอนุปริญญา แต่กลุ่มระดับปริญญาตรีจะมีผลต่อการพัฒนามากที่สุดอาจเนื่องมาจากกลุ่มนี้อาจเป็นระดับหัวหน้า

งานที่ทำงานที่สำนักงาน หรือเป็นงานสนับสนุน ระดับรายได้ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีรายได้ตามที่บริษัทกำหนดและได้มีการตกลงกันก่อนเริ่มงานและพนักงานได้รับความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบของตนเองอย่างเคร่งครัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างในเรื่องของระยะเวลาการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7-9 ปี 9-12 ปี และมากกว่า 12 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี เนื่องจากงานอยู่ช่อมือเป็นงานเฉพาะที่ต้องใช้วิชาชีพเฉพาะจึงทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมานานมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาสั้น ตำแหน่งงานในบริษัท มีความแตกต่างกันในเรื่องของระดับ 8 มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่า ระดับ 9 เนื่องจากส่วนใหญ่พนักงานในระดับนี้ทำงานในด้านการสนับสนุนและทำงานในระดับหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานในระดับชั้นที่ต่ำกว่า ดังนั้นลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ธิดารัตน์ สิ้นแสง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับ การศึกษา ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจ สมุทรปราการแตกต่างกัน

2. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอยู่ช่อมือที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอยู่ช่อมือ พบว่า สัมพันธภาพเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ช่อมือ ต่อมาเป็นการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากสัมพันธภาพมีความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน พนักงานในส่วนต่างๆมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานและทำงานเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานแล้วเสร็จให้ทันเวลาส่งมอบให้ลูกค้า รวมถึงส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสบาย รู้สึกว่ามีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้างในที่ทำงาน มีส่วนเสริมสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างผลผลิตผลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารมีความห่วงใยและใส่ใจในผู้ปฏิบัติงานทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน อาจเนื่องมาจากว่าการคงไว้สภาพการเปลี่ยนแปลงระบบงานนั้น มีความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการปฏิบัติงานในอยู่ช่อมือ โดยองค์กรมีความชัดเจนในเรื่องการทำงานที่ปลอดภัย ตั้งแต่มาตรการทำงานอย่างปลอดภัยปราศจากอุบัติเหตุมีเป้าหมายและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละตำแหน่งไว้อย่างเหมาะสมกฎระเบียบ และขั้นตอนการทำงานขององค์กรมีความเหมาะสมและสามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานได้

อย่างสะดวก รวมถึงการดูแลสุขภาพของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจกรุงเทพมหานคร คือ ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน มีการจัดแบ่งการปฏิบัติหน้าที่จัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานอย่างถูกต้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัญฐาสิริ ยิ่งรู้ (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า ปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาเป็นตัวแรกที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ต่อมาเป็นการฝึกอบรมซึ่งปัจจัยในเรื่อง การพัฒนา จะช่วยเพิ่มการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานให้มีการใช้ความคิดริเริ่มใหม่ในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรรวมถึงการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีส่วนกระตุ้น และส่งเสริมให้พนักงานต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเพื่อนร่วมงานก็มีส่วนทำให้ตัวพนักงานต้องพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมนั้น พบว่า การอบรมที่จัดขึ้นให้กับพนักงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และภายหลังจากที่เข้ารับการอบรมแล้วพนักงานมักจะมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น โดยการอบรมภายในที่จัดขึ้นส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของพนักงาน เพื่อให้การซ่อมเรือเสร็จทันตามเวลาที่ลูกค้ากำหนด ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิผลของอู่ซ่อมเรือ สามารถให้บริการที่มีคุณภาพและตรงต่อเวลาตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสามารถส่งมอบงานและเอกสารได้ตรงตามเวลา สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนัญญา ทองหอม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนมุสลิมชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านปริมาณงาน และภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า พบว่าการมีความรู้ด้านกฎหมายและใช้กฎหมายตามขั้นตอน ทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและรวดเร็ว ด้านการ

ฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า การอบรมการใช้ทักษะเจรจาและทักษะเฉพาะตัว เพื่อปรับใช้ในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางปฏิบัติงานเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิจัยจะเห็นได้ว่าการพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ในด้านการอบรม และการพัฒนา ในเรื่องการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอู่ซ่อมเรือ ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการฝึกอบรมและส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะของงานอู่ซ่อมเรืออย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การศึกษานั้นไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากการศึกษาต่ออาจจะไม่มีผลต่อการทำงานในสายงานอู่ซ่อมเรือซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าใช้ระดับการศึกษาในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือบริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการเพื่อใช้ในการพิจารณาปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ดังนี้

