

การจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม
และแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเน็ต จำกัด

**PRODUCTION SCHEDULING INFLUENCE ON COLLABORATION
PERFORMANCE AND JOB MOTIVATION: A CASE STUDY OF
FABRINET COMPANY LIMITED**

พัทธ์ประไพ เกียรติอุทัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม
และแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด

พัชร์ประไพ เกียรติอุทัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การจัดการตารางผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจ
ในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเน็ต จำกัด

Production Scheduling Influence on Collaboration Performance
and Job Motivation: A Case Study of Fabrinet Company Limited

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวพัศตร์ประไพ เกียรติอุทัย

วิชาเอก

การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.

ปีการศึกษา

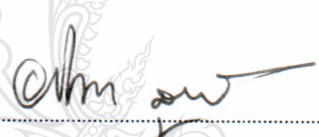
2560

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ




..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ศุภกร พรหิรัญกุล, คอ.ค.)



..... กรรมการ

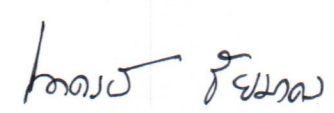
(รองศาสตราจารย์อภิรดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถรพี ชัยมงคล, ประ.ค.)

วันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2561

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวพัทธ์ประไพ เกียรติอุทัย
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม และ 4) ปัจจัยด้านการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานฝ่ายผลิต วิศวกรควบคุมการผลิต พนักงานจัดหาและจัดซื้อ วัสดุดิบจากทุก ๆ หน่วยธุรกิจภายใน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 268 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างแบบรายคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงาน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และความขัดแย้งกันในกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม การจัดตารางการผลิตด้านเวลางานเสร็จสิ้น เวลากำหนดส่ง และเวลาพร้อมทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม การจัดตารางการผลิตด้านเวลางานเสร็จสิ้น เวลาพร้อมทำงาน และเวลากำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

คำสำคัญ: การจัดตารางการผลิต การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน

Independent Study Title	Production Scheduling Influence on Collaboration Performance and Job Motivation: A Case Study of Fabrinet Company Limited
Name-Surname	Miss Pakprapai Kiatuthai
Major Subject	Business Engineering Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Daranee Pimchangthong, D.B.A.
Academic Year	2017

ABSTRACT

The objectives of the case study are to study: 1) personal factors affecting collaboration performance, 2) collaboration performance factors influencing on the job motivation, 3) production scheduling factors influencing on collaboration performance and 4) production scheduling factors influencing on the job motivation.

The surveys of 268 employees of Fabrinet Co., Ltd. including manufacturing supervisors, manufacturing engineers, purchasing officers and Sourcing officers were taken for data analysis. Two types of statistics analyzed were: 1) descriptive statistics including frequencies, percentages, means, and standard deviations and 2) inferential statistics including independent sample t-test, one-way ANOVA, Post Hoc using LSD and Multiple Linear Regression at the statistical significant level of 0.05.

The findings indicated that the personal factors in terms of gender, age, levels of education, job duration and job position did not distinctively affect collaboration performance. The collaboration performance in aspects of work assignment, work discussion, and personal conflict have influenced on the job motivation. Production scheduling in aspects of completion time, due date and release date have influenced the collaboration performance. Production Scheduling aspects of completion time, release date, and due date have influenced the job motivation.

Keywords: production scheduling, collaboration performance, job motivation

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่องการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน ภาควิชา ศึกษาศาสตร์ บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ประสบความสำเร็จได้ด้วยความกรุณาและอนุเคราะห์จากทุกท่าน โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการทำการค้นคว้าอิสระนี้มาโดยตลอด ซึ่งผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูลและกรอกแบบสอบถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาทำให้สามารถที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นและเป็นจริงมาใช้ในการศึกษาได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และทำให้การค้นคว้าอิสระ ดำเนินไปได้ด้วยความสะดวกและราบรื่น

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์และให้คำปรึกษาชี้แนะแก่ผู้ศึกษามาโดยตลอดทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้เรียนรู้มาทำประโยชน์และทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้สำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อยหากงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย



พัชร์ประไพ เกียรติอุทัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	16
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	17
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	18
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม.....	21
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดลำดับการผลิตและการจัดตารางการผลิต.....	23
2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก.....	25
2.4 ประวัติบริษัท ฟาบริเนท จำกัด.....	27
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	39
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	93
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	93
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	96
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	102
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	105
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	112
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม การทดสอบ	
ความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์ค่า IOC.....	121
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test).....	134
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ.....	140
ภาคผนวก จ หนังสือรับรองการตรวจบทความคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract)	
จากสำนักบัณฑิตศึกษา.....	192
ประวัติผู้เขียน.....	195

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งงาน.....	34
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับความไว้วางใจต่อกันของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับความขัดแย้งกันในกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับการมอบหมายการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับการจัดตารางการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับเวลางานเสร็จสิ้นของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับเวลาดำเนินงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับเวลาพร้อมทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับเวลากำหนดส่งของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับการยอมรับนับถือของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
ตารางที่ 4.16 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม	58
ตารางที่ 4.18 การทดสอบอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีม	59
ตารางที่ 4.19 การทดสอบระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีม	60
ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษาด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม.....	62
ตารางที่ 4.21 การทดสอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม.....	63
ตารางที่ 4.22 การทดสอบตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม	64
ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของตำแหน่งงานด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม.....	65
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ.....	67
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ.....	67
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน	69
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานด้านความก้าวหน้า.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า.....	70
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงาน เป็นทีมด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย.....	73
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อ การทำงานเป็นทีมด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย.....	74
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจต่อกัน.....	75
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อ การทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจต่อกัน.....	75
ตารางที่ 4.36 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม.....	76
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อ การทำงานเป็นทีมด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม.....	77
ตารางที่ 4.38 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น.....	77
ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อ การทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น.....	78
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายการทำงาน.....	79
ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อ การทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงาน.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.42 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม.....	80
ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม.....	81
ตารางที่ 4.44 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ.....	82
ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ.....	83
ตารางที่ 4.46 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	84
ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	84
ตารางที่ 4.48 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า.....	85
ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า.....	86
ตารางที่ 4.50 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน.....	86
ตารางที่ 4.51 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน.....	87
ตารางที่ 4.52 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน.....	88
ตารางที่ 4.53 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน.....	89
ตารางที่ 4.54 สรุปผลสมการการพยากรณ์จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน.....	89
ตารางที่ 4.55 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.56 สรุปผลสมการการพยากรณ์จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การจัดการการผลิต มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม.....	91
ตารางที่ 4.57 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 4 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการทำงาน.....	92
ตารางที่ 4.58 สรุปผลสมการการพยากรณ์จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 การจัดการการผลิต มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน.....	92



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 จำนวนรายการของสินค้าที่กำหนดให้มีการจัดส่ง จำนวนรายการสินค้าที่สามารถจัดส่งได้และรายได้ที่สูญเสียไปเนื่องจากไม่สามารถจัดส่งงานได้ตามหมายกำหนดการ	15
ภาพที่ 1.2 แสดงแผนการจัดส่งและวันที่ทำการส่งมอบงานของผลิตภัณฑ์ Rxx ให้กับลูกค้า.....	16
ภาพที่ 1.3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	20
ภาพที่ 2.1 แสดงขั้นตอนการทำงานของ NPI.....	28



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกธุรกิจมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นทุกวัน องค์กรจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การทำงานร่วมกันจากหลากหลายหน่วยงานในองค์กร อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยเฉพาะในส่วนของฝ่ายวางแผนและจัดตารางการผลิต กับฝ่ายผลิต ที่มักจะเป็นไม้เบื่อไม้เมาในการทำงาน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขทางธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการของลูกค้า การจัดส่งวัตถุดิบ แรงงาน หรือ Lead Time เป็นต้น ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการทำงานของฝ่ายผลิต

ในช่วงระยะเวลา 7 ปี ที่ผ่านมา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายวางแผนการผลิตซึ่งมีหน้าที่ในการจัดตารางการผลิต และฝ่ายผลิตซึ่งมีหน้าที่ในการประกอบชิ้นงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกัน ไปจนถึงแรงจูงใจในการทำงานการทำตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงตารางการผลิตแบบกะทันหัน การจัดตารางการผลิตที่มากกว่าความสามารถของกระบวนการการผลิตที่สามารถทำได้ การจัดตารางการผลิตโดยที่ไม่ได้คำนึงถึง Cycle Time ของกระบวนการผลิต ความผันแปรในการได้รับวัตถุดิบที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการผลิต การเปลี่ยนแปลงปริมาณและชนิดของสินค้าจากลูกค้า และเหตุฉุกเฉินในสายการผลิต เช่น เครื่องจักรเสียหาย หรือ วัตถุดิบด้อยคุณภาพ

ในระหว่างช่วงวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึง 30 มิถุนายน 2560 (FY17) ได้เกิดความเสียหายเฉพาะในส่วนของงานของ EDFA BU เนื่องจากการทำงานที่ไม่สามารถจัดส่งสินค้าได้ตามที่ตกลงกับลูกค้าจำนวน 240 รายการ จากจำนวนทั้งหมด 1,395 รายการ หรือคิดเป็นร้อยละ 17 หากคิดเป็นรายได้ เราเกิดความสูญเสียเนื่องมาจากที่ไม่สามารถจัดส่งสินค้าได้ตามแผนรวมสูงถึง 5,692,761.95\$ หรือ 170,782,858.50 บาท ดังแสดงในภาพที่ 1.1 ที่แสดงรายละเอียดจำนวนรายการที่มีการตกลงให้มีการส่งมอบ จำนวนรายการที่สามารถจัดส่งได้ จำนวนรายการที่ไม่สามารถส่งมอบได้ทันกำหนดการ และร้อยละของการส่งมอบที่สามารถทำได้ โดยแยกออกเป็นรายไตรมาส โดยที่

Q1FY17 หมายถึงช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึง 30 กันยายน 2559

Q2FY17 หมายถึงช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2559 ถึง 31 ธันวาคม 2559

Q3FY17 หมายถึงช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 มกราคม 2560 ถึง 31 มีนาคม 2560

Q4FY17 หมายถึงช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 เมษายน 2560 ถึง 30 มิถุนายน 2560

TotalFY17 หมายถึงช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึง 30 มิถุนายน 2560

	Q1FY17	Q2FY17	Q3FY17	Q4FY17	TotalFY17
Commitment (Times)	361	351	322	361	1,395
Achieved (Times)	246	296	300	313	1,155
Missed (Times)	115	55	22	48	240
Missed revenue (THB)	(85,157,497.2)	(40,483,716.0)	(6,661,401.00)	(38,480,243.70)	(170,782,858.50)
Quarter Service level %	68%	84%	93%	87%	83%

ภาพที่ 1.1 จำนวนรายการของสินค้าที่กำหนดให้มีการจัดส่ง จำนวนรายการสินค้าที่สามารถจัดส่งได้ และรายได้ที่สูญเสียไปเนื่องจากไม่สามารถจัดส่งงานได้ตามหมายกำหนดการ

ที่มา : บริษัท ฟาบริเนท จำกัด (2560)

เพื่อลงลึกไปในแผนของโครงการจึงขอยกตัวอย่าง โครงการ Rxx ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์หนึ่งในกลุ่ม optical amplifier และเป็นโครงการใหม่ที่มีปัญหาในการวางแผนการผลิต การผลิต และการจัดส่งตั้งแต่ช่วงเริ่มต้น ดังภาพที่ 1.2 ที่แสดงรายละเอียดการจัดส่งผลิตภัณฑ์กับกำหนดในการจัดส่งผลิตภัณฑ์ โดยจะเห็นว่าไม่สามารถจัดส่งผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้าได้ตามหมายกำหนดการที่ลูกค้าต้องการได้ทุกครั้ง ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบที่ตามมา 2 แบบ คือ ผลกระทบที่สามารถประมาณค่าเป็นตัวเลขได้ เช่น ค่าปรับเนื่องจากส่งงานล่าช้า การสูญเสียส่วนแบ่งทางการตลาด โดยที่ราคาขายของผลิตภัณฑ์ Rxx อยู่ที่หน่วยละ 354,000 บาท เป็นต้น และผลกระทบที่ไม่สามารถประมาณค่าเป็นตัวเลขได้ ซึ่งประกอบด้วย มุมมองจากลูกค้ามายังองค์กร ได้แก่ ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร ความเชื่อมั่นจากลูกค้า เป็นต้น และมุมมองจากคนภายในองค์กร (ฝ่ายผลิตและฝ่ายวางแผนการผลิต) ซึ่งแบ่งออกเป็น มุมมองของฝ่ายผลิต และมุมมองจากฝ่ายวางแผนการผลิต โดยที่ฝ่ายผลิตมีความคิดว่าฝ่ายวางแผนการผลิตการทำการตกลงวันส่งมอบกับลูกค้าโดยไม่ได้มีการพูดคุยกับฝ่ายผลิต วิศวกรควบคุมการผลิต และฝ่ายจัดซื้อก่อน ทำให้ไม่มีวัตถุดิบ คน เครื่องจักร และวิธีการทำงานที่ถูกต้องเพียงพอ เมื่อถึงวันเริ่มผลิต จึงไม่สามารถเริ่มงานได้ตามแผน เกิดความล่าช้า เกิดความผิดพลาดระหว่างการทำงาน จึงต้องเร่งการผลิตเพื่อให้ทันวันส่งมอบ ทำให้เกิดความขัดแย้งในทีม ในท้ายที่สุดจึงอาจไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามแผน และยังส่งผลถึงแรงจูงใจในการทำงานของทุกคนในทีม และในภาพรวม ในขณะที่ฝ่ายวางแผนการผลิตมีความคิดเห็นว่า ฝ่ายผลิตไม่สามารถทำงานได้เสร็จ

สิ้นทันตามกำหนดเวลา ทั้ง ๆ ที่ได้วางแผนการผลิต โดยคำนึงถึงเวลามาตรฐานที่ต้องใช้ในการทำงาน แล้ว การที่ไม่สามารถจัดส่งงานได้ทันตามกำหนดเวลา เกิดจากการทำงานที่ผิดพลาดของฝ่ายผลิตเอง

โดยสรุปแล้วความเสียหายที่ไม่สามารถประเมินค่าออกมาเป็นเงินได้ จะสร้างความเสียหายในระยะยาวให้กับองค์กรได้มากกว่า ความเสียหายที่สามารถประเมินเป็นตัวเงินได้ โดยเฉพาะความสามารถในการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานแต่ละคน ที่ส่งผลโดยตรงกับคุณภาพและปริมาณงานที่สามารถผลิตออกมาได้

Shipping Date	11-Nov-16	18-Nov-16	25-Nov-16	2-Dec-16	9-Dec-16	16-Dec-16	23-Dec-16	30-Dec-16	6-Jan-17	13-Jan-17	20-Jan-17	27-Jan-17	3-Feb-17	10-Feb-17	17-Feb-17	24-Feb-17	3-Mar-17
Plan	0	2	1	0	0	1	3	0	2	0	3	2	0	0	0	0	0
Actual	0	2	0	0	0	1	3	0	2	0	3	2	0	0	0	0	0
Dif.	0	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Shipping Date	10-Mar-17	17-Mar-17	24-Mar-17	31-Mar-17	7-Apr-17	14-Apr-17	21-Apr-17	28-Apr-17	5-May-17	12-May-17	19-May-17	26-May-17	2-Jun-17	9-Jun-17	16-Jun-17	23-Jun-17	30-Jun-17
Plan	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	4	0	1	12	9	8	0
Actual	0	0	0	1	0	1	0	0	2	4	4	0	0	0	4	5	0
Dif.	0	0	0	1	0	1	0	0	-1	0	0	0	-1	-12	-5	-3	0

ภาพที่ 1.2 แสดงแผนการจัดส่งและวันที่ทำการส่งมอบงานของผลิตภัณฑ์ Rxx ให้กับลูกค้า
ที่มา : บริษัท ฟาบริเนท จำกัด (2560)

ดังนั้นการศึกษาเรื่อง การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด จะสามารถนำไปใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการเรื่องการจัดตารางการผลิต และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อทำให้เกิดความปรองดอง ความสามัคคี และการทำงานร่วมกันอันดี เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร และนำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของทุกฝ่าย

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม
- 1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม
- 1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดการการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

- 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน
- 1.3.2 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.3.3 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม
- 1.3.4 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 พื้นที่ ในการวิจัย บริษัท ฟาบริเนท จำกัด เลขที่ 5/6 หมู่ 6 ซอยคุณพระ ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี

1.4.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ หัวหน้างานฝ่ายผลิต วิศวกรควบคุมการผลิต พนักงานจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ จากทุก ๆ BUs ภายใน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 651 คน

1.4.3 กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณที่ทราบจำนวนประชากร ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ 268 ตัวอย่าง

1.4.4 การสุ่มตัวอย่าง ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม จาก 3 ตำแหน่งงาน ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละตำแหน่ง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน จากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่างจาก 3 ตำแหน่งงานตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.4.5 ขอบเขตด้านเวลาการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560 รวมเวลาดำเนินการทั้งสิ้น 6 เดือน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 หัวหน้างานฝ่ายผลิต หมายถึง พนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ที่มีหน้าที่ ควบคุมดูแลการผลิตอย่างใกล้ชิด สังเกตติดตามการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการผลิต ทั้งที่เกิดจากความผิดปกติจากเครื่องจักรหรือพนักงาน และจัดการป้องกันแก้ไขให้ถูกต้องเรียบร้อย เพื่อให้การผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย

1.5.2 วิศวกรควบคุมการผลิต หมายถึง พนักงาน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ที่มีหน้าที่ในการจัดการ ในการวางแผน การดำเนินการ และการควบคุม เน้นหนักในการเพิ่มผลิตผลทางอุตสาหกรรม ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ผลตอบแทนสูงสุดและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่า

1.5.3 ฝ่ายผลิต หมายถึง กลุ่มของพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ที่มีหน้าที่ในการแปรรูป ทรัพยากรการผลิต เช่น วัตถุดิบ แรงงาน และ พลังงาน ให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่พร้อมในการจัดจำหน่ายแก่ลูกค้า

1.5.4 ฝ่ายวางแผนและจัดตารางการผลิต หมายถึง กลุ่มของพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ที่มีหน้าที่ในการวางแผน และจัดการปัจจัยการผลิตต่าง ๆ เช่น แรงงาน เครื่องจักร วัตถุดิบ กระบวนการผลิต หรือ 4M (Man, Machine, Machine, Method) เป็นต้น เพื่อให้ผลการผลิตบรรลุตามเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ตามความต้องการของลูกค้า (Customer Demand) ซึ่งความต้องการของลูกค้า นั้นอาจเกิดจากการสั่งซื้อจริงที่เกิดขึ้นแล้ว หรือการพยากรณ์ความต้องการที่จะซื้อสินค้าในอนาคตตามช่วงเวลาต่าง ๆ

1.5.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน เพื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เกิดผลสำเร็จร่วมกันตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5.6 การจัดตารางการผลิต หมายถึง การแยกประเภทและปริมาณสินค้าออกมาให้ชัดเจน ว่าใครจะเป็นผู้ทำ จะใช้เครื่องจักรเครื่องใด จะเริ่มทำงานวันไหน ตั้งแต่เวลาใดถึงเวลาใด และทำจำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึง พารามิเตอร์หลัก 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่

1.5.6.1 เวลากำหนดงานเสร็จ (Completion Time)

1.5.6.2 เวลาปฏิบัติงานบนหน่วยผลิต (Processing Time)

1.5.6.3 เวลาพร้อมทำงาน (Release Time)

1.5.6.4 เวลากำหนดส่ง (Due Date)

1.5.7 New Product Introduction (NPI) หมายถึง การแนะนำผลิตภัณฑ์ เตรียมความพร้อม เพื่อการผลิต ทำการผลิตผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ที่ไม่เคยเคยผลิตมาก่อน รวมไปถึงจนถึงการทดสอบ และปรับปรุงแก้ไขจนได้วิธีการและรูปแบบที่สมบูรณ์ที่สุดก่อนที่จะผลิตในจำนวนมาก ๆ