1. จากข้อเสนอแนะในบทที่ 4 หน้า 73 ควรมีแผนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงาน เน้นเรื่องประสิทธิภาพของงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ใช้ในการปฏิบัติงานถือเป็นงานเฉพาะจำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญ หากมีการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสามารถมากยิ่งขึ้น รวมถึงทำให้พนักงานเกิดความรอบคอบโดยไม่เกิดอุบัติเหตุในระหว่างทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการวัดประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มากขึ้น อีกทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการฝึกอบรม การพัฒนา การศึกษา ควรได้รับการส่งเสริมให้มากขึ้นถ้าองค์กรต้องการเปิดตลาดใหม่ เช่น การรื้อถอนแท่นขุดเจาะน้ำมันในอ่าวไทย เป็นต้น และจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาฝีมือ ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะช่าง ในอุตสาหกรรมอู่ต่อเรือและซ่อมเรือเดินทะเลพาณิชย์

2. จากข้อเสนอแนะในบทที่ 4 หน้า 71 ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเรื่องขั้นตอนการบริหาร และสื่อสารให้กับพนักงานทุกระดับทั่วถึง รวมไปถึงสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากงานมีความกดดัน มีอันตราย และต้อง

ทำงานให้เสร็จทันต่อเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้รางวัลตอบแทน และอัตราเงินเดือน ควรมีการปรับปรุง โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานของฝ่ายการผลิต และในด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยการนำเทคโนโลยี แบบใหม่เข้ามาช่วย อาจทำให้เกิดประสิทธิภาพของอู่ซ่อมเรือมากขึ้น

3. จากข้อเสนอแนะในบทที่ 4 หน้า 73 ควรมีการกำหนดแผนการพัฒนาพนักงานเป็นนโยบายหลักขององค์กรอย่างต่อเนื่องโดยการแบ่งตามระดับการปฏิบัติงานและให้บรรลุผลตามเป้าหมาย รวมถึงผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ อีกทั้งควรมีการจัดตั้งหน่วยงาน R & D (Research and Development) งานวิจัยและการพัฒนาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การแปรรูปกฎหมายทางการเดินเรือ มาแปรเปลี่ยนเป็นธุรกิจ เป็นต้น

4. จากข้อเสนอแนะในบทที่ 4 หน้า 71 ควรมุ่งในเรื่องการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการให้เกียรติในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมการทำงานอย่างปลอดภัยปราศจากอุบัติเหตุ รวมถึงธรรมาภิบาลให้มีความรู้และทักษะการทำงานอย่างปลอดภัยมากยิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ อีกทั้งจัดทำระบบการทำงานโดยใช้แรงจูงใจเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน ควรมีการศึกษารายละเอียดให้มากขึ้น เพื่อหาความเหมาะสมในการจูงใจพนักงานให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างในบริษัทอื่นๆ ที่มีความใกล้เคียงกับกิจการอู่ซ่อมเรือ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยด้านการศึกษาและ เทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพต่องานซ่อมเรือ
3. ควรมีการศึกษาด้านการวิจัยเชิงคุณภาพกับพนักงานที่อยู่ในสถานการณ์จริง เพื่อนำมาวิเคราะห์หาข้อมูลเชิงลึกในลำดับต่อไป

บรรณานุกรม

- Neufeld J. E Rasmussen H. N. Lopez S. J. Ryder J. A. Magyar-Moe J. L, (2006), The counseling Psychologist, *The Engagement Model of Person-Environment Interaction*. Retrieved from <http://epublications.marquette.edu/>
- Khalique Muhammad others, (2011), Role of Intellectual Capital on the Organizational Performance of Electrical and Electronic SMEs in Pakistan, *International Journal of Business and Management*.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, (2558), การศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านพฤติกรรมผู้บริโภค, ปัจจัยด้านเว็บไซต์และเครื่องพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเช่าหรือประมวลผลเครื่องออนไลน์ (ECOMMERCE).
- กรมการขนส่งพาณิชย์นาวี, (2551), อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ, กรมการขนส่งพาณิชย์นาวี,. Retrieved from http://www.mkh.in.th/index.php?option=com_content&view=article&id=345&Itemid=371&lang=th
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, (2557), ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรม การโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร, การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนัญญา ทองหอม, (2556), อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ชุมชนมุสลิมชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด, อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนมุสลิมชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ.
- พิศโสภา ทิมวางค์, (2560), คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่, มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่.
- ลักษณะชัย ธนะวังน้อย, (2554), ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของพนักงานเครือข่ายโทร, ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช/นนทบุรี. Retrieved from https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/STOU.the.2011.253
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์, (2559), ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร, การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สหพันธ์นักบริหาร

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทง พิชยะ, (2561), ความเห็นต่อทุนมนุษย์และแนวทางการพัฒนา, บทสัมภาษณ์ความเห็นต่อทุนมนุษย์และแนวทางการพัฒนา.

ณัฐริณี พิสงษ์, (2555), ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ.

ณัฐราวี ยิ่งรู้, (2555), ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เสาวรจ รัตนคาฟู เมธาวิรัชตวิจิน, (2563), ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19 กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ ออนไลน์. Retrieved from <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>

ประไพทิพย์ ลือพงษ์, (2556), การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน, วารสารนักบริหาร.

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, (2556), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development, กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, (2559), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฉบับปรับปรุง กรุงเทพฯ โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พักตร์สรณ์ วรภัทร์ธีระกุล, (2562), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร), วารสารมหาจุฬานาครทรรณ.

พลิชฐ์ ศรีสุจริต, (2558), ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า (กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช) การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สมาคมต่อเรือและซ่อมเรือไทย, (2551), อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือของไทยในปัจจุบัน, สมาคมต่อเรือและซ่อมเรือไทย. Retrieved from <http://www.tsba.or.th/page8.html>

ธิดารัตน์ สินแสง, (2556), ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จีระ หงส์ลดารมภ์, (2555), สร้างทุนมนุษย์คนไทยรองรับประชาคมอาเซียนอย่างไร, *Journal of HR Intelligence*.

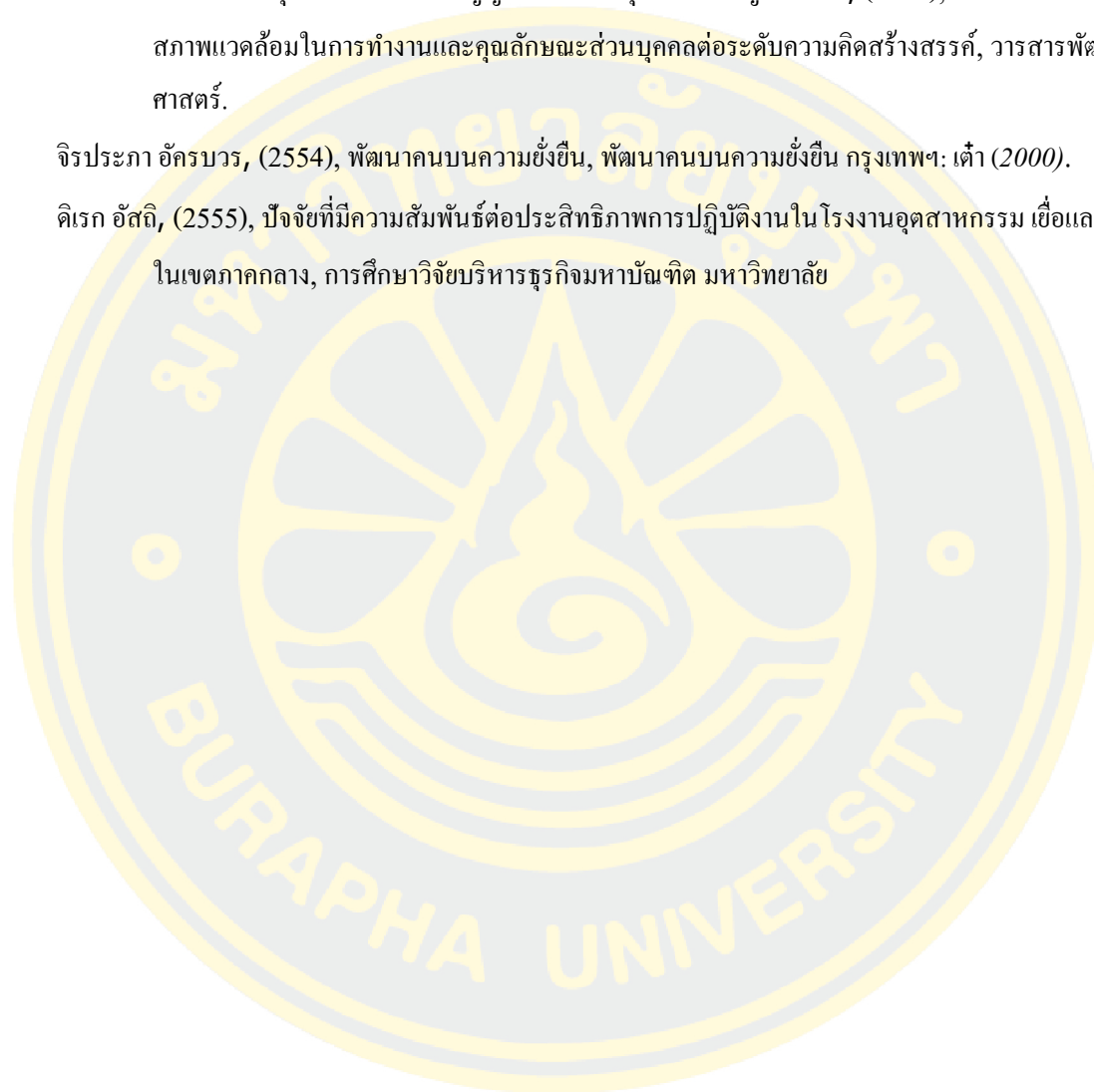
กรรณการ หลอดแก้ว และภูวรินทร์ นิลรัมย์, (2555), ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ การจัดการความรู้ทัศนคติที่มีต่อส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมไคเซน ของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด, การประชุมทางวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการ ระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2558.

พนิดา หวานเพชร, (2555), ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้แนวคิดโคเชน กรณีศึกษาแผนกบัญชี
ค่าใช้จ่าย วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการวิศวกรรมธุรกิจคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เดชา วัฒนไพศาล มณีบุษ จันทร์เที่ยง วรภัญญา ตันติไวทยกุล และอัจฉญา อภิวัต, (2554), ผลกระทบของ
สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์, วารสารพัฒนาบริหาร
ศาสตร์.

จิรประภา อัครบวร, (2554), พัฒนาคมนบนความยั่งยืน, พัฒนาคมนบนความยั่งยืน กรุงเทพฯ: เต้า (2000).

ดิเรก อัสถิ, (2555), ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เยื่อและกระดาษ
ในเขตภาคกลาง, การศึกษาวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ของ นายสกุล จิตพรไพศาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

ดังนั้นคำตอบของท่านจึงมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน โดยข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในบริษัท
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือ ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ ได้แก่ ความสามารถในการส่งมอบให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
(กรุณาตอบทุกข้อ)

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า
 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ระดับรายได้

ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท
 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท
 มากกว่า 40,001 บาท

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1-3 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี
 10-12 ปี มากกว่า 12 ปี

6. ตำแหน่งงานในบริษัท

ระดับ 3-4 ระดับ 5-6 ระดับ 7
 ระดับ 8 ระดับ 9

ส่วนที่ 2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอุโมงค์เรือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความเป็นจริง

คำอธิบาย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง
4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
ด้านที่ 1 สัมพันธภาพ					
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสบายใจ					
2. ท่านได้ทำงานที่ท้าทายและตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ท่านมีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้างในที่ทำงาน					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
5. ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
ด้านที่ 2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1. องค์กรของท่านมีการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรให้คนภายในองค์กรได้รับทราบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน					
2. การให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
3. องค์กรมีการประเมินการทำงานตาม KPI ที่เหมาะสม					
4. องค์กรมีแผนการเลื่อนขั้นที่เหมาะสม					
ด้านที่ 3 การคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน					
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
2. การกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน					
3. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน แต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม					
4. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานขององค์กรมีความเหมาะสมและสามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก					
5. มีการพัฒนาระบบการทำงาน และนำเทคโนโลยีแบบใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงาน (ทรัพยากรมนุษย์)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความเป็นจริง

คำอธิบาย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง
4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา					
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าที่ดีขึ้นภายในองค์กร					
2. ภายหลังจากที่เข้าทำงานท่านได้รับการสนับสนุน ให้ได้รับการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น					
3. งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอุซอมเรือ ในภาวะวิกฤตโควิด-19

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Descriptives

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1.1	171	1.00	2.00	1.0585	.23534
A1.2	171	1.00	5.00	3.5029	.85663
A1.3	171	1.00	5.00	2.8830	.99310
A1.4	171	1.00	5.00	2.9649	.94492
A1.5	171	1.00	5.00	3.7602	1.46161
A1.6	171	1.00	5.00	3.0000	1.12197
B2.1.1	171	2.00	5.00	3.7602	.62858
B2.1.2	171	2.00	5.00	3.4327	.65069
B2.1.3	171	2.00	5.00	3.5965	.62853
B2.1.4	171	2.00	5.00	3.3216	.64767
B2.1.5	171	2.00	5.00	3.5439	.75312
B2.2.1	171	1.00	5.00	3.1637	.66605
B2.2.2	171	1.00	5.00	2.9240	.74365
B2.2.3	171	2.00	5.00	3.4386	.60442
B2.2.4	171	1.00	5.00	2.8889	.68979
B2.3.1	171	1.00	5.00	3.2690	.63997
B2.3.2	171	2.00	5.00	3.2982	.61256
B2.3.3	171	2.00	5.00	3.2982	.60288
B2.3.4	171	1.00	5.00	3.2573	.59744
B2.3.5	171	1.00	5.00	2.9649	.73480
C3.1	171	1.00	5.00	3.0292	.67237
C3.2	171	1.00	5.00	2.6491	.84348
C3.3	171	1.00	5.00	3.1637	.70048
C4.1	171	1.00	5.00	3.7485	.63333
C4.2	171	1.00	5.00	3.6491	.66398
C4.3	171	2.00	5.00	3.8012	.57003
C4.4	171	2.00	5.00	3.7310	.66698
Valid N (listwise)	171				

Frequency Table

A1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	male	161	94.2	94.2	94.2
	femal	10	5.8	5.8	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

A1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less 20	1	.6	.6	.6
	20-30	17	9.9	9.9	10.5
	31-40	69	40.4	40.4	50.9
	41-50	63	36.8	36.8	87.7
	51	21	12.3	12.3	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

A1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less m.6	18	10.5	10.5	10.5
	m.6	39	22.8	22.8	33.3
	pre-gra	61	35.7	35.7	69.0
	gra	51	29.8	29.8	98.8
	master	2	1.2	1.2	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

A1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less 10000	1	.6	.6	.6
	10001-20000	58	33.9	33.9	34.5
	20001-30000	76	44.4	44.4	78.9
	30001-40000	18	10.5	10.5	89.5
	more 40001	18	10.5	10.5	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

A1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3	22	12.9	12.9	12.9
	4-6	16	9.4	9.4	22.2
	7-9	27	15.8	15.8	38.0
	10-12	22	12.9	12.9	50.9
	more 12	84	49.1	49.1	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

A1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-4	7	4.1	4.1	4.1
	5-6	62	36.3	36.3	40.4
	7	50	29.2	29.2	69.6
	8	28	16.4	16.4	86.0
	9	24	14.0	14.0	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less	1	.6	.6	.6
	middle	56	32.7	32.7	33.3
	more	97	56.7	56.7	90.1
	very more	17	9.9	9.9	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less	2	1.2	1.2	1.2
	middle	106	62.0	62.0	63.2
	more	50	29.2	29.2	92.4
	very more	13	7.6	7.6	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less	3	1.8	1.8	1.8
	middle	73	42.7	42.7	44.4
	more	85	49.7	49.7	94.2
	very more	10	5.8	5.8	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less	8	4.7	4.7	4.7
	middle	109	63.7	63.7	68.4
	more	45	26.3	26.3	94.7
	very more	9	5.3	5.3	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less	4	2.3	2.3	2.3
	middle	93	54.4	54.4	56.7
	more	51	29.8	29.8	86.5
	very more	23	13.5	13.5	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	more less	3	1.8	1.8	1.8
	less	10	5.8	5.8	7.6
	middle	121	70.8	70.8	78.4
	more	30	17.5	17.5	95.9
	very more	7	4.1	4.1	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	more less	9	5.3	5.3	5.3
	less	22	12.9	12.9	18.1
	middle	118	69.0	69.0	87.1
	more	17	9.9	9.9	97.1
	very more	5	2.9	2.9	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less	6	3.5	3.5	3.5
	middle	88	51.5	51.5	55.0
	more	73	42.7	42.7	97.7
	very more	4	2.3	2.3	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	more less	9	5.3	5.3	5.3
	less	20	11.7	11.7	17.0
	middle	127	74.3	74.3	91.2
	more	11	6.4	6.4	97.7
	very more	4	2.3	2.3	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	more less	1	.6	.6	.6
	less	7	4.1	4.1	4.7
	middle	116	67.8	67.8	72.5
	more	39	22.8	22.8	95.3
	very more	8	4.7	4.7	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less	8	4.7	4.7	4.7
	middle	110	64.3	64.3	69.0
	more	47	27.5	27.5	96.5
	very more	6	3.5	3.5	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less	7	4.1	4.1	4.1
	middle	112	65.5	65.5	69.6
	more	46	26.9	26.9	96.5
	very more	6	3.5	3.5	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	more less	1	.6	.6	.6
	less	5	2.9	2.9	3.5
	middle	120	70.2	70.2	73.7
	more	39	22.8	22.8	96.5
	very more	6	3.5	3.5	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

B2.3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	more less	7	4.1	4.1	4.1
	less	24	14.0	14.0	18.1
	middle	112	65.5	65.5	83.6
	more	24	14.0	14.0	97.7
	very more	4	2.3	2.3	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

C3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	more less	4	2.3	2.3	2.3
	less	18	10.5	10.5	12.9
	middle	124	72.5	72.5	85.4
	more	19	11.1	11.1	96.5
	very more	6	3.5	3.5	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

C3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	more less	13	7.6	7.6	7.6
	less	59	34.5	34.5	42.1
	middle	77	45.0	45.0	87.1
	more	19	11.1	11.1	98.2
	very more	3	1.8	1.8	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

C3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	more less	1	.6	.6	.6
	less	19	11.1	11.1	11.7
	middle	110	64.3	64.3	76.0
	more	33	19.3	19.3	95.3
	very more	8	4.7	4.7	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

C4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	more less	1	.6	.6	.6
	less	3	1.8	1.8	2.3
	middle	46	26.9	26.9	29.2
	more	109	63.7	63.7	93.0
	very more	12	7.0	7.0	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

C4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	more less	1	.6	.6	.6
	less	2	1.2	1.2	1.8
	middle	66	38.6	38.6	40.4
	more	89	52.0	52.0	92.4
	very more	13	7.6	7.6	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

C4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less	2	1.2	1.2	1.2
	middle	42	24.6	24.6	25.7
	more	115	67.3	67.3	93.0
	very more	12	7.0	7.0	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

C4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less	2	1.2	1.2	1.2
	middle	61	35.7	35.7	36.8
	more	89	52.0	52.0	88.9
	very more	19	11.1	11.1	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

Oneway**Warnings**

Post hoc tests are not performed for C4 because there are fewer than three groups.

Descriptives

C4

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
male	161	3.7205	.49084	.03868	3.6441	3.7969	2.00	5.00
femal	10	3.9250	.55340	.17500	3.5291	4.3209	3.00	4.75
Total	171	3.7325	.49526	.03787	3.6577	3.8072	2.00	5.00

ANOVA

C4

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.394	1	.394	1.611	.206
Within Groups	41.304	169	.244		
Total	41.697	170			

Oneway**Warnings**

Post hoc tests are not performed for C4 because at least one group has fewer than two cases.

Descriptives

C4

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
less 20	1	4.0000	4.00	4.00
20-30	17	3.6029	.56637	.13736	3.3117	3.8941	3.00	5.00
31-40	69	3.6920	.47190	.05681	3.5787	3.8054	2.75	5.00
41-50	63	3.7500	.50601	.06375	3.6226	3.8774	2.00	5.00
51	21	3.9048	.47088	.10275	3.6904	4.1191	3.00	5.00
Total	171	3.7325	.49526	.03787	3.6577	3.8072	2.00	5.00

ANOVA

C4

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.112	4	.278	1.137	.341
Within Groups	40.585	166	.244		
Total	41.697	170			

Oneway

Descriptives

C4

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
less m.6	18	3.8056	.48169	.11354	3.5660	4.0451	2.75	4.75
m.6	39	3.5641	.47544	.07613	3.4100	3.7182	2.00	4.50
pre-gra	61	3.6885	.38367	.04912	3.5903	3.7868	3.00	5.00
gra	51	3.8627	.58377	.08174	3.6986	4.0269	2.75	5.00
master	2	4.3750	.53033	.37500	-.3898	9.1398	4.00	4.75
Total	171	3.7325	.49526	.03787	3.6577	3.8072	2.00	5.00

ANOVA

C4

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.011	4	.753	3.230	.014
Within Groups	38.687	166	.233		
Total	41.697	170			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: C4

Scheffe

(I) A1.3	(J) A1.3	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
less m.6	m.6	.24145	.13756	.546	-.1871	.6700
	pre-gra	.11703	.12949	.936	-.2864	.5204
	gra	-.05719	.13235	.996	-.4695	.3551
	master	-.56944	.35982	.645	-1.6904	.5515
m.6	less m.6	-.24145	.13756	.546	-.6700	.1871
	pre-gra	-.12442	.09898	.812	-.4328	.1839
	gra	-.29864	.10269	.081	-.6185	.0213
	master	-.81090	.35000	.257	-1.9012	.2794
pre-gra	less m.6	-.11703	.12949	.936	-.5204	.2864
	m.6	.12442	.09898	.812	-.1839	.4328
	gra	-.17422	.09160	.463	-.4596	.1111
	master	-.68648	.34691	.421	-1.7672	.3942
gra	less m.6	.05719	.13235	.996	-.3551	.4695
	m.6	.29864	.10269	.081	-.0213	.6185
	pre-gra	.17422	.09160	.463	-.1111	.4596
	master	-.51225	.34799	.705	-1.5963	.5718
master	less m.6	.56944	.35982	.645	-.5515	1.6904
	m.6	.81090	.35000	.257	-.2794	1.9012
	pre-gra	.68648	.34691	.421	-.3942	1.7672
	gra	.51225	.34799	.705	-.5718	1.5963

Homogeneous Subsets**C4**Scheffe^{a,b}

A1.3	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
m.6	39	3.5641	
pre-gra	61	3.6885	3.6885
less m.6	18	3.8056	3.8056
gra	51	3.8627	3.8627
master	2		4.3750
Sig.		.817	.090

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 8.101.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Oneway**Warnings**

Post hoc tests are not performed for C4 because at least one group has fewer than two cases.

Descriptives

C4

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
less 10000	1	4.0000	4.00	4.00
10001-20000	58	3.6379	.44715	.05871	3.5204	3.7555	2.75	4.75
20001-30000	76	3.7171	.45523	.05222	3.6131	3.8211	2.00	5.00
30001-40000	18	3.7361	.50346	.11867	3.4857	3.9865	3.00	4.50
more 40001	18	4.0833	.66972	.15786	3.7503	4.4164	3.00	5.00
Total	171	3.7325	.49526	.03787	3.6577	3.8072	2.00	5.00

ANOVA

C4

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.824	4	.706	3.015	.020
Within Groups	38.873	166	.234		
Total	41.697	170			

Oneway

Descriptives

C4

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					1-3	22		
4-6	16	3.5469	.50182	.12545	3.2795	3.8143	2.75	4.25
7-9	27	3.7130	.43136	.08302	3.5423	3.8836	3.00	4.50
10-12	22	3.6818	.40224	.08576	3.5035	3.8602	2.75	4.25
more 12	84	3.6905	.46345	.05057	3.5899	3.7911	2.00	5.00
Total	171	3.7325	.49526	.03787	3.6577	3.8072	2.00	5.00

ANOVA

C4

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.775	4	.944	4.131	.003
Within Groups	37.923	166	.228		
Total	41.697	170			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: C4

Scheffe

(I) A1.5	(J) A1.5	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
1-3	4-6	.55540*	.15704	.016	.0662	1.0446
	7-9	.38931	.13728	.095	-.0383	.8170
	10-12	.42045	.14411	.080	-.0285	.8694
	more 12	.41180*	.11447	.014	.0552	.7684
4-6	1-3	-.55540*	.15704	.016	-1.0446	-.0662
	7-9	-.16609	.15080	.875	-.6358	.3037
	10-12	-.13494	.15704	.946	-.6242	.3543
	more 12	-.14360	.13038	.875	-.5497	.2625
7-9	1-3	-.38931	.13728	.095	-.8170	.0383
	4-6	.16609	.15080	.875	-.3037	.6358
	10-12	.03114	.13728	1.000	-.3965	.4588
	more 12	.02249	.10574	1.000	-.3069	.3519
10-12	1-3	-.42045	.14411	.080	-.8694	.0285
	4-6	.13494	.15704	.946	-.3543	.6242
	7-9	-.03114	.13728	1.000	-.4588	.3965
	more 12	-.00866	.11447	1.000	-.3653	.3479
more 12	1-3	-.41180*	.11447	.014	-.7684	-.0552
	4-6	.14360	.13038	.875	-.2625	.5497
	7-9	-.02249	.10574	1.000	-.3519	.3069
	10-12	.00866	.11447	1.000	-.3479	.3653

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

C4

Scheffe^{a,b}

A1.5	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
4-6	16	3.5469	
10-12	22	3.6818	3.6818
more 12	84	3.6905	3.6905
7-9	27	3.7130	3.7130
1-3	22		4.1023
Sig.		.828	.053

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 24.710.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Oneway**Descriptives**

C4

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					3-4	7		
5-6	62	3.7823	.50303	.06389	3.6545	3.9100	2.75	5.00
7	50	3.6950	.47189	.06674	3.5609	3.8291	2.00	5.00
8	28	3.5804	.45161	.08535	3.4052	3.7555	3.00	4.75
9	24	3.6458	.40991	.08367	3.4727	3.8189	2.75	4.50
Total	171	3.7325	.49526	.03787	3.6577	3.8072	2.00	5.00

ANOVA

C4

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.801	4	1.200	5.400	<.001
Within Groups	36.897	166	.222		
Total	41.697	170			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: C4

Scheffe

(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
A1.6	5-6	.68203*	.18798	.013	.0964	1.2676
	7	.76929*	.19026	.003	.1766	1.3620
	8	.88393*	.19923	<.001	.2633	1.5046
	9	.81845*	.20252	.003	.1876	1.4493
5-6	3-4	-.68203*	.18798	.013	-1.2676	-.0964
	7	.08726	.08961	.917	-.1919	.3664
	8	.20190	.10735	.475	-.1325	.5363
	9	.13642	.11334	.835	-.2167	.4895
7	3-4	-.76929*	.19026	.003	-1.3620	-.1766
	5-6	-.08726	.08961	.917	-.3664	.1919
	8	.11464	.11128	.900	-.2320	.4613
	9	.04917	.11708	.996	-.3155	.4139
8	3-4	-.88393*	.19923	<.001	-1.5046	-.2633
	5-6	-.20190	.10735	.475	-.5363	.1325
	7	-.11464	.11128	.900	-.4613	.2320
	9	-.06548	.13115	.993	-.4740	.3431
9	3-4	-.81845*	.20252	.003	-1.4493	-.1876
	5-6	-.13642	.11334	.835	-.4895	.2167
	7	-.04917	.11708	.996	-.4139	.3155

8	.06548	.13115	.993	-.3431	.4740
---	--------	--------	------	--------	-------

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

C4

Scheffe^{a,b}

A1.6	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
8	28	3.5804	
9	24	3.6458	
7	50	3.6950	
5-6	62	3.7823	
3-4	7		4.4643
Sig.		.774	1.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 19.503.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	C4 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: SB2.1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.378	.40243

a. Predictors: (Constant), C4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.896	1	16.896	104.330	<.001 ^b
	Residual	27.369	169	.162		
	Total	44.266	170			

a. Dependent Variable: SB2.1

b. Predictors: (Constant), C4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.155	.235		4.923	<.001
	C4	.637	.062	.618	10.214	<.001

a. Dependent Variable: SB2.1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	C4 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: SB2.2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.312 ^a	.097	.092	.51659

a. Predictors: (Constant), C4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.869	1	4.869	18.246	<.001 ^b
	Residual	45.101	169	.267		
	Total	49.970	170			

a. Dependent Variable: SB2.2

b. Predictors: (Constant), C4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.828	.301		6.070	<.001
	C4	.342	.080	.312	4.271	<.001

a. Dependent Variable: SB2.2

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	C4 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: SB2.3

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.258	.253	.44001

a. Predictors: (Constant), C4

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	11.348	1	11.348	58.613	<.001 ^b
	Residual	32.719	169	.194		
	Total	44.067	170			

a. Dependent Variable: SB2.3

b. Predictors: (Constant), C4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.270	.257		4.952	<.001
	C4	.522	.068	.507	7.656	<.001

a. Dependent Variable: SB2.3

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	C3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: SB2.1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.272	.268	.43659

a. Predictors: (Constant), C3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.052	1	12.052	63.227	<.001 ^b
	Residual	32.214	169	.191		
	Total	44.266	170			

a. Dependent Variable: SB2.1

b. Predictors: (Constant), C3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.246	.165		13.612	<.001
	C3	.436	.055	.522	7.952	<.001

a. Dependent Variable: SB2.1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	C3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: SB2.2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.515	.37749

a. Predictors: (Constant), C3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.888	1	25.888	181.669	<.001 ^b
	Residual	24.082	169	.142		
	Total	49.970	170			

a. Dependent Variable: SB2.2

b. Predictors: (Constant), C3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.221	.143		8.556	<.001
	C3	.639	.047	.720	13.478	<.001

a. Dependent Variable: SB2.2

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	C3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: SB2.3

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.511	.35607

a. Predictors: (Constant), C3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.640	1	22.640	178.571	<.001 ^b
	Residual	21.427	169	.127		
	Total	44.067	170			

a. Dependent Variable: SB2.3

b. Predictors: (Constant), C3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.456	.135		10.823	<.001
	C3	.598	.045	.717	13.363	<.001

a. Dependent Variable: SB2.3

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสฤก จิตพรไพศาล
วัน เดือน ปี เกิด	29 พฤษภาคม 2515
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	98/20 หมู่ 1 ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ผู้จัดการซ่อมเรือ และผู้จัดการฝ่ายเครื่องกล บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิศวกรรมเครื่องกลเรือ ศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ