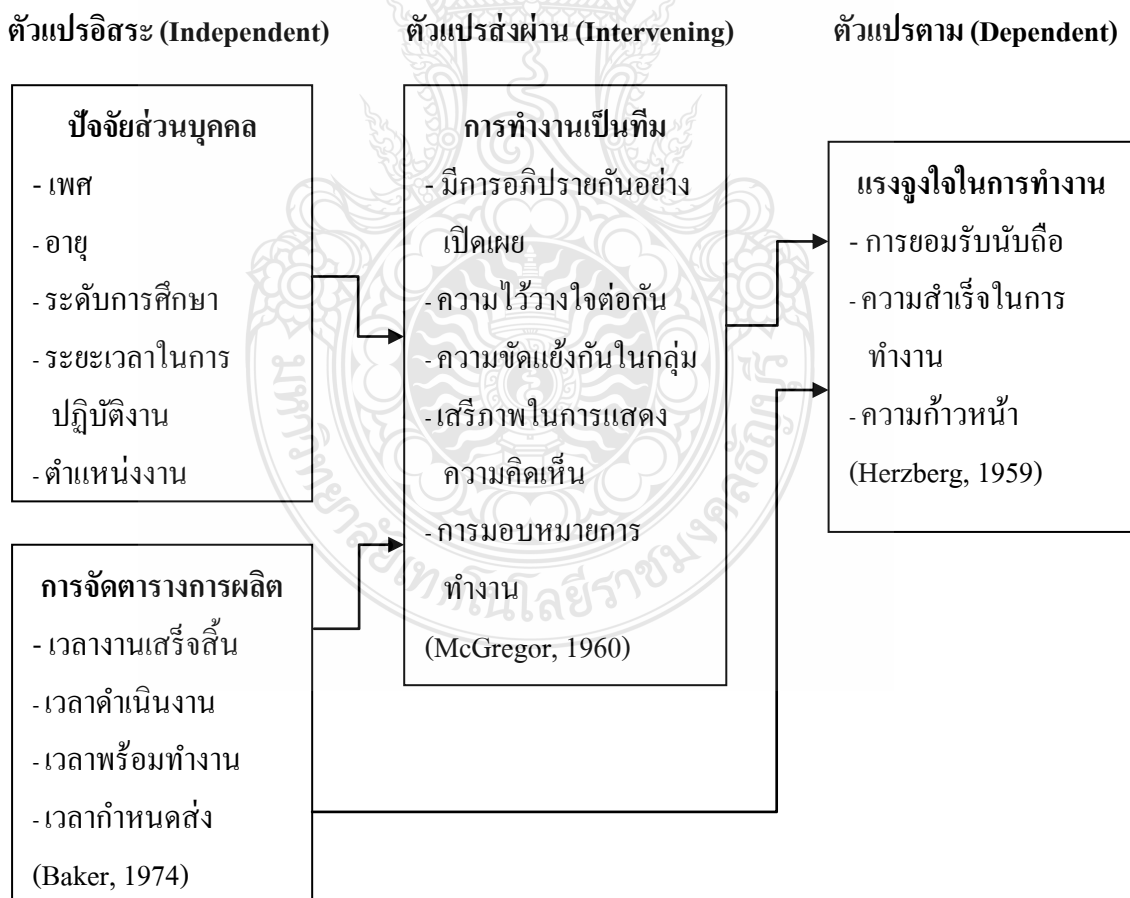
1.5.8 Optical Fiber หมายถึง เส้นใยนำแสง เป็นท่อนำแสงที่มีลักษณะโปร่งแสง มีขนาดเล็ก มีความสามารถในการนำสัญญาณแสงได้ดี (เนื่องจากมีค่าการลดทอนต่ำ) ทำให้สามารถส่งผ่านข้อมูลแสง ไปได้ในระยะไกล

1.5.9 EDFA (Erbium-Doped Fiber Amplifier) หมายถึง อุปกรณ์ขยายสัญญาณแสงชนิด EDFA เป็นอุปกรณ์ที่ประกอบด้วยเส้นใยนำแสงชนิดพิเศษที่ส่วนของคอร์ถูกเจือด้วยธาตุเออร์เบียม (Erbium) ทำให้เส้นใยชนิดนี้มีคุณสมบัติ ในการขยายสัญญาณแสงหากได้รับการกระตุ้น (ป้อนแสง)

1.5.10 Business Unit (BU) หมายถึง หน่วยธุรกิจ เพื่อกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน แยกออกเป็นกลุ่มธุรกิจให้สอดคล้องกับธุรกิจที่หลากหลายเพื่อความคล่องตัว สอดคล้องกันในการ กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ การบริหาร การติดตามกำกับดูแล

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ได้พัฒนากอบแนวคิดมาจากทฤษฎีการทำงานเป็นทีม ของดักส์ลาสซ์ แมกเกรเกอร์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดลำดับการผลิตและการจัดตารางการผลิต ของเบเกอร์ และ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก ดังแสดงในภาพที่ 1.3



ภาพที่ 1.3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สามารถนำผลการศึกษาไปปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

1.7.2 เพื่อนำผลการศึกษาไปทำการปรับปรุงกระบวนการจัดการรายการผลิตเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

1.7.3 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและนำไปปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการจัดการรายการผลิตเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสำหรับบริษัทอื่น ๆ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การจัดการการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทราบถึง ลักษณะของการจัดการการผลิตและวางแผนการผลิต ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน และแรงจูงใจในการทำงาน ระหว่างฝ่ายวางแผนการผลิตและฝ่ายการผลิต ผ่านมุมมองของฝ่ายผลิต เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงกระบวนการจัดการการผลิตและการวางแผนการผลิต เพื่อให้การทำงานร่วมกันระหว่างทั้งสองฝ่ายราบรื่น ได้นำทฤษฎีแนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม (McGregor's Theory)
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดลำดับการผลิตและการจัดการการผลิต (Baker's Theory)
- 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Two Factors Theory)
- 2.4 ประวัติบริษัท ฟาบริเนท จำกัด
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ทุก ๆ คนในทีมมีการประสานงาน ร่วมไม้ร่วมมือ และรวมใจกันทำงานอย่างราบรื่น เพื่อที่จะแสดงถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองได้อย่างชัดเจน สุรพล พยอมแย้ม (2545, น. 161) ซึ่งสอดคล้องกับ เอกซีย์ ก็สุซพันธ์ (2538, น. 139-140) กล่าวว่า ทีมที่ดีนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยที่สมาชิกในทีมมีการรับรู้และความเข้าใจตรงกัน ทุกคนในกลุ่มต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและร่วมกันตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง มีบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและทุกคนเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ จินตนา ณ ระนอง (2545, น. 3) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า บุคคลหลาย ๆ คนรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ใช้ความร่วมมือร่วมใจ ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เช่นเดียวกับ Woodcock (1999, p. 1) ได้นิยามไว้ว่า ทีม เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Johnson & Johnson (1991, p. 435) ได้นิยามคำว่า ทีมไว้ว่าทีมหมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ดักส์ลาสซ์ แมกเกรเกอร์ (1960 อ้างใน ปองปรัชญ์ บือราแงม, 2554) กล่าวว่า หลักการทำงานเป็นกลุ่ม หรือ Team Work ตามหลักทฤษฎีของ ดักส์ลาสซ์ แมกเกรเกอร์ กล่าวว่า เป็นการวางแผนร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาและวิธีแก้ปัญหา รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีคิด หรือทัศนคติใหม่ เพื่อเป็นรากฐาน ในการปรับโครงสร้างใหม่ ด้วยการสร้างความเข้มแข็ง ขององค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็น อภิปราย และฟังเหตุผลของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือการร่วมกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีการอภิปราย การวางแผน และลงมือทำร่วมกัน โดยที่ทุกคนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสูงสุดความสามารถ

หลักการทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) ตามหลักทฤษฎีของดักส์ลาสซ์ แมกเกรเกอร์ (1960 อ้างใน ปองปรัชญ์ บือราแงม, 2554) อธิบายว่าการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย

1)บรรยากาศขององค์กรเป็นแบบอรุปรนัย คือ ตามสบาย ไม่มีแนวที่จะตั้งเครียด เป็นบรรยากาศ ที่คนทำงานมีความเกี่ยวข้อง และสนใจ ไม่มีท่าทีของความเบื่อหน่าย ท้อแท้ เกิดขึ้นในการทำงาน

2) มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ทุกคนมีส่วนร่วมแบบกลุ่ม ถ้าหากการอภิปรายออกนอกประเด็น คนใดคนหนึ่งในกลุ่มจะดึงกลับมา

3)งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งจากทุกคน ได้รับการยอมรับจากสมาชิกมีความอิสระเสรี ในการอภิปรายปัญหา และประเด็นต่าง ๆ จนในที่สุดทุกคนยอมรับและมีความผูกพันที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

4) บรรดาสมาชิกในกลุ่มยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน ไม่โจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการรับฟังปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์

5) แม้จะมีการขัดแย้งกัน คนในกลุ่มก็ยังอยู่ร่วมงานกันได้ต่อไป ไม่คิดหลบหนี หลีกเลียง บีบบังคับกันและกัน ในกลุ่มได้มีการตรวจสอบเหตุผล กันอย่างระมัดระวัง ทะนุถนอมรักษาความสามัคคีของกลุ่ม และกลุ่มพยายามที่แก้ปัญหาข้อขัดแย้ง

6) มีการตัดสินใจโดยความเห็นร่วมกันส่วนใหญ่ ซึ่งทุกคนเห็นด้วยว่าไปด้วยกันได้

7) การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ไม่โจมตีกันเป็นการส่วนตัว ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การวิจารณ์เป็นไปอย่างสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้การทำงานสำเร็จ

8) ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก และแนวคิดในการที่จะนำมาเป็นเครื่องมือ ในการแก้ปัญหา ทุกคนเข้าใจความรู้สึกของกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่ถกเถียงกัน

9) เมื่อมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน การมอบหมายการทำงานได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

10) ประธานของกลุ่มไม่ใช่อิทธิพล หรืออำนาจส่วนตัวเหนือสมาชิกของกลุ่ม หรือ กลุ่มก็ไม่ได้ใช้อิทธิพลเหนือประธานของกลุ่มเช่นกัน ประเด็นสำคัญไม่ได้อยู่ที่ว่า ใครควบคุม แต่กลับอยู่ที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะทำงานได้ผลดี

11) กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของเขาเอง จะมีการตรวจสอบผลงานของตนเองเป็นระยะ ๆ ว่า จะทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร ตามแต่งานและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

โดยที่การศึกษาในครั้งนี้จะทำการศึกษาเพียง 5 หัวข้อเท่านั้น ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน เนื่องจากทั้ง 5 ปัจจัยคือเหตุผลหลักที่หลายคนในทีมมักใช้กล่าวอ้างเมื่อเกิดความไม่พึงพอใจในทีม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดลำดับการผลิต และการจัดตารางการผลิต

Morton และ Pentico (1993, p. 5) กล่าวว่าไว้ว่าการจัดตารางการผลิต คือ กระบวนการของจัดสรรเวลาที่มีอยู่ในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Sule (2008, p. 6) ที่ได้อธิบายความหมายของการจัดตารางการผลิต คือการกำหนดความสำคัญหรือการจัดเตรียมตารางการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการและข้อจำกัด ซึ่งมีเวลาในการทำงานเป็นข้อจำกัดที่สำคัญ

อาจกล่าวได้ว่าการจัดตารางการผลิต คือ การเตรียมตารางเวลาสำหรับทรัพยากร เช่น คน เครื่องจักร วัสดุคิบ และวิธีการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Baker (1974, p. 2) ได้ให้คำจำกัดความของการจัดตารางการผลิต ไว้ว่า การจัดตารางการผลิตเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายในสถานการณ์ต่าง ๆ

โดยทั่วไปแล้ว การจัดตารางการผลิตต้องพิจารณา 4 ปัจจัยดังต่อไปนี้ Baker (1974 อ้างใน ณัฐธยา โสกุล, 2555)

1) เวลางานเสร็จสิ้น (Completion Time) หมายถึง เวลาเสร็จสิ้นของการทำงาน i นั้น ๆ ถูกแทนด้วยสัญลักษณ์ C_i

2) เวลาดำเนินงาน (Processing Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการทำงาน i นั้น ๆ ที่ ทรัพยากร j แทนด้วยสัญลักษณ์ T_{ij}

3) เวลาพร้อมทำงาน (Release Time) หมายถึง เวลาที่พร้อมในการทำงาน i นั้น ๆ แทนด้วยสัญลักษณ์ R_i

4) เวลากำหนดส่ง (Due Date) หมายถึง กำหนดเวลาที่เสร็จสิ้นการทำงาน i นั้น ๆ แทนด้วยสัญลักษณ์ D_i

2.2.1 เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดตารางการผลิต

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดตารางการผลิต หมายถึง การจัดตารางการผลิตนั้น ๆ ว่ามีวัตถุประสงค์อย่างไร เช่น ต้องการส่งมอบงานให้ทันตามกำหนดเวลา มีอัตราการใช้งานเครื่องจักรมากที่สุด เป็นต้น Baker (1974 อ้างใน รัชฎญรัตน์ ลิมอิทธิระพงษ์, 2554)

2.2.2 ข้อจำกัดในการจัดตารางการผลิต (Constrain)

Baker (1974 อ้างใน สุชาติพิศ บุษบา, 2554) ข้อจำกัดในการจัดตารางการผลิตมีหลายอย่างด้วยกันได้แก่

1) ลำดับการดำเนินการ (Precedence) งานแต่ละงานนั้น มีลำดับของขั้นตอนการทำงานอยู่ ดังนั้น ในการจัดตารางการผลิตการทำงาน ขั้นตอนแรกต้องถูกกระทำ ก่อนการทำงานถัดไป โดยไม่สามารถจัดข้ามขั้นตอนได้

2) การทดแทนกันได้ของทรัพยากร (Resource Replacement) ถ้าหากมีทรัพยากรบางตัวไม่ว่าง ก็สามารถนำทรัพยากรตัวอื่น ๆ ที่สามารถทดแทนได้และว่างอยู่มาทำงานแทน ทำให้ได้ตารางการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) เงื่อนไขสำหรับการแก้ปัญหา เมื่อเกิดการหยุดชะงักของทรัพยากร ในระหว่างการดำเนินการ (Resume/Repeat) งานที่ทรัพยากรนั้นทำอยู่ ต้องเริ่มต้นทำใหม่ (Repeat) หรือไม่ หรือว่าสามารถทำต่อได้เลย (Resume)

4) อื่น ๆ เช่น การอนุญาตให้สามารถขัดจังหวะการทำงาน ของทรัพยากรได้หรือไม่ (Preemption) เป็นต้น

โดยที่การศึกษาในครั้งนี้ เราทำการศึกษาตัวแปรหรือพารามิเตอร์ที่ใช้ในการจัดตารางการผลิต ทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ เวลางานเสร็จสิ้น (Completion Time) เวลาดำเนินงาน (Processing Time) เวลาพร้อมทำงาน (Release Time) และเวลากำหนดส่ง เนื่องจากทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวกำหนดการจัดตารางการผลิตของฝ่ายวางแผนการผลิต

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg Two Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg Two Factors Theory) (ขงยุทธ เกษสาคร, 2547, น. 131-133) โดยทำการศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation) จะหมายถึงปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงาน และมีส่วนในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยในการจูงใจพนักงาน ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ในรูปแบบของคำชื่นชม หรือการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักในงานที่ทำ

3) ลักษณะของงานที่ทำ (Work Content) หมายถึง ลักษณะงานเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน และสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ หรือ ได้รับการมอบหมายงานใหม่ ๆ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอยากทำงาน

5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสได้รับเลื่อนขึ้นตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร อันเป็นผลมาจากผลงานที่ยอดเยี่ยม และการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

2.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล เป็นปัจจัยซึ่ง ถ้าไม่มีให้ หรือมีให้แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

- 1) นโยบายการบริหารของบริษัท หมายถึง การจัดการ และการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- 2) คุณภาพของการบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บรรยากาศในการทำงานที่ดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข
- 4) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน
- 5) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสม เพียงพอ เป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์กร
- 6) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัท
- 7) ตำแหน่งงาน หมายถึง การให้เกียรติบุคลากร โดยการให้มียศ ตำแหน่ง หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ เพื่อแสดงถึงลำดับ หรือตำแหน่งนั้น ๆ

โดยที่การศึกษาในครั้งนี้เราทำการศึกษาเพียง 3 องค์ประกอบจากปัจจัยจูงใจเท่านั้น ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้า เนื่องมาจากตามทฤษฎีแล้วปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในงาน ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งสามารถป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ แต่ไม่สามารถใช้ในการจูงใจพนักงานได้

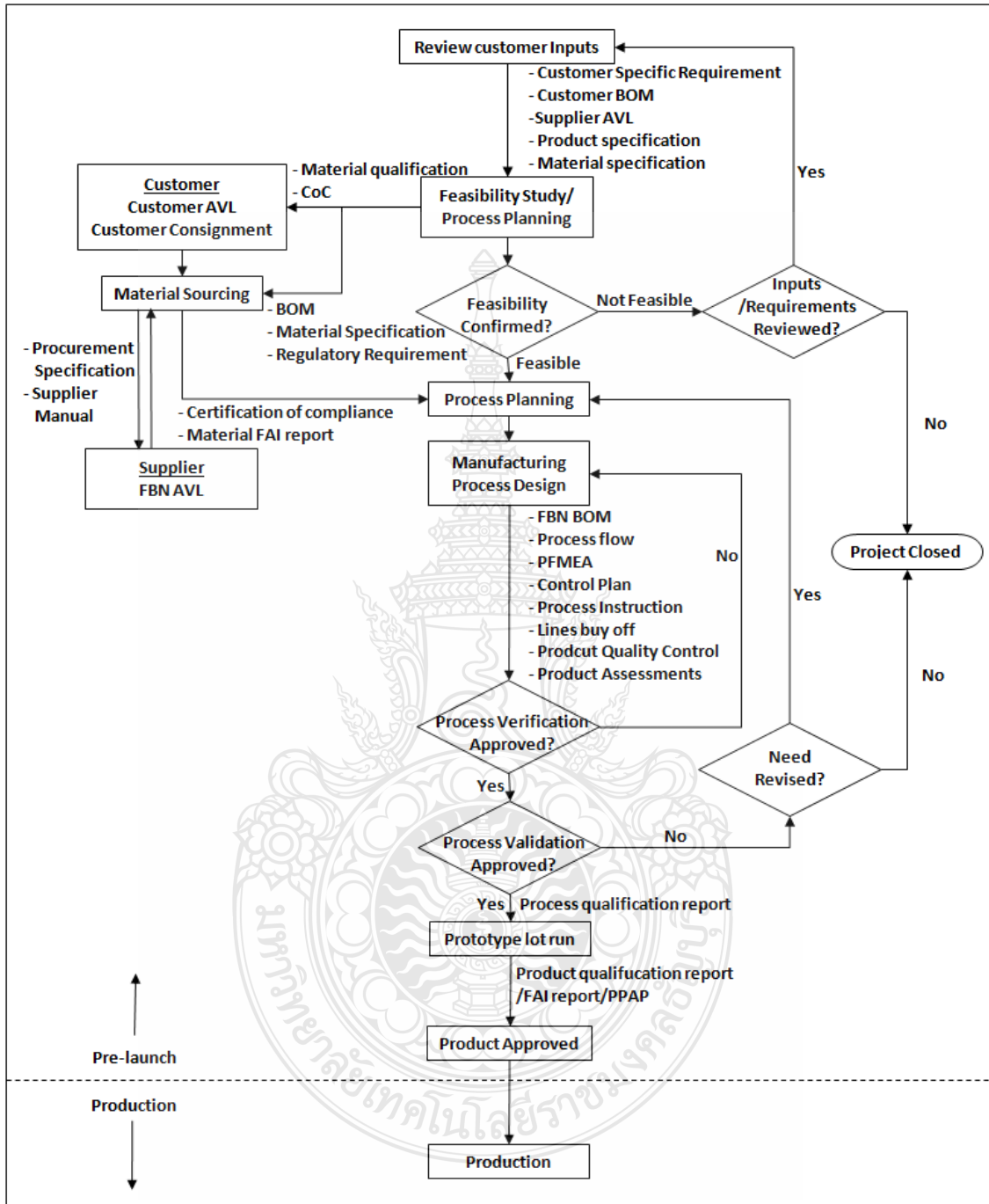
คาร์ล โรเจอร์ส (1956) อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่างไม่มีความพึงพอใจกับมีความพึงพอใจ ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่างความไม่พึงพอใจกับไม่มีความพึงพอใจ ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน และ อรพิน สันติธีรากุล (2558) อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร การยอมรับทางสังคม ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า

2.4 ประวัติบริษัท ฟาบริเนท จำกัด

บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ก่อตั้งเมื่อปีคริสตศักราช 2000 โดย คุณ ทอม มิทเชล บริษัทได้มุ่งเน้นการผลิตชิ้นส่วน และโมดูลสำหรับระบบสื่อสารออปติคัล รวมถึงเลเซอร์อุตสาหกรรม และ เซนเซอร์ บริษัททำการ จัดหาแรงงาน การขนส่ง การผลิตซัพพลายเชน และสร้างระบบ ในขณะที่ลูกค้าให้อุปกรณ์ที่จำเป็นในการสร้างผลิตภัณฑ์ของลูกค้า โดยที่บริษัทพร้อมที่จะช่วยสนับสนุนการผลิต ตั้งแต่ช่วง New product introduction ดังภาพที่ 2.1 แสดงแผนผังการทำงานในช่วง New product introduction ไปจนกระทั่งสามารถผลิตสินค้าออกมาเป็น Mass volume โดยงานที่ผลิตจะเป็นชิ้นงานที่มีความซับซ้อน และมีหลากหลายโมเดล โดยที่แต่ละโมเดลมีความต้องการจำนวนน้อย (High-mix, Low-volume) ลักษณะการทำงานเน้นที่ความชำนาญและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นงานประกอบที่มีวัตถุดิบเป็นไฮเทค นำแสงเป็นองค์ประกอบหลักของชิ้นงาน ซึ่งแตกหักและเสียหายได้ง่าย บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ได้เสนอขายหุ้นให้กับประชาชนทั่วไปก่อนซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ครั้งแรก (IPO: Initial Public Offering) เมื่อ พ.ศ. 2553 ตั้งแต่นั้น บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ได้กลายเป็นพันธมิตรด้านการผลิตที่มีความน่าเชื่อถือ และไว้ใจได้สำหรับการเป็น OEMs (Original Equipment Manufacturer หมายถึง การรับจ้างผลิตสินค้าให้กับแบรนด์ต่าง ๆ ตามแบบที่ลูกค้ากำหนด) ที่มีความต้องการมากที่สุดในโลก ปัจจุบันมีพนักงานประมาณ 7,000 คนทั่วโลก เฉพาะโรงงานที่ตั้งอยู่ ณ ซอยคุณพระ มีจำนวน BUs มากกว่า 80 BUs ปัจจุบัน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ได้ให้บริการด้านการผลิตบรรจุภัณฑ์ เทคโนโลยีการผลิต และบริการด้านซัพพลายเชน ไปยังตลาดต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการสื่อสาร ออปติคัล ผลิตภัณฑ์ยานยนต์ และทางการแพทย์ในประเทศไทย จีน และสหรัฐอเมริกา

NPI Process Flow Chart



ภาพที่ 2.1 แสดงขั้นตอนการทำงานของ NPI

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พวงเพ็ญ หงษ์อุปถัมภ์ไชย (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุมคุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ ทีมงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาทำงาน

เนาวรัตน์ สาทาลักษณ์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรการพยาบาล หน่วยงานห้องคลอด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม สามารถส่งผลให้บุคลากร มีความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้น

ปรีทัศน์ โชลไพบุลย์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมไม่แตกต่างกัน

สุรัชนา พิษยานภาค (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของ บริษัท เวิลด์คิง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การที่ฝ่ายขายเป็นผู้กำหนดเวลาการส่งมอบเองโดยไม่มีการสอบถามข้อมูลจากฝ่ายผลิตก่อน การขาดการสื่อสารและขาดการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้ฝ่ายผลิตไม่สามารถผลิตสินค้าได้ทันตามความต้องการของลูกค้า นอกจากนี้พนักงานยังรู้สึกทำงานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการทำงาน

มาลัยภรณ์ บุตรดี (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ธนยศ ศิริดำรงศักดิ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง 7 คุณลักษณะเด่นของคนไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะเด่น ด้านความเป็นส่วนหนึ่ง ความเป็นทีม ความจงรักภักดี ความกตัญญู และความเป็นผู้นำ สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยได้สูงถึงร้อยละ 17.50 อย่างมีนัยสำคัญ

วิไลวรรณ สิริคุดจตุพร (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพกำลังการผลิตโดยการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา: อุตสาหกรรมการผลิตงานเย็บระดับยนต์ ผลการวิจัยพบว่า ฝ่ายผลิตไม่สามารถผลิตสินค้าเสร็จได้ตามกำหนดเวลา เพราะการวางแผนการผลิตไม่ได้

วางแผนระยะเวลาการทำงานที่ชัดเจนในทุกขั้นตอน ใช้วันกำหนดส่งเป็นกรอบในการปฏิบัติงานในกรอบใหญ่เท่านั้น ทำให้เมื่อปฏิบัติงานจริงเกิดข้อต่อของการปฏิบัติงาน การรอคอยวัตถุดิบ และอื่น ๆ เนื่องจากขาดกรอบการทำงานด้วยการวางแผนเชิงรุก และการประสานงานกันอย่างเป็นทีม การทำงานเป็นลักษณะการทำงานวันต่อวัน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อที่จะทำให้งานเสร็จได้ตามกำหนด เช่น การทำงานล่วงเวลา หรือการเลื่อนการผลิตสินค้าอื่น ๆ ออกไป

พิมพ์ภัส ถ้วยอิม (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัด นครสวรรค์ ที่มี เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สัมมนา สีมุ่ย (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ และการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม มีผลต่อการทำงานเป็นทีม

กรกนก บุญชูจรัส และ ภัทรพล มหาจันทร์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน การรวมทีม วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และการคิดเชิงบวก

ปองปรัชญ์ บือราแงม (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กร พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศโดยรวม

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การปกครอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ศุขาสินี อาภาศิริกุล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ ที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิผลทีมงานไม่แตกต่างกัน ส่วน ประสบการณ์ ที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิผลทีมงานแตกต่างกัน

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีม ด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย และระบบงานของบริษัท ด้านการติดตาม และประเมินผล ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) อย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงานที่ทำให้แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) แตกต่างกัน

จริยา เห็นงาม (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่อง การจัดการการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Methode) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาในด้านการกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานฝ่ายผลิต วิศวกรควบคุมการผลิต พนักงานจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบจากทุก ๆ BUs ภายใน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 651 คน ตามข้อมูล ณ สิงหาคม 2560

3.1.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

จำนวนประชากร ที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 651 คน ขอมรับค่าความคลาดเคลื่อน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\
&= \frac{651}{1+651(0.05)^2} \\
&= \frac{651}{1+651(0.0025)} \\
&= \frac{651}{1+1.6275}
\end{aligned}$$

$$n = 247.7640343 \text{ หรือ } 248 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 248 ตัวอย่าง ทั้งนี้ได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีก 20 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 268 ตัวอย่าง

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่มจาก 3 ตำแหน่งงาน ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละตำแหน่ง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างจากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่างจาก 3 ตำแหน่งงานตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

การแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน

$$n_i = \frac{N_i}{(N/n)}$$

ในขณะที่

n_i = ขนาดตัวอย่างในชั้นภูมิที่ i

n = ขนาดตัวอย่าง

N_i = ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่ i

N = ขนาดของประชากร

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned}
\text{ขนาดตัวอย่างในตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายผลิต} &= \frac{114}{(651/268)} \\
&= 46.9308 \text{ ตัวอย่าง}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ขนาดตัวอย่างในตำแหน่งวิศวกร} &= \frac{414}{(651/268)} \\ &= 170.4332 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ขนาดตัวอย่างในตำแหน่งจัดหา} &= \frac{123}{(651/268)} \\ \text{และจัดซื้อวัสดุคิบ} &= 50.6359 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1 สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
หัวหน้างานฝ่ายผลิต	114	47
วิศวกร	414	170
จัดหาและจัดซื้อวัสดุคิบ	123	51
รวม	651	268

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ศึกษาค้นคว้า และทำการ ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด (Close ended question) และแบบตรวจสอบรายการ (Check list) (ธนกร กรวัชรเจริญ, 2555)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตาม ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ เป็นคำถามทั้งหมด 15 ข้อ (ปองปรัชญ์ บือราแงม, 2554)

- 1) มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย
- 2) ความไว้วางใจต่อกัน
- 3) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม

4) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

5) การมอบหมายการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดตารางการผลิต ซึ่งลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามปัจจัยที่เกี่ยวกับการจัดตารางการผลิต 4 ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ เป็นคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

1) เวลางานเสร็จสิ้น

2) เวลาดำเนินงาน

3) เวลาพร้อมทำงาน

4) เวลากำหนดส่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานซึ่งลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ เป็นคำถามทั้งหมด 15 ข้อ (จันทร์แรม พุทธนุกูล, 2554) ซึ่งมีจำนวนคำถามใน แต่ละด้านดังนี้

1) การยอมรับนับถือ

2) ความสำเร็จในการทำงาน

3) ความก้าวหน้า

ลักษณะของคำถามแต่ละข้อเป็นคำถามปลายปิด (Close ended question) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ (Likert, Rensis A., 1961) ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดตารางการผลิต การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานใช้วิธีการแบ่งระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น.75)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดตารางการผลิต การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทฟابرินเทท จำกัด จากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา และนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3) นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไข และได้รับการยอมรับจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (รายนามตามภาคผนวก) เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

4) นำแบบสอบถามไปหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ทางด้านการควบคุมการผลิตและการจัดหาจัดซื้อ จำนวน 3 ท่านในการตรวจสอบโดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์

คือ $\frac{\text{ผลรวมคะแนนผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์คำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

เกณฑ์คำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.30 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้จึงพิจารณาตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไข

ทั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.00 ถือเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ปรากฏว่าแบบสอบถามทุกข้อได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งเข้าเกณฑ์ทั้ง 42 ข้อ

5) ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

5.1) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วจึงนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5.2) วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (cronbach's alpha coefficient) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.956 แสดงว่า แบบสอบถามมีค่าน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้งาน ได้จริง

6) นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 268 ชุด หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลรวบรวมได้มาจัดการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง การจัดการการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ในครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

- 1) หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
- 2) ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
- 3) หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 268 คน ของ บริษัท ฟาบริเนท จำกัด

- 1) นำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายใน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด
- 2) นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และสรุปผลมาเป็นค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตารางการผลิต การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานใช้วิธีการแจกแจงความถี่ สรุปผลมาเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมใน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) โดยทดสอบ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลกับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

2) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม ซึ่งจะทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance (ANOVA) กรณีพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์ปัจจัยการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด

สำหรับส่วนที่ 4 ส่วนที่ 5 และส่วนที่ 6 ใช้สถิติ Multiple linear regression ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ โดยกำหนดรูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไป โดยทดสอบที่ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย หัวหน้างานฝ่ายผลิตจำนวน 47 คน วิศวกร จำนวน 170 คน และผู้จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบจำนวน 51 คน จากบริษัทฟาบริเนท จำกัด

โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างรวม 268 ตัวอย่าง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 268 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและแสดงผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 7 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตารางการผลิต การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์ปัจจัยการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสัญลักษณ์ การแปลความหมาย การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการสื่อความหมายข้อมูล จึงกำหนดความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test (Independent Sample t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ค่าชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H	แทน	สมมติฐาน
LSD	แทน	วิธีการทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	111	41.4
หญิง	157	58.6
รวม	268	100
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 24 ปี	29	10.8
25-35 ปี	127	47.4
36-46 ปี	102	38.1
มากกว่า 46 ปี	10	3.7
รวม	268	100

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	10.8
ปริญญาตรี	195	72.8
สูงกว่าปริญญาตรี	44	16.4
รวม	268	100
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	36	13.5
1-3 ปี	96	35.8
4-6 ปี	47	17.5
7-9 ปี	21	7.8
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	68	25.4
รวม	268	100
ตำแหน่งงานงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หัวหน้างานฝ่ายผลิต	47	17.6
วิศวกร	170	63.4
จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ	51	19.0
รวม	268	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 และเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคืออายุ 36-46 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 24 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และอายุมากกว่า 46 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไปจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 มีตำแหน่งงานวิศวกร จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 รองลงมาคือตำแหน่งจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายผลิต จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตารางการผลิต การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การทำงานเป็นทีม	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. มีการอภิปรายกัน อย่างเปิดเผย	52 (19.4)	129 (48.01)	74 (27.74)	11 (3.98)	2 (0.87)	3.81	0.82	มาก	1
2. ความไว้วางใจต่อกัน	33 (12.44)	114 (42.54)	91 (33.96)	28 (10.45)	2 (0.62)	3.56	0.86	มาก	4
3. ความขัดแย้งกันใน กลุ่ม	37 (13.68)	104 (38.81)	93 (34.7)	24 (9.08)	10 (3.73)	3.50	0.96	มาก	5
4. เสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น	40 (14.93)	123 (46.02)	84 (31.22)	18 (6.84)	3 (1)	3.67	0.85	มาก	2
5. การมอบหมายการ ทำงาน	39 (14.55)	111 (41.42)	95 (35.45)	20 (7.34)	3 (1.24)	3.61	0.87	มาก	3
ภาพรวม	40 (15.00)	116 (43.36)	87 (32.61)	20 (7.54)	4 (1.49)	3.63	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านการทำงานเป็นทีมในภาพรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (SD = 0.88) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (SD = 0.82) อันดับที่ 2 คือ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.85) อันดับที่ 3 คือ การมอบหมายการทำงาน มีความสำคัญอยู่ใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (SD = 0.87) อันดับที่ 4 คือ ความไว้วางใจต่อกัน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (SD = 0.86) และอันดับที่ 5 คือ ความขัดแย้งกันในกลุ่ม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (SD = 0.96)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การอภิปราย กันอย่างเปิดเผย	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. องค์กรมีการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน	69 (25.75)	122 (45.52)	68 (25.37)	7 (2.61)	2 (0.75)	3.93	0.82	มาก	1
2. มีการติดต่อสื่อสารกับ เพื่อนร่วมงานเป็นรูปแบบ ที่เป็นทางการ	37 (13.81)	145 (54.1)	73 (27.24)	12 (4.48)	1 (0.37)	3.76	0.75	มาก	2
3. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับหัวหน้า งานได้อย่างอิสระ	50 (18.66)	119 (44.4)	82 (30.6)	13 (4.85)	4 (1.49)	3.74	0.87	มาก	3
ภาพรวม	52 (19.40)	129 (48.01)	74 (27.74)	11 (3.98)	2 (0.87)	3.81	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ในภาพรวมพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (SD = 0.82) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (SD = 0.82) อันดับที่ 2 คือ มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นรูปแบบที่เป็นทางการ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.75) และอันดับที่ 3 คือ มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับหัวหน้างานได้อย่างอิสระ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD = 0.87)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความไว้วางใจต่อกันของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อกันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความไว้วางใจต่อกัน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาด จะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน	29 (10.82)	116 (43.28)	93 (34.7)	29 (10.82)	1 (0.37)	3.53	0.84	มาก	2
2. สภาพแวดล้อมของการทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร	45 (16.79)	119 (44.4)	91 (33.96)	12 (4.48)	1 (0.37)	3.73	0.81	มาก	1
3. องค์กรมีการจัดกิจกรรมแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ	26 (9.7)	107 (39.93)	89 (33.21)	43 (16.04)	3 (1.12)	3.41	0.91	ปานกลาง	3
ภาพรวม	33 (12.44)	114 (42.54)	91 (33.96)	28 (10.45)	2 (0.62)	3.56	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านความไว้วางใจต่อกัน ในภาพรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (SD = 0.86) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ สภาพแวดล้อมของการทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (SD = 0.81) อันดับที่ 2 คือ เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาด จะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (SD = 0.84) และอันดับที่ 3 คือ องค์กรมีการจัดกิจกรรมแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (SD = 0.91)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความขัดแย้งกันในกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับ ความขัดแย้งกันในกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	42 (15.67)	116 (43.28)	95 (35.45)	14 (5.22)	1 (0.37)	3.69	0.81	มาก	2
2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	44 (16.42)	125 (46.64)	83 (30.97)	14 (5.22)	2 (0.75)	3.73	0.82	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	24 (8.96)	71 (26.49)	101 (37.69)	45 (16.79)	27 (10.07)	3.07	1.09	ปานกลาง	3
ภาพรวม	37 (13.68)	104 (38.81)	93 (34.70)	24 (9.08)	10 (3.73)	3.50	0.96	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่มในภาพรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (SD = 0.96) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (SD = 0.82) อันดับที่ 2 คือ เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (SD = 0.81) และอันดับที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 (SD = 1.09)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับ
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

เสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ความ หมาย	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ทุกคนเต็มใจรับฟังและ พิจารณาความคิดเห็นตาม ข้อเสนอ	39 (14.55)	104 (38.81)	109 (40.67)	15 (5.6)	1 (0.37)	3.62	0.82	มาก	3
2. มีการเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็น หรือพูดถึงปัญหา ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานได้อย่าง เต็มที่	48 (17.91)	132 (49.25)	65 (24.25)	19 (7.09)	4 (1.49)	3.75	0.88	มาก	1
3. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระอย่าง เต็มที่ในการแสดงความคิดเห็น เรื่องสำคัญของงาน	33 (12.31)	134 (50)	77 (28.73)	21 (7.84)	3 (1.12)	3.65	0.84	มาก	2
ภาพรวม	40 (14.93)	123 (46.02)	84 (31.22)	18 (6.84)	3 (1.00)	3.67	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.85) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือพูดถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD = 0.88) อันดับที่ 2 คือ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นเรื่องสำคัญของงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (SD = 0.84) และอันดับที่ 3 คือ ทุกคนเต็มใจรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.82)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของการมอบหมายการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับการมอบหมายการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การมอบหมายการทำงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมช่วยเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการการทำงาน	39 (14.55)	115 (42.91)	94 (35.07)	18 (6.72)	2 (0.75)	3.64	0.84	มาก	1
2. ในองค์กรจัดให้มีการนำทักษะ ความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	34 (12.69)	114 (42.54)	94 (35.07)	23 (8.58)	3 (1.12)	3.57	0.86	มาก	3
3. องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการทำงานแบบเป็นทีม	44 (16.42)	104 (38.81)	97 (36.19)	18 (6.72)	5 (1.87)	3.61	0.90	มาก	2
ภาพรวม	39 (14.55)	111 (41.42)	95 (35.45)	20 (7.34)	3 (1.24)	3.61	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านการมอบหมายการทำงาน พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (SD = 0.87) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมช่วยเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.84) อันดับที่ 2 คือ องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการทำงานแบบเป็นทีม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (SD = 0.90) และ อันดับที่ 3 คือ ในองค์กรจัดให้มีการนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (SD = 0.86)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของการจัดตารางการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับการจัดตารางการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

การจัดตารางการผลิต	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. เวลางานเสร็จสิ้น	35 (13.18)	118 (43.91)	90 (33.58)	24 (8.83)	1 (0.5)	3.81	0.82	มาก	1
2. เวลาดำเนินงาน	28 (10.45)	112 (41.92)	99 (36.82)	26 (9.58)	3 (1.24)	3.56	0.86	มาก	3
3. เวลาพร้อมทำงาน	30 (11.19)	98 (36.57)	93 (34.83)	40 (14.8)	7 (2.61)	3.50	0.96	มาก	4
4. เวลากำหนดส่ง	32 (11.94)	114 (42.41)	103 (38.43)	16 (6.09)	3 (1.12)	3.67	0.85	มาก	2
ภาพรวม	31 (11.69)	110 (41.20)	96 (35.91)	26 (9.83)	4 (1.37)	3.52	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์โดยรวมของการจัดตารางการผลิต พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (SD = 0.87) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ เวลางานเสร็จสิ้น มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (SD = 0.82) อันดับที่ 2 คือ เวลากำหนดส่ง มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.85) อันดับที่ 3 คือ เวลาดำเนินงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (SD = 0.86) และอันดับที่ 4 คือ เวลาพร้อมทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (SD = 0.96)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของเวลางานเสร็จสิ้นของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับเวลา
งานเสร็จสิ้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

เวลางานเสร็จสิ้น	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. มีการกำหนดเวลาเสร็จ สิ้นของงานที่ชัดเจน แน่นอน	55 (20.52)	126 (47.01)	67 (25)	18 (6.72)	2 (0.75)	3.80	0.87	มาก	1
2. งานเสร็จทันตาม กำหนด เวลางานเสร็จสิ้น เสมอ	26 (9.7)	129 (48.13)	99 (36.94)	14 (5.22)	0 (0)	3.62	0.73	มาก	2
3. เมื่องานเสร็จไม่ทัน ตามแผน มีแผนฉุกเฉิน รองรับเสมอ	25 (9.33)	98 (36.57)	104 (38.81)	39 (14.55)	2 (0.75)	3.39	0.87	ปานกลาง	3
ภาพรวม	35 (13.18)	118 (43.91)	90 (33.58)	24 (8.83)	1 (0.50)	3.60	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านเวลางานเสร็จสิ้น พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (SD = 0.84) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับ
ที่ 1 คือ มีการกำหนดเวลาเสร็จสิ้นของงานที่ชัดเจนแน่นอน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.80 (SD = 0.87) อันดับที่ 2 คือ งานเสร็จทันตามกำหนดเวลางานเสร็จสิ้นเสมอ มีความสำคัญ
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.73) และอันดับที่ 3 คือ เมื่องานเสร็จไม่ทันตามแผน มี
แผนฉุกเฉินรองรับเสมอ มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (SD = 0.87)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของเวลาดำเนินงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
แยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับ
 เวลาดำเนินงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

เวลาดำเนินงาน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. มีการกำหนดเวลา ดำเนินงานที่ชัดเจน แน่นอน	30 (11.19)	130 (48.51)	82 (30.6)	23 (8.58)	3 (1.12)	3.60	0.84	มาก	1
2. ระยะเวลาที่การทำงาน ที่เกิดขึ้นจริงกับระยะเวลา ที่ใช้ในการกำหนดตาราง การผลิตมีความถูกต้อง และตรงกัน	25.00 (9.33)	94.00 (35.07)	113.00 (42.16)	32.00 (11.94)	4.00 (1.49)	3.39	0.87	ปานกลาง	3
3. เวลาที่ใช้ในการดำเนิน การมีการปรับปรุงเสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยในการผลิต	29.00 (10.82)	113.00 (42.16)	101.00 (37.69)	22.00 (8.21)	3.00 (1.12)	3.53	0.84	มาก	2
ภาพรวม	28 (10.45)	112 (41.92)	99 (36.82)	26 (9.58)	3 (1.24)	3.51	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านเวลาดำเนินงาน พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (SD = 0.85) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับ
 ที่ 1 คือ มีการกำหนดเวลาดำเนินงานที่ชัดเจนแน่นอน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
 3.60 (SD = 0.84) อันดับที่ 2 คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินการมีการปรับปรุงเสมอเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง
 ปัจจัยในการผลิต มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (SD = 0.84) และอันดับที่ 3 คือ
 ระยะเวลาที่การทำงานที่เกิดขึ้นจริงกับระยะเวลาที่ใช้ในการกำหนดตารางการผลิตมีความถูกต้องและ
 ตรงกัน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (SD = 0.87)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของเวลาพร้อมทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 แยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับเวลาพร้อมทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

เวลาพร้อมทำงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. เมื่อถึงกำหนดเริ่มการทำงานตามแผน มีวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน และเครื่องจักร พร้อมใช้งาน และเพียงพอที่จะเริ่มปฏิบัติงาน	32 (11.94)	114 (42.54)	80 (29.85)	37 (13.81)	5 (1.87)	3.49	0.94	ปานกลาง	1
2. สามารถเริ่มทำงานตามที่กำหนดและได้รับรู้มาก่อนทันทีเมื่อถึงกำหนดเริ่มการทำงานตามแผน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงงานกระทันหัน	28 (10.45)	88 (32.84)	101 (37.69)	42 (15.67)	9 (3.36)	3.31	0.97	ปานกลาง	3
3. สามารถเริ่มทำงานได้ทันทีเมื่อถึงกำหนดและทำต่อไปจนงานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน (standard time) ไม่มีการหยุดการทำงานขึ้นใดชิ้นหนึ่ง เพื่อไปทำงานชิ้นอื่นที่แทรกเข้ามา	30 (11.19)	92 (34.33)	99 (36.94)	40 (14.93)	7 (2.61)	3.37	0.96	ปานกลาง	2
ภาพรวม	30 (11.19)	98 (36.57)	93 (34.83)	40 (14.8)	7 (2.61)	3.39	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ที่ด้านเวลาพร้อมทำงาน พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (SD = 0.96) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ เมื่อถึงกำหนดเริ่มการทำงานตามแผน มีวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน และเครื่องจักร พร้อมใช้งานและเพียงพอที่จะเริ่มปฏิบัติงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (SD = 0.94) อันดับที่ 2 คือ สามารถเริ่มทำงานได้ทันทีเมื่อถึงกำหนดและทำต่อไปจนงานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน (standard time) ไม่มีการหยุดการทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่ง เพื่อไปทำงานอื่นที่แทรกเข้ามา มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (SD = 0.96) และอันดับที่ 3 คือ สามารถเริ่มทำงานตามที่กำหนดและได้รับรู้มาก่อนทันทีเมื่อถึงกำหนดเริ่มการทำงานตามแผน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงงานกระทันหัน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 (SD = 0.97)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของเวลากำหนดส่งของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับเวลากำหนดส่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

เวลากำหนดส่ง	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. มีการเพิ่มจำนวนในตารางการผลิตเสมอเมื่อใกล้กับกำหนดการจัดส่งรายได้ (Quater end)	32 (11.94)	120 (44.78)	100 (37.31)	14 (5.22)	2 (0.75)	3.62	0.79	มาก	1
2. มีการสั่งผลิตจำนวนน้อยในช่วงต้นของกรอบเวลาในการจัดส่งรายได้ (Quater start)	28 (10.45)	112 (41.79)	116 (43.28)	11 (4.1)	1 (0.37)	3.58	0.75	มาก	2
3. ตารางการผลิตมีการกำหนดจำนวนในการผลิตอย่างสม่ำเสมอ	36 (13.43)	109 (40.67)	93 (34.7)	24 (8.96)	6 (2.24)	3.54	0.91	มาก	3
ภาพรวม	32 (11.94)	114 (42.41)	103 (38.43)	16 (6.09)	3 (1.12)	3.58	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านเวลากำหนดส่ง พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (SD = 0.82) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ มีการเพิ่มจำนวนในตารางการผลิตเสมอเมื่อใกล้กับกำหนดการจัดส่งรายได้ (Quater end) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.79) อันดับที่ 2 คือ มีการสั่งผลิตจำนวนน้อยในช่วงต้นของกรอบเวลาในการจัดส่งรายได้ (Quater start) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (SD = 0.75) และอันดับที่ 3 คือ ตารางการผลิตมีการกำหนดจำนวนในการผลิตอย่างสม่ำเสมอ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (SD = 0.91)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. การยอมรับนับถือ	32 (12.09)	119 (44.33)	101 (37.54)	14 (5.3)	2 (0.75)	3.62	0.79	มาก	2
2. ความสำเร็จในการทำงาน	44 (16.49)	116 (43.28)	95 (35.52)	10 (3.73)	3 (0.97)	3.71	0.82	มาก	1
3. ความก้าวหน้า	27 (10.22)	90 (33.58)	107 (39.85)	33 (12.31)	11 (4.03)	3.34	0.96	ปานกลาง	3
ภาพรวม	35 (12.94)	108 (40.40)	101 (37.64)	19 (7.11)	5 (1.92)	3.55	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์โดยรวมของแรงจูงใจในการทำงานพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (SD = 0.87) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ความสำเร็จในการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.82) อันดับที่ 2 คือ การยอมรับนับถือ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.79) และอันดับที่ 3 คือ ความก้าวหน้า มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.96)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของการยอมรับนับถือของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามรายชื่อ สรุปลงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับการยอมรับนับถือของผู้ตอบแบบสอบถาม

การยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ท่านได้รับการยอมรับและความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	49 (18.28)	117 (43.66)	97 (36.19)	5 (1.87)	0 (0)	3.78	0.76	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	27 (10.07)	145 (54.1)	80 (29.85)	15 (5.6)	1 (0.37)	3.68	0.75	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ท่านเสมอ	32 11.94	115 42.91	99 36.94	19 7.09	3 1.12	3.57	0.83	มาก	3
4. เพื่อนร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดีเมื่อท่านปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ	26 (9.7)	103 (38.43)	120 (44.78)	15 (5.6)	4 (1.49)	3.49	0.80	ปานกลาง	5
5. เพื่อนร่วมงานมักมาขอรับคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน	28 (10.45)	114 (42.54)	107 (39.93)	17 (6.34)	2 (0.75)	3.56	0.79	มาก	4
ภาพรวม	32 (12.09)	119 (44.33)	101 (37.54)	14 (5.30)	2 (0.75)	3.62	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์โดยรวมของการยอมรับนับถือ พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.79) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านได้รับการยอมรับและความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (SD = 0.76) อันดับที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.75) อันดับที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชา

มอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ท่านเสมอ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (SD = 0.83) อันดับที่ 4 คือ เพื่อนร่วมงานมักมาขอรับคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (SD = 0.79) และอันดับที่ 5 คือ เพื่อนร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดีเมื่อท่านปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (SD = 0.80)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ท่านมีความรักและความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันนี้	44 (16.42)	133 (49.63)	81 (30.22)	9 (3.36)	1 (0.37)	3.78	0.77	มาก	2
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของท่าน	56 (20.9)	126 (47.01)	75 (27.99)	9 (3.36)	2 (0.75)	3.84	0.82	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	38 (14.18)	113 (42.16)	105 (39.18)	10 (3.73)	2 (0.75)	3.65	0.79	มาก	4
4. ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	37 (13.81)	97 (36.19)	119 (44.4)	11 (4.1)	4 (1.49)	3.57	0.83	มาก	5
5. ท่านมีรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	46 (17.16)	111 (41.42)	96 (35.82)	11 (4.1)	4 (1.49)	3.69	0.86	มาก	3

ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
ภาพรวม	44 (16.49)	116 (43.28)	95 (35.52)	10 (3.73)	3 (0.97)	3.71	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์โดยรวมของความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.82) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของท่าน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.82) อันดับที่ 2 คือ ท่านมีความรักและความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (SD = 0.77) อันดับที่ 3 คือ ท่านมีรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (SD = 0.86) อันดับที่ 4 คือ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (SD = 0.79) และอันดับที่ 5 คือ ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD = 0.83)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายชื่อสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความก้าวหน้า	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	36 (13.43)	95 (35.45)	100 (37.31)	28 (10.45)	9 (3.36)	3.45	0.96	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.16 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ความก้าวหน้า	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน	31 (11.57)	85 (31.72)	100 (37.31)	44 (16.42)	8 (2.99)	3.32	0.98	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงานของตน	24 (8.96)	103 (38.43)	104 (38.81)	30 (11.19)	7 (2.61)	3.40	0.90	ปานกลาง	2
4. การเลื่อนตำแหน่งในบริษัทของท่านมีความเป็นธรรม	18 (6.72)	81 (30.22)	120 (44.78)	32 (11.94)	17 (6.34)	3.19	0.95	ปานกลาง	5
5. บริษัทสนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบเสมอ	28 (10.45)	86 (32.09)	110 (41.04)	31 (11.57)	13 (4.85)	3.32	0.98	ปานกลาง	4
ภาพรวม	27 (10.22)	90 (33.58)	107 (39.85)	33 (12.31)	11 (4.03)	3.34	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์โดยรวมของความก้าวหน้า พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.96) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (SD = 0.96) อันดับที่ 2 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงานของตน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (SD = 0.90) อันดับที่ 3 คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 (SD = 0.98) อันดับที่ 4 คือ บริษัทสนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบเสมอ มีความสำคัญอยู่ใน

ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 (SD = 0.98) และอันดับที่ 5 คือ การเลื่อนตำแหน่งในบริษัทของท่านมีความเป็นธรรม มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 (SD = 0.95)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	เพศ	SD	t	df	Sig.
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	ชาย	3.880	1.473	266	0.142
	หญิง	3.762			
ความไว้วางใจต่อกัน	ชาย	3.526	-0.608	266	0.544
	หญิง	3.580			
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	ชาย	3.538	0.934	266	0.351
	หญิง	3.467			
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	ชาย	3.781	2.086	266	0.038*
	หญิง	3.592			
การมอบหมายการทำงาน	ชาย	3.598	-0.172	266	0.863
	หญิง	3.614			
ภาพรวม	ชาย	3.664	0.884	266	0.378
	หญิง	3.603			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Independent sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของประชากร 2 กลุ่ม โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวม ($t(266) = 0.884, p = 0.378$) ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า เพศไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่เมื่อพิจารณารายข้อในด้าน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม และการมอบหมายการทำงาน ผลการวิเคราะห์ได้ค่า ($t(266) = 0.1473, -0.608,$

0.934 และ -0.172) $p = 0.142, 0.544, 0.351$ และ 0.863 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าเพศไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม และการมอบหมายการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ผลการวิเคราะห์ได้ค่า $(t (266) = 2.086) p = 0.038$ ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมในด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่าเฉลี่ยในด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงอยู่ที่ 3.781 และ 3.592 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การทดสอบอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม		3	0.454		
	ภายในกลุ่ม	109.948	264	0.416	1.971	0.135
	รวม	111.310	267			
ความไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.855	3	0.285		
	ภายในกลุ่ม	136.157	264	0.516	0.553	0.647
	รวม	137.012	267			
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	0.780	3	0.260		
	ภายในกลุ่ม	97.994	264	0.371	0.700	0.553
	รวม	98.774	267			
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	0.844	3	0.281		
	ภายในกลุ่ม	142.597	264	0.540	0.521	0.668
	รวม	143.441	267			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การทดสอบอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การมอบหมายการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.572	3	0.191	0.547	0.653
	ภายในกลุ่ม	148.473	264	0.562		
	รวม	149.045	267			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.535	3	0.178	0.568	0.636
	ภายในกลุ่ม	82.894	264	0.314		
	รวม	83.429	267			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ทำการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ทั้งภาพรวมและด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน โดยมีค่า Sig. = 0.636, 0.135, 0.674, 0.553, 0.668 และ 0.653 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์จึงสรุปว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การทดสอบระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	0.528	2	0.264	0.760	0.472
	ภายในกลุ่ม	110.782	265	0.418		
	รวม	111.310	267			
ความไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.174	2	0.587	1.530	0.224
	ภายในกลุ่ม	135.838	265	0.513		
	รวม	137.012	267			

ตารางที่ 4.19 การทดสอบระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความขัดแย้งกัน ในกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3.822	2	1.911		
	ภายในกลุ่ม	94.952	265	0.358	5.333	0.005*
	รวม	98.774	267			
เสรีภาพในการ แสดงความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	0.203	2	0.101		
	ภายในกลุ่ม	143.238	265	0.541	0.187	0.829
	รวม	143.441	267			
การมอบหมายการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.848	2	0.424		
	ภายในกลุ่ม	148.197	265	0.559	0.758	0.469
	รวม	149.045	267			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.921	2	0.460		
	ภายในกลุ่ม	82.508	265	0.311	1.478	0.230
	รวม	83.429	267			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ทำการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวม โดยมีค่า Sig. = 0.230 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์จึงสรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน มีค่า Sig. = 0.472, 0.224, 0.829 และ 0.469 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์จึงสรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นอกจากนี้ยังพบว่าด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม มีค่า Sig. = 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์จึงสรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมในด้านความขัดแย้งกันในกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษาด้านความขัดแย้งกันในกลุ่มที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.839	-	0.384 (0.001*)	0.385 (0.008*)
ปริญญาตรี	3.455		-	0.000 (0.999)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.455			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความขัดแย้งกันในกลุ่มที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.008 ตามลำดับ โดยที่มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.384 และ 0.385 ตามลำดับ หมายความว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญกับความขัดแย้งกันในกลุ่มมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การทดสอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	2.719	4	0.680	2.143	0.082
	ภายในกลุ่ม	108.591	263	0.413		
	รวม	111.310	267			
ความไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.707	4	0.677	1.325	0.261
	ภายในกลุ่ม	134.304	263	0.511		
	รวม	137.012	267			
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	1.274	4	0.319	0.859	0.489
	ภายในกลุ่ม	97.500	263	0.371		
	รวม	98.774	267			
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	2.937	4	0.734	1.374	0.243
	ภายในกลุ่ม	140.504	263	0.534		
	รวม	143.441	267			
การมอบหมายการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.038	4	0.759	1.723	0.152
	ภายในกลุ่ม	146.007	263	0.555		
	รวม	149.045	267			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.712	4	0.428	1.378	0.242
	ภายในกลุ่ม	81.717	263	0.311		
	รวม	83.429	267			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ทำการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่า

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ทั้งภาพรวมและด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน โดยมีค่า Sig. = 0.424, 0.082, 0.261, 0.489, 0.234 และ 0.152 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์จึงสรุปว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การทดสอบตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	1.044	2	0.522	1.254	0.287
	ภายในกลุ่ม	110.266	265	0.416		
	รวม	111.310	267			
ความไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.069	2	0.535	1.061	0.350
	ภายในกลุ่ม	135.943	265	0.513		
	รวม	137.012	267			
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2.890	2	1.445	3.994	0.020*
	ภายในกลุ่ม	95.884	265	0.362		
	รวม	98.774	267			
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	0.934	2	0.467	0.869	0.421
	ภายในกลุ่ม	142.506	265	0.538		
	รวม	143.441	267			
การมอบหมายการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.534	2	1.267	2.292	0.103
	ภายในกลุ่ม	146.511	265	0.553		
	รวม	149.045	267			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.496	2	0.748	2.420	0.091
	ภายในกลุ่ม	81.932	265	0.309		
	รวม	83.429	267			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ทำการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวม โดยมีค่า Sig. = 0.091 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์จึงสรุปว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน มีค่า Sig. = 0.287, 0.350, 0.421 และ 0.103 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์จึงสรุปว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นอกจากนี้ยังพบว่าด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม มีค่า Sig. = 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์จึงสรุปว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมในด้านความขัดแย้งกันในกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของตำแหน่งงานด้านความขัดแย้งกันในกลุ่มที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม

ตำแหน่งงาน กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	Mean	หัวหน้างานฝ่ายผลิต	วิศวกร	จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ
	\bar{x}	3.597	3.418	3.660
หัวหน้างานฝ่ายผลิต	3.597	-	0.179 (0.070)	-0.063 (0.603)
วิศวกร	3.418		-	-0.242 (0.012*)
จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ	3.660			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานด้านความขัดแย้งกันในกลุ่มที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่ากลุ่มวิศวกรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มจัดหาและจัดซื้อวัสดุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 โดยที่มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.242 หมายความว่า กลุ่มวิศวกรให้ความสำคัญกับความขัดแย้งกันในกลุ่มน้อยกว่ากลุ่มจัดหาและจัดซื้อวัสดุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

โดยปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า สถิติที่ใช้การวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตัวแปรตาม

Y_t = แรงจูงใจในการทำงาน

Y_1 = การยอมรับนับถือ

Y_2 = ความสำเร็จในการทำงาน

Y_3 = ความก้าวหน้า

ตัวแปรต้น

X_1 = มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

X_2 = ความไว้วางใจต่อกัน

X_3 = ความขัดแย้งกันในกลุ่ม

X_4 = เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

X_5 = การมอบหมายการทำงาน

เขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_t = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

สมมติฐานที่ 2.1 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
การยอมรับนับถือ	0.606(c)	0.367	0.360	0.465

c. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม และมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การมอบหมายการทำงาน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม และมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ดังแสดงในตารางที่ 4.24 พบว่าปัจจัยของการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.606 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 36.0

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1.351	0.195		
การมอบหมายการทำงาน	0.245	0.051	0.315	4.807	0.000*
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	0.207	0.056	0.217	3.719	0.000*
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	0.173	0.059	0.192	2.948	0.003*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ดังแสดงในตารางที่ 4.25 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การมอบหมายการทำงาน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม และมีการอภิปรายกันอย่าง

เปิดเผยมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.003 ตามลำดับ โดยการมอบหมายการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.315 รองลงมาคือความขัดแย้งกันในกลุ่มมีค่า Beta เท่ากับ 0.217 และมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยมีอิทธิพลเป็นอันดับที่ 3 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.192

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.351 + 0.245X_2 + 0.207X_3 + 0.173X_4$$

สมมติฐานที่ 2.2 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ความสำเร็จในการทำงาน	0.535(c)	0.287	0.279	0.535

c. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การมอบหมายการทำงาน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.26 พบว่าปัจจัยของการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.535 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 27.9

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.683	0.206		8.190	0.000*
การมอบหมายการทำงาน	0.207	0.064	0.245	3.206	0.002*
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	0.206	0.069	0.211	2.991	0.003*
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	0.134	0.065	0.156	2.077	0.039*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.27 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การมอบหมายการทำงาน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.002, 0.003 และ 0.039 ตามลำดับ โดยการมอบหมายการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.245 รองลงมาคือมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยมีค่า Beta เท่ากับ 0.211 และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นมีอิทธิพลเป็นอันดับที่ 3 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.156

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.683 + 0.207X_3 + 0.206X_1 + 0.134X_4$$

สมมติฐานที่ 2.3 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ความก้าวหน้า	0.522(b)	0.273	0.267	0.671

b. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน และมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การมอบหมายการทำงาน และมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ดังแสดงในตารางที่ 4.28 พบว่าปัจจัยของการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.522 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 26.7

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	0.971	0.253		
การมอบหมายการทำงาน	0.370	0.071	0.352	5.221	0.000*
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	0.271	0.082	0.223	3.307	0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ดังแสดงในตารางที่ 4.29 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การมอบหมายการทำงาน และมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ โดยการมอบหมายการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งโดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.352 รองลงมาคือมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยมีค่า Beta เท่ากับ 0.223

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_3=0.971+0.370X_5+0.271X_1$$

สมมติฐานที่ 2.4 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
แรงจูงใจในการทำงาน	0.632(c)	0.400	0.393	0.447

c. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และความขัดแย้งกันในกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม การมอบหมายการทำงาน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และความขัดแย้งกันในกลุ่มมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.30 พบว่าปัจจัยของการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.632 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 39.3

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.297	0.188		6.909	0.000*
การมอบหมายการทำงาน	0.285	0.049	0.371	5.807	0.000*
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	0.220	0.057	0.248	3.894	0.000*
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	0.112	0.054	0.118	2.089	0.038*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.31 พบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การมอบหมายการทำงาน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และความขัดแย้งกันในกลุ่มมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.038 ตามลำดับ โดยการมอบหมายการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งโดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.371 รองลงมาคือมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยมีค่า Beta เท่ากับ 0.248 และอันดับที่สามคือความขัดแย้งกันในกลุ่มมีค่า Beta เท่ากับ 0.118

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_i = 1.297 + 0.285X_1 + 0.220X_2 + 0.112X_3$$

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 3 การจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

โดยปัจจัยด้านการจัดตารางการผลิตประกอบด้วยเวลางานเสร็จสิ้น เวลาดำเนินงาน เวลาพร้อมทำงาน และเวลากำหนดส่ง ส่วนการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตัวแปรตาม

Y_i = การทำงานเป็นทีม

Y_1 = มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

Y_2 = ความไว้วางใจต่อกัน

Y_3 = ความขัดแย้งกันในกลุ่ม

Y_4 = เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

Y_5 = การมอบหมายการทำงาน

ตัวแปรต้น

X_1 = เวลางานเสร็จสิ้น

X_2 = เวลาดำเนินงาน

X_3 = เวลาพร้อมทำงาน

X_4 = เวลากำหนดส่ง

เขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

สมมติฐานที่ 3.1 การจัดการตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดการตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	0.572(c)	0.327	0.320	0.533

c. Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น เวลาดำเนินงาน และเวลาพร้อมทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการตารางการผลิตประกอบด้วยเวลางานเสร็จสิ้น เวลาดำเนินงาน และเวลาพร้อมทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ดังแสดงในตารางที่ 4.32 พบว่าปัจจัยของการจัดการตารางการผลิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.572 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 32.0

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.767	0.186		9.511	0.000*
เวลางานเสร็จสิ้น	0.232	0.069	0.244	3.344	0.001*
เวลาดำเนินงาน	0.205	0.065	0.229	3.142	0.002*
เวลาพร้อมทำงาน	0.145	0.054	0.183	2.656	0.008*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ดังแสดงในตารางที่ 4.33 พบว่าปัจจัยด้านการจัดตารางการผลิตประกอบด้วย เวลางานเสร็จสิ้น เวลาดำเนินงาน และเวลาพร้อมทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.001, 0.002 และ 0.008 ตามลำดับ โดยเวลางานเสร็จสิ้นมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.244 รองลงมาคือเวลาดำเนินงาน Beta เท่ากับ 0.229 และอันดับที่สามคือเวลาพร้อมทำงานมีค่า Beta เท่ากับ 0.183

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดตารางการผลิต สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.767 + 0.232X_1 + 0.205X_2 + 0.145X_3$$

สมมติฐานที่ 3.2 การจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจต่อกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจต่อกัน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ความไว้วางใจต่อกัน	0.444(c)	0.197	0.188	0.645

c. Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น เวลากำหนดส่ง และเวลาพร้อมทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการรายการผลิตประกอบด้วยเวลางานเสร็จสิ้น เวลากำหนดส่ง และเวลาพร้อมทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจต่อกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.34 พบว่าปัจจัยของการจัดการรายการผลิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจต่อกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.444 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 18.8

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจต่อกัน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1.627	0.256		
เวลางานเสร็จสิ้น	0.231	0.075	0.219	3.083	0.002*
เวลากำหนดส่ง	0.180	0.073	0.163	2.463	0.014*
เวลาพร้อมทำงาน	0.133	0.067	0.152	1.991	0.048*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณของการจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจต่อกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.35 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการรายการผลิตประกอบด้วย เวลางานเสร็จสิ้น เวลากำหนดส่ง และเวลาพร้อมทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจต่อกัน และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.002, 0.014 และ 0.048

ตามลำดับ โดยเวลางานเสร็จสิ้นมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งโดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.219 รองลงมาคือเวลาดำหนดส่ง Beta เท่ากับ 0.163 และอันดับที่สามคือเวลาพร้อมทำงานมีค่า Beta เท่ากับ 0.152

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดตารางการผลิต สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจต่อกัน เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.627 + 0.231X_1 + 0.180X_4 + 0.133X_3$$

สมมติฐานที่ 3.3 การจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	0.407(b)	0.165	0.159	0.558

b. Predictors: (Constant), เวลาดำหนดส่ง และเวลางานเสร็จสิ้น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตประกอบด้วยเวลาดำหนดส่ง และเวลางานเสร็จสิ้น มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 4.36 พบว่าปัจจัยของการจัดตารางการผลิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.407 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 15.9

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.917	0.221		8.683	0.000*
เวลางานเสร็จสิ้น	0.218	0.056	0.244	3.921	0.000*
เวลาดำหนดส่ง	0.221	0.058	0.237	3.807	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 4.37 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการการผลิตประกอบด้วย เวลางานเสร็จสิ้น และเวลาดำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ โดยเวลางานเสร็จสิ้นมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.244 รองลงมาคือเวลาดำหนดส่ง Beta เท่ากับ 0.237

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดการการผลิต สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_3 = 1.917 + 0.221X_4 + 0.218X_1$$

สมมติฐานที่ 3.4 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	0.545(b)	0.297	0.292	0.617

b. Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น และเวลาพร้อมทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดตารางการผลิตประกอบด้วยเวลางานเสร็จสิ้น และเวลาพร้อมทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 4.38 พบว่าปัจจัยของการจัดตารางการผลิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.545 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 29.2

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.536	0.208		7.388	0.000*
เวลางานเสร็จสิ้น	0.380	0.071	0.352	5.355	0.000*
เวลาพร้อมทำงาน	0.226	0.059	0.251	3.818	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณของการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 4.39 พบว่าปัจจัยด้านการจัดตารางการผลิตประกอบด้วย เวลางานเสร็จสิ้น และเวลาพร้อมทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ โดยเวลางานเสร็จสิ้นมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งโดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.352 รองลงมาคือเวลาพร้อมทำงาน Beta เท่ากับ 0.251

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดตารางการผลิต สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_4 = 1.536 + 0.380X_1 + 0.226X_3$$

สมมติฐานที่ 3.5 การจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงาน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
การมอบหมายการทำงาน	0.606(b)	0.368	0.363	0.596

b. Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น และเวลาพร้อมทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการรายการผลิตประกอบด้วยเวลางานเสร็จสิ้นและเวลาพร้อมทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.40 พบว่าปัจจัยของการจัดการรายการผลิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.606 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 36.3

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1.174	0.201		
เวลางานเสร็จสิ้น	0.457	0.069	0.416	6.662	0.000*
เวลาพร้อมทำงาน	0.232	0.057	0.253	4.053	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณของการจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.41 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการรายการผลิตประกอบด้วย เวลางานเสร็จสิ้น และเวลาพร้อมทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงาน และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ โดยเวลา

งานเสร็จสิ้นมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.416 รองลงมาคือเวลาพร้อมทำงาน Beta เท่ากับ 0.253

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดการการผลิต สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงาน เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_5 = 1.174 + 0.457X_1 + 0.232X_3$$

สมมติฐานที่ 3.6 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
การทำงานเป็นทีม	.636c	0.404	0.397	0.434

c. Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น เวลากำหนดส่ง และเวลาพร้อมทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการการผลิตประกอบด้วยเวลางานเสร็จสิ้น เวลาพร้อมทำงาน และเวลากำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ดังแสดงในตารางที่ 4.42 พบว่า ปัจจัยของการจัดการการผลิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.636 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 39.7

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.502	0.172		8.731	0.000*
เวลางานเสร็จสิ้น	0.310	0.050	0.377	6.148	0.000*
เวลาพร้อมทำงาน	0.139	0.045	0.202	3.074	0.002*
เวลากำหนดส่ง	0.150	0.049	0.175	3.069	0.002*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ดังแสดงในตารางที่ 4.43 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการการผลิตประกอบด้วย เวลางานเสร็จสิ้น เวลาพร้อมทำงาน และเวลากำหนดส่งมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000, 0.002 และ 0.002 ตามลำดับ โดยเวลางานเสร็จสิ้นมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งโดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.377 รองลงมาคือเวลาพร้อมทำงานมีค่า Beta เท่ากับ 0.202 และอันดับที่สามคือเวลากำหนดส่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.175

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดการการผลิต สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.502 + 0.310X_1 + 0.150X_2 + 0.139X_3$$

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์ปัจจัยการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงาน

โดยปัจจัยด้านการจัดการการผลิตประกอบด้วยเวลางานเสร็จสิ้น เวลาดำเนินงาน เวลาพร้อมทำงาน และเวลากำหนดส่ง ส่วนแรงงูใจในการทำงานประกอบด้วย การยอมรับนับถือความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า แรงสถิติที่ใช้การวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตัวแปรตาม

Y_1 = แรงจูงใจในการทำงาน

Y_2 = การยอมรับนับถือ

Y_3 = ความสำเร็จในการทำงาน

Y_4 = ความก้าวหน้า

ตัวแปรต้น

X_1 = เวลางานเสร็จสิ้น

X_2 = เวลาดำเนินงาน

X_3 = เวลาพร้อมทำงาน

X_4 = เวลากำหนดส่ง

เขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_i = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

สมมติฐานที่ 4.1 การจัดการตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดการตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
การยอมรับนับถือ	0.564(c)	0.318	0.310	0.483

c. Predictors: (Constant), เวลาพร้อมทำงาน เวลางานเสร็จสิ้น และเวลากำหนดส่ง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการตารางการผลิตประกอบด้วยเวลาพร้อมทำงาน เวลางานเสร็จสิ้น และเวลากำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ดังแสดงในตารางที่ 4.44 พบว่าปัจจัยของการจัดการตารางการผลิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.564 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 31.0

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.706	0.191		8.921	0.000*
เวลาพร้อมทำงาน	0.196	0.050	0.276	3.919	0.000*
เวลาดำเนินการเสร็จสิ้น	0.186	0.056	0.217	3.306	0.001*
เวลากำหนดส่ง	0.161	0.055	0.180	2.956	0.003*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ดังแสดงในตารางที่ 4.45 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการการผลิตประกอบด้วย เวลาพร้อมทำงาน เวลาดำเนินการเสร็จสิ้น และเวลากำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000, 0.001 และ 0.003 ตามลำดับ โดยเวลาพร้อมทำงานมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งโดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.276 รองลงมาคือเวลาดำเนินการเสร็จสิ้น Beta เท่ากับ 0.217 และอันดับสุดท้ายคือเวลากำหนดส่ง มีค่า Beta เท่ากับ 0.180

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดการการผลิต สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.706 + 0.196X_2 + 0.186X_3 + 0.161X_4$$

สมมติฐานที่ 4.2 การจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ความสำเร็จในการทำงาน	0.593(c)	0.352	0.345	0.510

c. Predictors: (Constant), เวลาพร้อมทำงาน เวลางานเสร็จสิ้น และเวลากำหนดส่ง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการรายการผลิตประกอบด้วยเวลาพร้อมทำงาน เวลางานเสร็จสิ้น และเวลากำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.46 พบว่าปัจจัยของการจัดการรายการผลิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.593 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 34.5

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.511	0.202		7.476	0.000*
เวลาพร้อมทำงาน	0.217	0.053	0.281	4.098	0.000*
เวลางานเสร็จสิ้น	0.209	0.059	0.225	3.520	0.001*
เวลากำหนดส่ง	0.197	0.058	0.204	3.426	0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณของการจัดการรายการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.47 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการรายการผลิตประกอบด้วย เวลาพร้อมทำงาน เวลางานเสร็จสิ้น และเวลากำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000, 0.001

และ 0.001 ตามลำดับ โดยเวลาพร้อมทำงานมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งโดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.281 รองลงมาคือเวลางานเสร็จสิ้น Beta เท่ากับ 0.225 และอันดับสุดท้ายคือเวลากำหนดส่ง มีค่า Beta เท่ากับ 0.204

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดการการผลิต สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.511 + 0.217X_3 + 0.209X_1 + 0.197X_4$$

สมมติฐานที่ 4.3 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ความก้าวหน้า	0.601(b)	0.361	0.357	0.629

b. Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น และเวลาพร้อมทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการการผลิตประกอบด้วยเวลาพร้อมทำงาน และเวลางานเสร็จสิ้น มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ดังแสดงในตารางที่ 4.48 พบว่าปัจจัยของการจัดการการผลิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.601 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 35.7

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.875	0.212		4.125	0.000*
เวลาพร้อมทำงาน	0.335	0.060	0.348	5.553	0.000*
เวลางานเสร็จสิ้น	0.368	0.072	0.319	5.086	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ดังแสดงในตารางที่ 4.49 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการการผลิตประกอบด้วย เวลาพร้อมทำงาน และเวลางานเสร็จสิ้น มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ โดยเวลาพร้อมทำงานมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งโดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.348 รองลงมาคือเวลางานเสร็จสิ้น Beta เท่ากับ 0.319

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดการการผลิต สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.875 + 0.368X_1 + 0.335X_2$$

สมมติฐานที่ 4.4 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
แรงจูงใจในการทำงาน	0.681(c)	0.463	0.457	0.423

c. Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น เวลาพร้อมทำงาน และเวลากำหนดส่ง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการการผลิตประกอบด้วยเวลาพร้อมทำงาน เวลางานเสร็จสิ้น และเวลากำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.50 พบว่าปัจจัยของการจัดการการผลิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.681 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 45.7

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.296	0.168		7.735	0.000*
เวลาพร้อมทำงาน	0.236	0.044	0.336	5.381	0.000*
เวลางานเสร็จสิ้น	0.249	0.049	0.294	5.058	0.000*
เวลากำหนดส่ง	0.156	0.048	0.177	3.270	0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณของการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.51 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการการผลิตประกอบด้วย เวลาพร้อมทำงาน เวลางานเสร็จสิ้น และเวลากำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ โดยเวลาพร้อมทำงานมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งโดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.336 รองลงมาคือเวลางานเสร็จสิ้น Beta เท่ากับ 0.294 และอันดับสุดท้ายคือเวลากำหนดส่ง มีค่า Beta เท่ากับ 0.177

สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดการการผลิต สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้าน เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_t = 1.296 + 0.249X_1 + 0.236X_3 + 0.156X_4$$

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.52 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	การทำงานเป็นทีม					
	มีการอภิปรายกัน อย่าง เปิดเผย	ความไว้วางใจต่อกัน	ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	เสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น	การมอบหมาย การทำงาน	ภาพรวม
เพศ	-	-	-	✓	-	-
อายุ	-	-	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	✓	-	-	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-
ตำแหน่งงาน	-	-	✓	-	-	-

✓ หมายถึง ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ด้านการยอมรับนับถือ ₁	0.606	0.367	0.360	0.465
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ₂	0.535	0.287	0.279	0.535
ด้านความก้าวหน้า ₃	0.522	0.273	0.267	0.671
ภาพรวม ₄	0.632	0.400	0.393	0.447

₁ Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม และมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

₂ Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

₃ Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน และมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

₄ Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และความขัดแย้งกันในกลุ่ม

ตารางที่ 4.54 สรุปผลสมการการพยากรณ์จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	สมการพยากรณ์จากปัจจัยการทำงานเป็นทีม
ด้านการยอมรับนับถือ (Y ₁)	$Y_1 = 1.351 + 0.245X_5 + 0.207X_3 + 0.173X_1$ (0.000*) (0.000*) (0.003*)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y ₂)	$Y_2 = 1.683 + 0.207X_5 + 0.206X_1 + 0.134X_4$ (0.002*) (0.003*) (0.039*)
ด้านความก้าวหน้า (Y ₃)	$Y_3 = 0.971 + 0.370X_5 + 0.271X_1$ (0.000*) (0.001*)
ภาพรวม (Y _t)	$Y_t = 1.297 + 0.285X_5 + 0.220X_1 + 0.112X_3$ (0.000*) (0.000*) (0.038*)

เมื่อ

X_1 = มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

X_2 = ความไว้วางใจต่อกัน

X_3 = ความขัดแย้งกันในกลุ่ม

X_4 = เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

X_5 = การมอบหมายการทำงาน

ตารางที่ 4.55 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ₁	0.572	0.327	0.320	0.533
ความไว้วางใจต่อกัน ₂	0.444	0.197	0.188	0.645
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ₃	0.407	0.165	0.159	0.558
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ₄	0.545	0.297	0.292	0.617
การมอบหมายการทำงาน ₅	0.606	0.368	0.363	0.596
ภาพรวม₆	0.636	0.404	0.397	0.434

₁ Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น เวลาดำเนินงาน และเวลาพร้อมทำงาน

₂ Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น เวลากำหนดส่ง และเวลาพร้อมทำงาน

₃ Predictors: (Constant), เวลากำหนดส่ง และ เวลางานเสร็จสิ้น

_{4,5} Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น และเวลาพร้อมทำงาน

₆ Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น เวลากำหนดส่ง และเวลาพร้อมทำงาน

ตารางที่ 4.56 สรุปผลสมการการพยากรณ์จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม	
การทำงานเป็นทีม	สมการพยากรณ์จากปัจจัยการจัดการการผลิต
มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย(Y_1)	$Y_1=1.767+0.232X_1+0.205X_2+0.145X_3$ (0.001*) (0.002*) (0.008*)
ความไว้วางใจต่อกัน (Y_2)	$Y_2=1.627+0.231X_1+0.180X_4+0.133X_3$ (0.002*) (0.014*) (0.048*)
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม (Y_3)	$Y_3=1.917+0.221X_4+0.218X_1$ (0.000*) (0.000*)
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (Y_4)	$Y_4=1.536+0.380X_1+0.226X_3$ (0.000*) (0.000*)
การมอบหมายการทำงาน (Y_5)	$Y_5=1.174+0.457X_1+0.232X_3$ (0.000*) (0.000*)
ภาพรวม (Y_6)	$Y_6=1.502+0.310X_1+0.150X_4+0.139X_3$ (0.000*) (0.002*) (0.002*)

เมื่อ X_1 = เวลางานเสร็จสิ้น
 X_2 = เวลาดำเนินงาน
 X_3 = เวลาพร้อมทำงาน
 X_4 = เวลากำหนดส่ง

ตารางที่ 4.57 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 4 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงาน

แรงงูใจในการทำงาน	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ด้านการยอมรับนับถือ ₁	0.564	0.318	0.310	0.483
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ₂	0.593	0.352	0.345	0.510
ด้านความก้าวหน้า ₃	0.601	0.361	0.357	0.629
ภาพรวม ₄	0.681	0.463	0.457	0.423

_{1,2} Predictors: (Constant), เวลาพร้อมทำงาน เวลางานเสร็จสิ้น และเวลากำหนดส่ง

₃ Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น และเวลาพร้อมทำงาน

₄ Predictors: (Constant), เวลางานเสร็จสิ้น เวลาพร้อมทำงาน และเวลากำหนดส่ง

ตารางที่ 4.58 สรุปผลสมการการพยากรณ์จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงาน

การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงาน	
แรงงูใจในการทำงาน	สมการพยากรณ์จากปัจจัยการจัดการการผลิต
ด้านการยอมรับนับถือ (Y ₁)	$Y_1 = 1.706 + 0.196X_3 + 0.186X_1 + 0.161X_4$ (0.000*) (0.001*) (0.003*)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y ₂)	$Y_2 = 1.511 + 0.217X_3 + 0.209X_1 + 0.197X_4$ (0.000*) (0.001*) (0.001*)
ด้านความก้าวหน้า (Y ₃)	$Y_3 = 0.875 + 0.368X_1 + 0.335X_3$ (0.000*) (0.000*)
ภาพรวม (Y ₄)	$Y_4 = 1.296 + 0.249X_1 + 0.236X_3 + 0.156X_4$ (0.000*) (0.000*) (0.001*)

เมื่อ $X_1 =$ เวลางานเสร็จสิ้น
 $X_2 =$ เวลาดำเนินงาน
 $X_3 =$ เวลาพร้อมทำงาน
 $X_4 =$ เวลากำหนดส่ง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย
- 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี ทำงานในตำแหน่งงานวิศวกร

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การจัดตารางการผลิต และแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมในภาพรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยที่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วมีระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การมอบหมายการทำงาน ความไว้วางใจต่อกัน และความขัดแย้งกันในกลุ่ม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดตารางการผลิต พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยที่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วมีระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เวลางานเสร็จสิ้น เวลากำหนดส่ง เวลาดำเนินงาน และเวลาพร้อมทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยที่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วมีระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวม แต่มีความแตกต่างกันในรายด้าน โคนด้านที่พบความแตกต่างคือ ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวม แต่มีความแตกต่างกันในรายด้าน โคนด้านที่พบความแตกต่างคือ ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

และยังพบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวม แต่มีความแตกต่างกันในรายด้าน โคนด้านที่พบความแตกต่าง คือ ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่มจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า กลุ่มวิศวกรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มจัดหาและจัดซื้อ

ในด้าน อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้าน

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ การมอบหมายการทำงาน มีการอธิบายกันอย่างเปิดเผย และความขัดแย้งกันในกลุ่ม แสดงผลค่า R เท่ากับ 0.632 แปลผลได้ว่า ตัวแปรอิสระ และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่อนข้างสูงในทิศทางเดียวกัน สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 39.30 สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม และการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายการทำงาน (X_2) ด้านมีการอธิบายอย่างเปิดเผย (X_1) และด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม (X_3) มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y_i = 1.297 + 0.285X_2 + 0.220X_1 + 0.112X_3$$

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์การจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ เวลางานเสร็จสิ้น เวลากำหนดส่ง และเวลาพร้อมทำงาน แสดงผลค่า R เท่ากับ 0.636 แปลผลได้ว่า ตัวแปรอิสระ และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่อนข้างสูงในทิศทางเดียวกัน สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 39.70 สรุปได้ว่าการจัดตารางการผลิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมในภาพรวม และการจัดตารางการผลิตด้านเวลางานเสร็จสิ้น (X_1) ด้านเวลากำหนดส่ง (X_4) และด้านเวลาพร้อมทำงาน (X_3) มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y_i = 1.502 + 0.310X_1 + 0.150X_4 + 0.139X_3$$

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์การจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ เวลางานเสร็จสิ้น เวลาพร้อมทำงาน และเวลากำหนดส่ง แสดงผลค่า R เท่ากับ 0.681 แปลผลได้ว่า แปรอิสระ และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่อนข้างสูงในทิศทางเดียวกัน สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 45.70 สรุปได้ว่าการจัดตารางการผลิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม และการจัดตารางการผลิตด้านเวลางานเสร็จสิ้น (X_1) ด้านเวลาพร้อมทำงาน (X_3) และด้านเวลากำหนดส่ง (X_4) มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y_i = 1.296 + 0.249X_1 + 0.236X_3 + 0.156X_4$$

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีประเด็นที่สำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ด้านเพศ ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันในภาพรวม เนื่องมาจากการที่ในโลกปัจจุบันเพศชายกับเพศหญิงได้รับการยอมรับว่าเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถรวมทั้งโอกาสในการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ที่มีการเปิดโอกาสให้กับเพศชายและหญิงในการทำงาน ในแต่ละตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยสุธาสนี อภาศิริกุล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ ที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิผลทีมงานไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับผลการวิจัยเรื่องนี้เมื่อพิจารณาแบบรายด้าน ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย 2) ด้านความไว้วางใจต่อกัน 3) ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม 4) ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และ 5) ด้านการมอบหมายการทำงาน พบว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยที่ค่าเฉลี่ยในด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง (เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.781 และ เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.592) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อของเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยในทุกข้อสูงกว่าเพศหญิง ประกอบด้วย 1) ทุกคนเต็มใจรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอ 2) มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และ 3) ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นเรื่องสำคัญของงาน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมของด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง เป็นผลให้เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะการทำงานของบริษัทที่พึ่งพาและเชื่อถือการทำงานของวิศวกรในการขับเคลื่อนการผลิตในแต่ละขั้นตอน นอกจากนี้การศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรเพียง 3 กลุ่ม คือ หัวหน้างานฝ่ายผลิต วิศวกร และฝ่ายจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ โดยจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีเพศชายทำงานในตำแหน่งวิศวกรมากที่สุดถึงร้อยละ 34.30 หรือถ้าดูจากกลุ่มเพศชายด้วยกันพบว่าเพศชายส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งวิศวกรสูงสุดถึงร้อยละ 82.90 ในขณะที่ในตำแหน่งวิศวกรนั้นมีวิศวกรเพศชายอยู่ที่ร้อยละ 54.40

ด้านอายุ ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันสังคมไทยเปิดกว้างมากขึ้นไม่ได้มีการแบ่งแยกเรื่องอาวุโสมากเท่าเมื่อก่อน ซึ่งสังเกตได้จากการทำงานที่ปัจจุบันมีผู้บริหารที่มีอายุน้อยเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด ก็เช่นกันที่สามารถพบเห็นพนักงานระดับผู้จัดการที่มีอายุเพียง 30 ต้นๆ เท่านั้น ดังนั้นทุกช่วงอายุจึงสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) เรื่องระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวม ไม่แตกต่างกันในภาพรวม เนื่องจากลักษณะการทำงานภายในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด นั้นให้ความสำคัญไปที่ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเห็นได้จากการที่มีพนักงานรายวันสามารถถูกปรับขึ้นมาเป็น พนักงานถึงรายเดือน และ/หรือ พนักงานรายเดือนได้ อาจเกิดจากการปรับตำแหน่งโดยหัวหน้างาน หรือการเปิดสอบภายใน จึงทำให้ไม่เกิดการกีดกันหรือความรู้สึกแบ่งแยกเนื่องจากระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปริทัศน์ โชคไพบุลย์ (2548) เรื่อง พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับผลการศึกษาเรื่องนี้เมื่อพิจารณารายด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย 2) ด้านความไว้วางใจต่อกัน 3) ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม 4) ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และ 5) ด้านการมอบหมายการทำงาน พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในด้านความขัดแย้งกันในกลุ่มแตกต่างกัน โดยที่ค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.839, 3.455 และ 3.455 ตามลำดับ นั่นคือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประกอบด้วย 1) เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน 2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 3) ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีทุกข้อ นั่นหมายความว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร แต่มีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

เมื่อพิจารณาไปยังตำแหน่งงานจำแนกตามระดับการศึกษาจะพบว่าร้อยละ 75.86 ของผู้ที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีทำงานอยู่ในตำแหน่งวิศวกรและตำแหน่งจัดหาและจัดซื้อ ซึ่งทั้งสองตำแหน่งมีความจำเป็นที่ต้องใช้ความรู้ทางด้านวิชาการควบคู่ไปกับความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการทำงาน จากจุดนี้เองจึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีรู้สึกว่าตนเองถูกผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงทำให้เกิดความแตกต่างกันขึ้น

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัท ฟาบริเนท จำกัด เป็นบริษัทรับจ้างผลิตขนาดใหญ่ที่ประกอบไปด้วย BUs ย่อย ๆ มากกว่า 80 ราย ดังนั้นจึงมีการโยกย้ายพนักงานระหว่าง BUs หรือสลับตำแหน่งงานใน BUs ของตนเองอยู่เสมอ อย่างเช่นตัวผู้วิจัยเองก็ผ่านการโยกย้ายทั้งการโยกย้ายระหว่าง BUs และการเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน BUs ดังนั้นทุกคนจึงพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรับงานชิ้นใหม่และพบกับทีมใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น ไม่มีผลส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมซึ่งสอดคล้องกับพวงเพ็ญ หงษ์อุบลภักไชย (2540) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุมคุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคม อุตสาหกรรมนวนคร พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานด้านระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงาน

ด้านตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันในภาพรวม เนื่องมาจากการที่เกิดการโยกย้ายภายในองค์กรอยู่บ่อยครั้ง ทำให้พนักงานหลายท่านมีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายตำแหน่ง ทำให้เข้าใจถึงขั้นตอนการทำงานและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับส่วนงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ในภาพรวมแล้ว ทุกตำแหน่งสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพัลภัส ถ้วยอิม (2553) เรื่องการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลิ จังหวัด นครสวรรค์ ด้านตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับผลการวิจัยเรื่องนี้ เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นแบบรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย 2) ด้านความไว้วางใจต่อกัน 3) ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม 4) ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และ 5) ด้านการมอบหมายการทำงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในด้านความขัดแย้งกันในกลุ่มแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กลุ่มวิศวกรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มจัดหาและจัดซื้อ เท่ากับ -0.242 และความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างตำแหน่งวิศวกรและตำแหน่งจัดหาและจัดซื้อวัดดูดิบ นั้นมีผลมาจาก

ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในเรื่องผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำมากที่สุด ซึ่งเป็นผลกระทบที่เกี่ยวข้องเนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เนื่องจากกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในหัวข้อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำสูงที่สุด นอกจากนี้กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทำงานอยู่ในตำแหน่ง จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ ถึงร้อยละ 51.70 จึงส่งผลให้เกิดความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับการทำงานเป็นทีมด้านความขัดแย้งในกลุ่ม

5.2.2 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) ด้านการมอบหมายการทำงาน 2) ด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และ 3) ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงานมีอิทธิพลสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานทุกด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้า และในภาพรวม เนื่องจากลักษณะการบริหารและทำงานแบบ BUs ที่เปรียบเสมือนการมีบริษัทย่อย ๆ จำนวนมากอยู่ภายใต้ บริษัท ฟาบริเนท จำกัด แต่จำนวนสมาชิกที่มีอยู่ในแต่ละ BUs มีจำนวนไม่เท่ากัน และมีจำนวนตำแหน่งงานไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงพบเห็นการที่พนักงาน 1 ท่านรับผิดชอบงานมากกว่าตำแหน่งงานของตนเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของพนักงาน จากผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยของข้อคำถามภายใต้หัวข้อการมอบหมายการทำงาน คือ ในองค์กรจัดให้มีการนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ด้วยลักษณะของผังองค์กร (organization) ของแต่ละ BUs และรายละเอียดหน้าที่การทำงาน (Job description) ของพนักงานแต่ละท่านไม่มีความชัดเจน ขาดการตรวจสอบและแก้ไขให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในสิ่งที่พนักงานต้องรับผิดชอบเพื่อการทำงานร่วมกัน เมื่อมีความต้องการจำนวนมากที่เข้ามาอย่างกะทันหัน ทำให้จำนวนพนักงานที่รับผิดชอบงานบริเวณนั้น ไม่สามารถทำได้ทัน ก็มักมีการโยกย้ายหรือคำสั่งพิเศษไปยังพนักงานอื่น ๆ ให้เข้าไปช่วยงานในหน่วยงานที่มีปัญหา เพื่อช่วยให้งานในจุดที่มีปัญหาคลี่คลายอย่างรวดเร็วที่สุด แต่ในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานความไม่ชัดเจนในหน้าที่การทำงานของตนเองทำให้เกิดความปั่นป่วนในการทำงาน การที่เพิ่มพนักงานจำนวนมากเข้าไปยังจุดที่เกิดปัญหาอย่างกะทันหัน โดยที่ไม่มีการอธิบายขอบเขตความรับผิดชอบและระยะเวลาที่ชัดเจนให้กับพนักงานแต่ละท่าน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน ไม่สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ และทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง ดังนั้นการขาดซึ่งความชัดเจนในการมอบหมายงานจึงส่งผลให้เกิดการขาดแรงจูงใจในการ

ทำงานอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปองปรัชญ์ บือราแงม (2554) เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ กรณีศึกษาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศโดยรวม

5.2.3 การจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

การจัดตารางการผลิต ประกอบด้วย 1) ด้านเวลางานเสร็จสิ้น 2) ด้านเวลากำหนดส่ง และ 3) ด้านเวลาพร้อมทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม โดยการจัดตารางการผลิตด้านเวลางานเสร็จสิ้นมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย 2) ด้านความไว้วางใจต่อกัน 3) ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม 4) ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และ 5) ด้านการมอบหมายการทำงาน เนื่องจากเวลางานเสร็จสิ้นเปรียบเสมือนเป้าหมายที่แท้จริงที่ฝ่ายวางแผนการผลิตต้องการจากฝ่ายผลิต ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของข้อคำถามภายใต้หัวข้อการจัดตารางการผลิต ด้านเวลางานเสร็จสิ้น ในข้อมีการกำหนดเวลาเสร็จสิ้นของงานที่ชัดเจน แน่นนอน นั้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นั่นหมายความว่า ฝ่ายวางแผนการผลิตมีการกำหนดเวลาเสร็จสิ้นของงานที่ชัดเจน และทุกคนรับรู้ถึงหมายกำหนดการของแผน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าค่าเฉลี่ยของข้อคำถามภายใต้หัวข้อการจัดตารางการผลิตด้านเวลาพร้อมทำงาน ในข้อ สามารถเริ่มทำงานตามที่กำหนดและได้รับรู้มาก่อนทันทีเมื่อถึงกำหนดเริ่มการทำงานตามแผน ไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงงานกะทันหัน นั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างกะทันหันอยู่บ่อยครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลากำหนดส่งที่จะพบการเพิ่มขึ้นของจำนวนที่สั่งผลิตอย่างกะทันหัน ดังผลการวิจัยที่พบว่าค่าเฉลี่ยของข้อคำถามภายใต้หัวข้อการจัดตารางการผลิตด้านเวลากำหนดส่ง ในข้อ มีการเพิ่มจำนวนในตารางการผลิตเสมอเมื่อใกล้กับกำหนดการจัดส่งรายได้ (Quarter end) มีค่ามากที่สุด แต่เนื่องจากมีการกำหนดกรอบของแผนการผลิตและเวลางานเสร็จสิ้นระหว่างฝ่ายวางแผนการผลิตและลูกค้าไปแล้วจึงทำให้บ่อยครั้งเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่าเวลางานเสร็จสิ้นมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลวรรณ สิริคุตตบุตร (2552) เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพกำลังการผลิตโดยการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา: อุตสาหกรรมการผลิตงานเย็บระดับยนต์ พบว่าฝ่ายผลิตไม่สามารถผลิตสินค้าเสร็จได้ตามกำหนดเวลา เพราะการวางแผนการผลิตไม่ได้วางแผนระบุเวลาการทำงานที่ชัดเจนในทุกขั้นตอน ใ้วันกำหนดส่งเป็นกรอบในการปฏิบัติงานในกรอบใหญ่เท่านั้น ทำให้เมื่อปฏิบัติงานจริงเกิดข้อต่อของการปฏิบัติงาน การรอคอยวัตถุดิบ และอื่น ๆ เนื่องจาก

ขาดการทำงานด้วยการวางแผนเชิงรุก และการประสานงานกันอย่างเป็นทีม การทำงานเป็นลักษณะการทำงานวันต่อวัน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อที่จะทำให้งานเสร็จได้ตามกำหนด เช่นการทำงานล่วงเวลา หรือการเลื่อนการผลิตสินค้าอื่น ๆ ออกไป

5.2.4 การจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

การจัดการการผลิต ประกอบด้วย 1) ด้านเวลางานเสร็จสิ้น 2) ด้านเวลาพร้อมทำงาน และ 3) ด้านเวลากำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยการจัดการการผลิต ด้านเวลางานเสร็จสิ้น และด้านเวลาพร้อมทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ 3) ด้านความก้าวหน้า เนื่องจากกำหนดเวลางานเสร็จสิ้น คือเป้าหมายหลักของฝ่ายวางแผนการผลิตที่ต้องการจากฝ่ายผลิต ฝ่ายผลิตจึงต้องพยายามทำให้ได้ตามกำหนดที่ฝ่ายวางแผนการผลิตได้วางเอาไว้ และหลายครั้งที่ฝ่ายผลิตต้องประสบกับปัญหาทำให้ไม่สามารถเริ่มงานได้ตามหมายกำหนดการ ไม่ว่าจะเป็นความเสียหายของเครื่องจักร การขาดกำลังคน การขาดแคลนวัตถุดิบ ความไม่พร้อมในเรื่องของวิธีการทำงาน หรือการเปลี่ยนแปลงงานอย่างกะทันหัน ดังผลการวิจัย ภายใต้ข้อคำถาม สามารถทำงานที่ได้รับรู้มาก่อนจนจบ โดยที่ไม่มีงานอื่นมาแทรกหรือเปลี่ยนชนิดของการทำงานอย่างกะทันหันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงทำให้การเริ่มการทำงานไม่เป็นไปตามแผน ฝ่ายผลิตจึงต้องทำการเร่งการผลิตมากยิ่งขึ้น ต้องทำงานล่วงเวลา เพื่อที่จะทำงานเสร็จตามที่ฝ่ายวางแผนการผลิตกำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงใกล้กำหนดการจัดส่งรายได้ที่มีการเพิ่มปริมาณความต้องการสินค้าเข้ามาเป็นจำนวนมาก จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ สุรชานา พิษยานภาค (2548) เรื่อง กลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของ บริษัท เวลดีง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าการที่ฝ่ายขายเป็นผู้กำหนดเวลาการส่งมอบเอง โดยไม่มีการสอบถามข้อมูลจากฝ่ายผลิตก่อน การขาดการสื่อสารและขาดการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้ฝ่ายผลิตไม่สามารถผลิตสินค้าได้ตามความต้องการของลูกค้า นอกจากนี้พนักงานยังรู้สึกว่างานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ในกรณีที่มีทรัพยากรอย่างจำกัด และบริษัทต้องเลือกที่จะปรับปรุงและพัฒนาเพียง 1 ปัจจัย ระหว่างการทำงานเป็นทีม และการจัดการการผลิตเพื่อส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น จึงดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังรายละเอียดในภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่าการจัดการการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าการทำงานเป็นทีม เนื่องจากบริษัท ฟาบริเนท จำกัด เป็นบริษัทรับจ้างผลิต มีลักษณะการบริหารงานแบบ BUs

ดังนั้นทุก ๆ BUs จะมีกำหนดการ และเป้าหมายของยอดขายตามแต่ละ BUs เอง ดังนั้นทุก ๆ BUs จึงต้องมีการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่นการปรับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงาน การโยกย้ายกำลังคน หรือการเพิ่มการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้ทีมของตนเองสามารถผลิตและจัดส่งสินค้าได้ตามเป้าหมายที่ได้วาง นอกจากนี้ยอดขายที่ทาง BUs ได้กำหนดไว้ก่อนหน้านั้นยังถูกใช้เป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่ง ในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของ BUs และมีผลต่อรายได้ การปรับตำแหน่งของพนักงานทุกท่านใน BUs ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทุกท่านในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ สุรัชนา พิษยานภาค (2548) เรื่อง กลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของ บริษัท เวลคิง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การที่ฝ่ายขายเป็นผู้กำหนดเวลาการส่งมอบเองโดยไม่มี การสอบถามข้อมูลจากฝ่ายผลิตก่อน การขาดการสื่อสารและขาดการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้ฝ่ายผลิต ไม่สามารถผลิตสินค้าได้ทันตามความต้องการของลูกค้า นอกจากนี้พนักงานยังรู้สึกว่างานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

5.3.1 การปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

1) เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลต่อความขัดแย้งกันในกลุ่มและความสามารถในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บังคับบัญชามิควรที่จะทราบถึงระดับความสามารถในเชิงวิชาการของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานด้วย โดยที่ผู้บังคับบัญชามิควรมีการปรับท่าทีในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีจากการออกคำสั่งเป็นการอธิบายให้เข้าใจถึงปัญหาและขั้นตอนในการทำงานอย่างละเอียด และในระยะยาวควรจัดให้มีการฝึกอบรมและจัดส่งพนักงานที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีเข้าฝึกอบรมเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีรับผิดชอบ

2) ผู้ที่ทำงานตำแหน่งจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบมีระดับความคิดเห็นต่อหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่ทำงานตำแหน่งจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบควรมีการพูดคุย ปรึกษาหารือและทำความเข้าใจกันอย่างสม่ำเสมอ

3) เนื่องจากในภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมด้าน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความขัดแย้งกันในกลุ่ม และการมอบหมายการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยปัจจัยในด้านการมอบหมายการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และสุดท้ายคือความขัดแย้งกันในกลุ่ม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการจัดลักษณะของผังองค์การ (organization) และการระบุรายละเอียดหน้าที่การทำงาน (Job description) ตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบเป็นระยะและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนี้ควรจัดให้มีการประชุมเป็นประจำทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือมีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับหัวหน้างานและกลุ่ม เพื่อหาทางออกร่วมกัน ในท้ายที่สุดวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีการที่จะใช้ในการทำงานต่อไปจะออกมาจากกลุ่ม อันนำไปสู่การลดปัญหาที่เกิดจากการขาดการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และลดความขัดแย้งลงได้ในท้ายที่สุด

5.3.2 การปรับปรุงกระบวนการจัดการตารางการผลิตเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

1) ในภาพรวมของการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยของการจัดการตารางการผลิต ประกอบด้วย 1) ด้านเวลางานเสร็จสิ้น 2) ด้านเวลาพร้อมทำงาน และ 3) ด้านเวลา กำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดเวลางานเสร็จสิ้น ฝ่ายวางแผนการผลิตควรมีการพูดคุยและวางแผนกับลูกค้าและทีมงานอยู่เสมอ โดยเฉพาะกำหนดการเสร็จสิ้นของงานที่มีการเพิ่มปริมาณการผลิตอย่างกะทันหันและจำนวนมากในช่วงใกล้กำหนดส่ง เพื่อกระจายปริมาณการสั่งซื้อและการผลิต เพื่อลดปัญหาที่อาจจะเกิดในสายพานการผลิต ในส่วนของปัจจัยเวลาพร้อมทำงาน ขอแบ่งออกเป็น 4 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ กำลังคน เครื่องจักร วัตถุดิบ และวิธีการทำงาน

1.1) ในส่วนของกำลังคน ผู้ที่มีหน้าที่ในการวางแผนกำลังคน ควรมีการวางแผน เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน ควรจัดทำแผนผังความสามารถ (skill matrix) ของพนักงานแต่ละคน และมีแผนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละท่าน มีแผนการติดตามพัฒนาการ และมีการสอบซ้ำ สำหรับกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างชัดเจน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินเนื่องจากกำลังคนของบางส่วนไม่เพียงพอ เราสามารถตรวจสอบจาก แผนผังความสามารถ (skill matrix) ได้ว่าพนักงานท่านใดมีความสามารถและประสบการณ์มากเพียงพอที่จะทำงานในจุดที่เกิดปัญหาได้ ทำให้ช่วยลดปัญหาการไม่พร้อมเริ่มทำงานเนื่องจากคนในระยะยาวได้

1.2) การไม่พร้อมเริ่มทำงานเนื่องมาจากเครื่องจักร ขอบแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การหยุดเครื่องจักรตามแผนที่วางไว้ล่วงหน้า(Plan Downtime) และการหยุดเครื่องจักรฉุกเฉิน (Unplan Downtime) สำหรับเครื่องจักรที่ต้องหยุดทำงานอย่างฉุกเฉิน โดยที่ไม่ได้วางแผนไว้ก่อน ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุที่ชัดเจนที่ทำให้เครื่องจักรเสียหาย ถ้าสาเหตุของปัญหานั้น ไม่ได้มีการระบุให้ทำการตรวจสอบในการทำการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) ก็ควรศึกษาเพื่อพิจารณาที่จะเพิ่มหัวข้อที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นเข้าไปในกระบวนการบำรุงรักษาเชิงป้องกันด้วย เพื่อช่วยลดหรือป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการหยุดเครื่องจักรอย่างฉุกเฉิน สำหรับปัญหาเรื่องการไม่พร้อมเริ่มการทำงานเนื่องมาจากการหยุดเครื่องจักรโดยที่ได้ทำการวางแผนไว้แล้วสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ การสื่อสารข้อมูลของแผนการหยุดเครื่องจักรไปยังทีม และการปรับปรุงเวลาที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการทำการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ในเรื่องของการสื่อสารไปยังทีม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ควรมีการจัดทำแผนงานเป็นรายปีและทำการปรับปรุงแผนงานทุก 3 เดือน เพื่อที่สมาชิกทุกคนในทีมจะเห็นแผนการดำเนินงานล่วงหน้าเป็นระยะเวลา 9-12 เดือนอยู่เสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงาน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลา 3 เดือนแรก ควรมีการเรียกประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่ทุกคนจะได้มีโอกาสในการอภิปรายถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและหาทางออกร่วมกัน นอกจากนี้แล้วผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในขั้นตอนการทำการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ควรมีการทบทวนกระบวนการทำงานและหาแนวทางในปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการทำงานและลดเวลาในการทำงานลง

1.3) วัสดุดิบ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การจัดซื้อและคุณภาพ ส่วนของการจัดซื้อแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนของวัสดุดิบที่มีการเรียกใช้งานอยู่เสมอ และส่วนของวัสดุดิบที่มีการเรียกใช้งานไม่บ่อยหรือวัสดุพิเศษเฉพาะ (Unique Part) ถ้าเป็นวัสดุดิบที่มีการเรียกใช้งานอยู่เสมอ ควรจัดทำปริมาณสินค้าคงคลังไว้เผื่อของขาดระหว่างการผลิต (Safety Stock) สำหรับวัสดุดิบเหล่านี้ โดยเฉพาะวัสดุดิบที่มีเวลาการสั่งซื้อเป็นเวลานาน (Long Lead Time Order) แทนที่จะคำนวณการสั่งซื้อวัสดุดิบจากการพยากรณ์ (Forecast) เท่านั้น ส่วนของวัสดุดิบที่มีการเรียกใช้งานไม่บ่อยหรือวัสดุพิเศษเฉพาะ (Unique Part) ควรมีการตรวจสอบและปรับปรุงเวลาที่จำเป็นในการสั่งซื้อและได้รับวัสดุดิบ (Lead Time) อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ถ้าวัสดุดิบเหล่านี้ต้องทำการสั่งซื้อหรือสั่งทำจากต่างประเทศ ควรที่จะหาแหล่งผลิตในไทยเพื่อช่วยลดเวลาในการขนส่งลง ในส่วนของคุณภาพ เนื่องมาจากหลายครั้งพบว่า วัสดุดิบที่เข้ามาในสายการผลิตนั้น ไม่สามารถใช้งานได้เนื่องมาจากปัญหาด้านคุณภาพ ดังนั้นควรมีการส่งข้อร้องเรียน (feedback) เกี่ยวกับปัญหาที่ไปยังแผนก IQA

(Incoming inspection) เพื่อที่จะสามารถตรวจจับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตั้งแต่ขั้นตอนการรับวัตถุดิบเข้ามา และทำการส่งกลับวัตถุดิบไปให้ผู้ผลิตวัตถุดิบแก้ไขได้ทันที

1.4) วิธีการทำงาน เมื่อมีการทำงานใหม่ ๆ หรือมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานก็ควรทำการแก้ไขเอกสารให้ตรงตามวิธีการและวัตถุประสงค์ของการดำเนินการอยู่เสมอ เพื่อที่ทุกคนจะสามารถเริ่มทำงานได้อย่างถูกต้องตามเอกสารได้ทันที และเนื่องจากวิธีการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เวลาที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการทำงานเปลี่ยนไป ดังนั้นทุกครั้งที่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานควรมีการแจ้งให้กับผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องของการจัดทำเวลาในการดำเนินการทราบและแก้ไขเวลาดำเนินการตามความเป็นจริง โดยเฉพาะในส่วนของ NPI ที่มักพบเจอการปรับเปลี่ยนอยู่อย่างเสมอ

5.3.3 ในกรณีที่มีทรัพยากรอย่างจำกัดแต่ยังคงต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานควรมุ่งเน้นที่จะแก้ปัญหาในส่วนของการจัดตารางการผลิตก่อน เนื่องมาจากการจัดตารางการผลิตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมากกว่าการทำงานเป็นทีม

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 เนื่องจากงานนี้ศึกษาเฉพาะตำแหน่งงาน หัวหน้างานฝ่ายผลิต วิศวกร และฝ่ายจัดหา และจัดซื้อวัตถุดิบเท่านั้น ควรทำการศึกษาในตำแหน่งอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อหาแนวทางในการจัดตารางการผลิตที่เหมาะสม การส่งเสริมทำงานเป็นทีมและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับตำแหน่งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.4.2 เนื่องจากงานนี้ศึกษาเฉพาะภายในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด เท่านั้น ควรทำการศึกษาในบริษัทอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางในการจัดตารางการผลิตที่เหมาะสม การส่งเสริมทำงานเป็นทีมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานสำหรับบริษัทอื่น ๆ ต่อไป

5.4.3 เนื่องจากศึกษาครั้งนี้ความแตกต่างของระดับการศึกษามีผลต่อการทำงานเป็นทีมในด้านความขัดแย้ง ดังนั้น ควรศึกษาถึงแนวทางในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

5.4.4 เนื่องจากศึกษาครั้งนี้ความแตกต่างของตำแหน่งงานมีผลต่อการทำงานเป็นทีมในด้านความขัดแย้ง ดังนั้น ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้แต่ละตำแหน่งมีระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน และนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อไป

5.4.5 เนื่องจากศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาปัจจัยในการจัดตารางการผลิตเพียง 4 ด้าน ได้แก่ เวลางานเสร็จสิ้น เวลาดำเนินงาน เวลาพร้อมทำงาน เวลากำหนดส่ง ซึ่งเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานแบบกว้าง ๆ เท่านั้น ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกต่อไป เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อเวลาพร้อมทำงาน ซึ่ง

อาจจะเป็น กำลังคน เครื่องจักร วัตถุดิบ และวิธีการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในเชิงลึกของการจัด
ตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน



บรรณานุกรม

- กรกนก บุญชูจรัส และ ภัทรพล มหาจันทร์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบ ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- จันทร์แรม พุทธรณกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จินตนา ณ ระนอง. (2545). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- จริยา เห็นงาม. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณัฐชา ไสกุล. (2555). การจัดลำดับการผลิตและการจัดตารางการผลิตแบบหลายวัตถุประสงค์สำหรับโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- ณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน และ อรพิน สันติธีรากุล. (2558). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธัญญารัตน์ ลีมีอิสรียะพงศ์. (2554). การจัดลำดับการผลิต และการจัดตารางการผลิตเพื่อลดปัญหาการ
ส่งมอบล่าช้า: กรณีศึกษาโรงงานเฟอร์นิเจอร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ธนยศ ศิริดำรงศักดิ์. (2552). 7 คุณลักษณะเด่นของคนไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
และความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน. *รังสิตสารสนเทศ*, 15(1).
- เนาวรัตน์ สาทาลักษณ์. (2547). ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อความพึงพอใจในงานของ
บุคลากรการพยาบาล หน่วยงานห้องคลอด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).
- บริษัท ฟาบริเนท จำกัด. (2560). รายงานประจำปี 2560. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟาบริเนท จำกัด.
- ปรีทัศน์ โชคไพบุลย์. (2548). พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของทีมงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ).
- ปองปรัชญ์ บือราแงม. (2554). การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา
สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี).
- พิมพ์ภัส ถ้วยอ้อม. (2553). การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
ตาดลี จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพ
สตรี).
- พวงเพ็ญ หงษ์อุปถัมภ์ไชย. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุม คุณภาพ
ของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- มาลัยภรณ์ บุตรดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ของครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: ปันณรัชต์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิไลวรรณ สิริคุดจตุพร. (2552). การเพิ่มประสิทธิภาพกำลังการผลิตโดยการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ
กรณีศึกษา: อุตสาหกรรมการผลิตงานเย็บระดับยนต์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- วิภากร จินาภรณ์. (2554). การจัดลำดับการผลิตและการจัดตารางการผลิตเพื่อลดปัญหาการส่งมอบ
ล่าช้า: กรณีศึกษาโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ด้วยเครื่อง SMT Machine.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2549). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- สุชาติพงษ์ บุญบา. (2554). การจัดตารางการผลิตโดยการจัดลำดับงานด้วยวิธีการอิวิริสติก: กรณีศึกษา
บริษัท หมวก วีไอ พี จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุธาสินี อภาศิริกุล. (2556). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงาน
บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรี-
นครินทรวิโรฒ).
- สัมมนา สีหะมู. (2553). การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- สุรัชนา พิษานภากุล. (2548). กลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของบริษัท เวลดิง (ประเทศ
ไทย). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- สุรพล พยอมรัมย์. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมเมธีฯ
พัฒนาการพิมพ์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะ และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Baker, K R. (1974). **Introduction to Sequencing and scheduling**. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Johnson & Johnson. (1991). **Joinung Together: Group theory and group skills**. Englewood,
Clifsf, NJ: Prentice Han.
- Likert, R. A. (1961). **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Morton, T. E. & Pentico, D. W. (1993). **Heuristic Scheduling Systems**. New York: John Wiley & Sons.

Sule, D. R. (2008). **Production Planning and Industrial Scheduling: Examples, Case Studies and Applications** (2nd ed.). CRC Press Taylor & Francis Group.

Woodcock, M. (1994). **Team development manual**. Worcester Grest Britain: Billing & Sons.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

“การจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด”

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนของการประกอบ การศึกษาการค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตร บริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยที่การตอบแบบสอบถามของท่าน จะไม่มีข้อถูกหรือผิด เพียงต้องการทราบถึง ความรู้สึก
และความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย จึงขอความกรุณา และความร่วมมือจากท่านใน
การตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับความจริง ที่ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของท่าน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้
ได้จากแบบสอบถาม จะเป็นความลับ และใช้เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท เท่านั้น

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	จำนวน 15 ข้อ
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตารางการผลิต	จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	จำนวน 15 ข้อ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (/) ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1.) ชาย

2.) หญิง

2. อายุ

1.) น้อยกว่า 24 ปี

2.) 25-35 ปี

3.) 36-46 ปี

4.) มากกว่า 46 ปี

3. ระดับการศึกษา

1.) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.) ปริญญาตรี

3.) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.) น้อยกว่า 1 ปี

2.) 1-3 ปี

3.) 4-6 ปี

4.) 7-9 ปี

5.) มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

1.) หัวหน้างานฝ่ายผลิต

2.) วิศวกร

3.) จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย					
1. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน					
2. มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นรูปแบบที่เป็นทางการ					
3. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับหัวหน้างานได้อย่างอิสระ					
ความไว้วางใจต่อกัน					
4. เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาด จะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน					
5. สภาพแวดล้อมของการทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร					
6. องค์กรมีการจัดกิจกรรมแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ					
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม					
7. เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน					
8. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
9. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน					

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น					
10. ทุกคนเต็มใจรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอ					
11. มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือพูดถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่					
12. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นเรื่องสำคัญของงาน					
การมอบหมายการทำงาน					
13. ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมช่วยเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน					
14. ในองค์กรจัดให้มีการนำทักษะ ความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
15. องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการทำงานแบบเป็นทีม					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการตารางการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

การจัดการตารางการผลิต	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
เวลางานเสร็จสิ้น					
1. มีการกำหนดเวลาเสร็จสิ้นของงานที่ชัดเจนแน่นอน					
2. งานเสร็จทันตามกำหนดเวลางานเสร็จสิ้นเสมอ					
3. เมื่องานเสร็จไม่ทันตามแผน มีแผนฉุกเฉินรองรับเสมอ					
เวลาดำเนินงาน					
4. มีการกำหนดเวลาดำเนินงานที่ชัดเจนแน่นอน					
5. ระยะเวลาที่การทำงานที่เกิดขึ้นจริงกับระยะเวลาที่ใช้ในการกำหนดตารางการผลิตมีความถูกต้องและตรงกัน					
6. เวลาที่ใช้ในการดำเนินการมีการปรับปรุงเสมอเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยในการผลิต					
เวลาพร้อมทำงาน					
7. เมื่อถึงกำหนดเริ่มการทำงานตามแผน มีวัสดุอุปกรณ์ แรงงาน และเครื่องจักร พร้อมใช้งาน และเพียงพอที่จะเริ่มปฏิบัติงาน					
8. สามารถเริ่มทำงานตามที่กำหนดและได้รับรู้มาก่อนทันทีเมื่อถึงกำหนดเริ่มการทำงานตามแผน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงงานกะทันหัน					

การจัดตารางการผลิต	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
9. สามารถเริ่มทำงานได้ทันทีเมื่อถึงกำหนด และทำต่อไปจนงานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน (standard time) ไม่มีการหยุดการทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่ง เพื่อไปทำงานชิ้นอื่นที่แทรกเข้ามา					
เวลากำหนดส่ง					
10. มีการเพิ่มจำนวนในตารางการผลิตเสมอเมื่อใกล้กับกำหนดการจัดส่งรายได้ (Quater end)					
11. มีการสั่งผลิตจำนวนน้อยในช่วงต้นของกรอบเวลาในการจัดส่งรายได้ (Quater start)					
12. ตารางการผลิตมีการกำหนดจำนวนในการผลิตอย่างสม่ำเสมอ					



ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการทำงาน

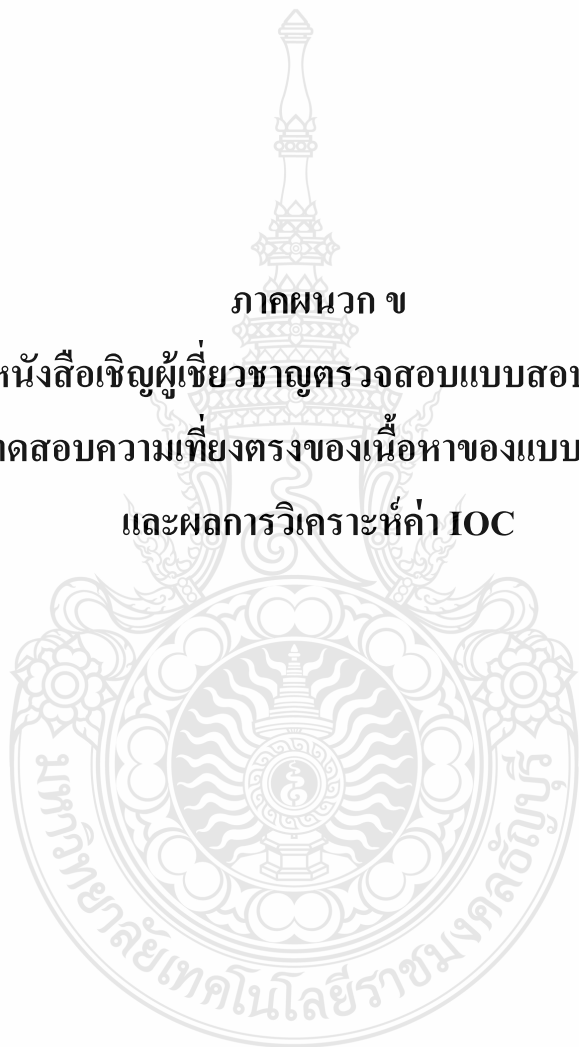
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับการยอมรับและความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ท่านเสมอ					
4. เพื่อนร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดีเมื่อท่านปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ					
5. เพื่อนร่วมงานมักมาขอรับคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน					
ความสำเร็จในการทำงาน					
6. ท่านมีความรักและความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันนี้					
7. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของท่าน					
8. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
9. ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี					
10. ท่านมีรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความก้าวหน้า					
11. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้					
12. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน					
13. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงานของตน					
14. การเลื่อนตำแหน่งในบริษัทของท่านมีความเป็นธรรม					
15. บริษัทสนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบเสมอ					



ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม
และผลการวิเคราะห์ค่า IOC



ที่ ศธ ๐๕๗/๘.๐๖ / ๒๕๖๐



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณเชาวลิต บัวยันต์
Purchasing Manager บริษัท ฟาบริเนท จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชร์ประไพ เกียรติอุทัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “การจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา
บริษัท ฟาบริเนท จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
การค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุตมา กุณฑบุตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุตมาพร กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพัชร์ประไพ เกียรติอุทัย

โทร. ๐๘ ๓๘๙๒ ๓๗๕๕๗

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๒๕๖๑



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

MO สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณศุภศักดิ์ พงศ์อนันต์

Engineering Director บริษัท ฟาบริเนท จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัทตร์ประไพ เกียรติอุทัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “การจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา
บริษัท ฟาบริเนท จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
การค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุภมาส กุศลบุตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณพลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพัทตร์ประไพ เกียรติอุทัย

โทร. ๐๘ ๓๘๙๒ ๓/๘๕๓

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / นรค



คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

MO สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณเฉลิมวุฒิ ไชยชนะ

BU Leader บริษัท ฟาบริเนท จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชร์ประไพ เกียรติอุทัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุภมา ภูทลบุตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภมา ภูทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพัชร์ประไพ เกียรติอุทัย

โทร. ๐๘ ๓๘๙๒ ๓/๘๕๓

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา
บริษัท ฟาบริเนท จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ประชากร

หัวหน้างานฝ่ายผลิต วิศวกรควบคุมการผลิต พนักงานจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ จากทุก ๆ BUs ภายใน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด เลขที่ 5/6 หมู่ 6 ซอยคุณพระ ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี จำนวน 651 คน ตามข้อมูล ณ สิงหาคม 2560

คำชี้แจง

ให้ท่านพิจารณาข้อความสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่โดย

1. เห็นว่าสอดคล้อง โปรดใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่อง +1
 2. ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง โปรดใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่อง 0
 3. เห็นว่าไม่สอดคล้อง โปรดใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่อง -1
- และโปรดเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถาม

การทำงาน เป็นทีม	ข้อความสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				หมายเหตุ
		+1	0	-1	IOC	
ด้านการ อภิปรายกัน อย่างเปิดเผย	1. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน					
	2. มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อน ร่วมงานเป็นรูปแบบที่เป็นทางการ					
	3. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการ ทำงานกับหัวหน้างานได้อย่างอิสระ					
ด้านความ ไว้วางใจ ต่อกัน	4. เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาด จะได้รับ ความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน					
	5. สภาพแวดล้อมของการทำงานมี บรรยากาศของความเป็นมิตร					
	6. องค์กรมีการจัดกิจกรรมแสดง ความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานใน โอกาส ต่าง ๆ					
ความขัดแย้ง กันในกลุ่ม	7. เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเอื้อเฟื้อเพื่อ แม่และยอมรับความสามารถซึ่งกัน และกัน					
	8. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
	9. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะใช้ อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน					
เสรีภาพใน การแสดง ความคิดเห็น	10. ทุกคนเต็มใจรับฟังและพิจารณา ความคิดเห็นตามข้อเสนอ					
	11. มีการเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็น หรือพูดถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่					
	12. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระอย่างเต็มที่ใน การแสดงความคิดเห็นเรื่องสำคัญของ					

การทำงาน เป็นทีม	ข้อความสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				หมายเหตุ
		+1	0	-1	IOC	
ด้านการ มอบหมาย การทำงาน	13. ทุกคนในองค์กรมีส่วนช่วยเพื่อน ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการ ทำงาน					
	14. ในองค์กรจัดให้มีการนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมา ร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด					
	15. องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการ ทำงานแบบเป็นทีม					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตารางการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

การจัดตาราง การผลิต	ข้อความสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				หมายเหตุ
		+1	0	-1	IOC	
ด้านเวลา เสร็จสิ้น	1. มีการกำหนดเวลาเสร็จสิ้นของงาน ที่ชัดเจน แน่นนอน					
	2. งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา เสร็จสิ้นเสมอ					
	3. เมื่องานเสร็จไม่ทันตามแผน มีแผน ฉุกเฉินรองรับเสมอ					
ด้านเวลา ดำเนินงาน	4. มีการกำหนดเวลาดำเนินงานที่ ชัดเจน แน่นนอน					
	5. ระยะเวลาที่การทำงานที่เกิดขึ้นจริง กับระยะเวลาที่ใช้ในการกำหนดตาราง การผลิตมีความถูกต้องและตรงกัน					
	6. เวลาที่ใช้ในการดำเนินการมีการ ปรับปรุงเสมอเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยในการผลิต					

การจัดตารางการผลิต	ข้อความสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				หมายเหตุ
		+1	0	-1	IOC	
ด้านเวลาพร้อม	7. เมื่อถึงกำหนดเริ่มการทำงานตามแผน มีวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน และเครื่องจักร พร้อมใช้งานและเพียงพอที่จะเริ่มปฏิบัติงาน					
	8. สามารถเริ่มทำงานตามที่กำหนดและได้รับรู้มาก่อนทันทีเมื่อถึงกำหนดเริ่มการทำงานตามแผน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงงานกะทันหัน					
	9. สามารถเริ่มทำงานได้ทันทีเมื่อถึงกำหนดและทำต่อไปจนงานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน(standard time) ไม่มีการหยุดการทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่ง เพื่อไปทำงานชั้นอื่นที่แทรกเข้ามา					
ด้านเวลากำหนดส่ง	10. มีการเพิ่มจำนวนในตารางการผลิตเสมอเมื่อใกล้กับกำหนดการจัดส่งรายได้ (Quater end)					
	11. มีการสั่งผลิตจำนวนน้อยในช่วงต้นของกรอบเวลาในการจัดส่งรายได้ (Quater start)					
	12. ตารางการผลิตมีการกำหนดจำนวนในการผลิตอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ข้อความสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				หมายเหตุ
		+1	0	-1	IOC	
ด้านการยอมรับนับถือ	1. ท่านได้รับการยอมรับและความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
	2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
	3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ท่านเสมอ					
	4. เพื่อนร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดีเมื่อท่านปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ					
	5. เพื่อนร่วมงานมักมาขอรับคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	6. ท่านมีความรักและความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันนี้					
	7. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของท่าน					
	8. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
	9. ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี					
	10. ท่านมีรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					

แรงจูงใจใน การทำงาน	ข้อความสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				หมายเหตุ
		+1	0	-1	IOC	
ด้าน ความก้าวหน้า	11. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถ สร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้					
	12. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสาย งานของท่าน					
	13. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงานของตน					
	14. การเลื่อนตำแหน่งในบริษัทของ ท่านมีความเป็นธรรม					
	15. บริษัทสนับสนุนให้มีโอกาสได้ เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อ พัฒนางานที่รับผิดชอบเสมอ					



ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	Sum	IOC
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	0	2	0.67
5	1	1	0	2	0.67
6	1	1	0	2	0.67
7	1	0	1	2	0.67
8	1	0	1	2	0.67
9	1	0	1	2	0.67
10	1	0	1	2	0.67
11	1	0	1	2	0.67
12	1	0	1	2	0.67
13	1	1	1	3	1
14	1	0	1	2	0.67
15	1	1	1	3	1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	Sum	IOC
1	1	1	1	3	1
2	1	0	1	2	0.67
3	1	0	1	2	0.67
4	1	1	1	3	1
5	1	0	1	2	0.67
6	1	1	1	3	1
7	1	0	1	2	0.67
8	1	0	1	2	0.67
9	1	0	1	2	0.67
10	1	0	1	2	0.67
11	1	0	1	2	0.67
12	1	0	1	2	0.67



ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	Sum	IOC
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	0	1	2	0.67
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	0	1	2	0.67
9	1	0	1	2	0.67
10	1	1	1	3	1
11	1	1	1	3	1
12	1	1	1	3	1
13	1	0	1	2	0.67
14	1	0	1	2	0.67
15	1	0	1	2	0.67

ภาคผนวก ค
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test)



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.956	42



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	136.33	437.954	0.615	0.955
มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็น รูปแบบที่เป็นทางการ	136.30	438.493	0.704	0.954
มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับ หัวหน้างานได้อย่างอิสระ	136.47	432.533	0.748	0.954
เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาด จะได้รับความเห็น ใจจากเพื่อนร่วมงาน	136.73	439.857	0.509	0.955
สภาพแวดล้อมของการทำงานมีบรรยากาศของ ความเป็นมิตร	136.23	441.426	0.673	0.954
องค์กรมีการจัดกิจกรรมแสดงความ ยินดีต่อ เพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ	136.93	422.892	0.840	0.953
เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และ ยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	136.43	435.771	0.765	0.954
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร	136.40	434.179	0.708	0.954
ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะใช้อำนาจหรือ อิทธิพลในการครอบงำ	137.23	463.495	0.840	0.953
ทุกคนเต็มใจรับฟังและพิจารณาความคิดเห็น ตามข้อเสนอ	136.53	437.016	0.768	0.954
มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือพูด ถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่	136.50	439.845	0.641	0.954
ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดง ความคิดเห็นเรื่องสำคัญของงาน	136.43	436.875	0.775	0.954
ทุกคนในองค์กรมีส่วนช่วยเพื่อนร่วมงาน เมื่อ มีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน	136.57	444.461	0.506	0.955

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
องค์กรจัดให้มีการนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน	136.70	439.941	0.624	0.955
องค์กรจัดให้มีการนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน	136.77	442.461	0.599	0.955
มีการกำหนดเวลาเสร็จสิ้นของงานที่ชัดเจน แน่นอน	136.20	452.510	0.372	0.956
งานเสร็จทันตามกำหนดเวลางานเสร็จสิ้นเสมอ	136.73	438.340	0.616	0.955
เมื่องานเสร็จไม่ทันตามแผน มีแผนฉุกเฉิน รองรับเสมอ	136.73	440.409	0.653	0.954
มีการกำหนดเวลาดำเนินงานที่ชัดเจน แน่นนอน	136.47	439.982	0.719	0.954
ระยะเวลาที่การทำงานที่เกิดขึ้นจริงกับ ระยะเวลาที่ใช้ในการกำหนดตารางการผลิต	136.90	440.024	0.615	0.955
เวลาที่ใช้ในการดำเนินการมีการปรับปรุงเสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยในการผลิต	136.57	437.357	0.650	0.954
เมื่อถึงกำหนดเริ่มการทำงานตามแผน มีวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน และเครื่องจักร พร้อม	136.63	443.068	0.524	0.955
สามารถเริ่มทำงานตามที่กำหนดและได้รับรู้มา ก่อนทันทีเมื่อถึงกำหนดเริ่มการทำงานตามแผน	136.80	442.579	0.540	0.955
สามารถเริ่มทำงานได้ทันทีเมื่อถึงกำหนดและ ทำต่อไปจนงานเสร็จสิ้นตามระยะเวลา	136.67	439.126	0.678	0.954
มีการเพิ่มจำนวนในตารางการผลิตเสมอเมื่อ ใกล้กับกำหนดการจัดส่งรายได้	136.53	458.257	0.524	0.955
มีการสั่งผลิตจำนวนน้อยในช่วงต้นของกรอบ เวลาในการจัดส่งรายได้	136.43	452.254	0.315	0.956
ตารางการผลิตมีการกำหนดจำนวนในการผลิต อย่างสม่ำเสมอ	136.77	441.633	0.438	0.956

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านได้รับการยอมรับและความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	136.67	446.299	0.460	0.955
ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	136.63	440.585	0.628	0.955
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ท่านเสมอ	136.53	442.257	0.603	0.955
เพื่อนร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดีเมื่อท่านปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ	136.73	428.064	0.770	0.954
เพื่อนร่วมงานมักมาขอรับคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน	136.70	443.183	0.560	0.955
ท่านมีความรักและความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันนี้	136.30	442.355	0.667	0.954
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของท่าน	136.37	445.620	0.430	0.956
ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	136.70	439.321	0.721	0.954
ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	136.87	445.085	0.515	0.955
ท่านมีรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	136.63	441.413	0.603	0.955
ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	137.17	454.764	0.212	0.957
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน	137.17	443.661	0.518	0.955
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ	137.03	433.344	0.678	0.954
การเลื่อนตำแหน่งในบริษัทของท่านมีความเป็นธรรม	137.27	436.823	0.604	0.955

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
บริษัทสนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบเสมอ	137.23	437.495	0.551	0.955



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ



Normality test

Tests of Normality

	Sex	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
รวมทีม	ชาย	0.073	111	0.188	0.99	111	0.574
	หญิง	0.05	157	.200*	0.989	157	0.243

Tests of Normality

	Age	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
รวมทีม	น้อยกว่า 24 ปี	0.071	29	.200*	0.986	29	0.959
	25-35 ปี	0.054	127	.200*	0.993	127	0.742
	36-46 ปี	0.062	102	.200*	0.986	102	0.373
	มากกว่า 46 ปี	0.177	10	.200*	0.933	10	0.482

Tests of Normality

	Educ	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
รวมทีม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.121	29	.200*	0.953	29	0.217
	ปริญญาตรี	0.049	195	.200*	0.991	195	0.244
	สูงกว่าปริญญาตรี	0.112	44	.200*	0.963	44	0.166

Tests of Normality

	Time	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
รวมทีม	น้อยกว่า 1 ปี	0.075	36	.200*	0.986	36	0.93
	1-3 ปี	0.064	96	.200*	0.987	96	0.485
	4-6 ปี	0.107	47	.200*	0.974	47	0.364
	7-9 ปี	0.117	21	.200*	0.954	21	0.406
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	0.059	68	.200*	0.983	68	0.459

Normality test

Tests of Normality

	Position	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
รวมทีม	หัวหน้างานฝ่ายผลิต	0.089	48	.200*	0.968	48	0.21
	วิศวกร	0.062	169	.200*	0.993	169	0.633
	จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ	0.079	51	.200*	0.98	51	0.546

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
รวมทีม	0.046	268	.200*	0.993	268	0.274
รวมตาราง	0.054	268	0.055	0.992	268	0.183
รวมแรงจูงใจ	0.052	268	0.08	0.989	268	0.045

Frequency Table

Sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	111	41.4	41.4	41.4
	หญิง	157	58.6	58.6	100
	Total	268	100	100	

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 24 ปี	29	10.8	10.8	10.8
	25-35 ปี	127	47.4	47.4	58.2
	36-46 ปี	102	38.1	38.1	96.3
	มากกว่า 46 ปี	10	3.7	3.7	100
	Total	268	100	100	

Educ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	10.80	10.8	10.8
	ปริญญาตรี	195	72.80	72.8	83.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	44	16.40	16.4	100
	Total	268	100	100	

Time

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 1 ปี	36	13.4	13.4	13.4
	1-3 ปี	96	35.8	35.8	49.3
	4-6 ปี	47	17.5	17.5	66.8
	7-9 ปี	21	7.8	7.8	74.6
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	68	25.4	25.4	100
	Total	268	100	100	

Position

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	หัวหน้างานฝ่ายผลิต	47	17.5	17.5	17.5
	วิศวกร	170	63.4	63.4	80.9
	จัดหาและจัดซื้อ	51	19	19	100
	วัตถุดิบ				
Total	268	100	100		

Independent Sample T-Test

Group Statistics

	Sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวม_ทีม_อภิปราย	ชาย	111	3.8799	0.65257	0.06194
	หญิง	157	3.7622	0.63834	0.05095
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	ชาย	111	3.5255	0.72967	0.06926
	หญิง	157	3.5796	0.70826	0.05653
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	ชาย	111	3.5375	0.58633	0.05565
	หญิง	157	3.4671	0.62345	0.04976
รวม_ทีม_เสรีภาพ	ชาย	111	3.7808	0.7028	0.06671
	หญิง	157	3.5924	0.74593	0.05953
รวม_ทีม_มอบงาน	ชาย	111	3.5976	0.77865	0.07391
	หญิง	157	3.6136	0.72649	0.05798
รวม_ทีม	ชาย	111	3.6643	0.55457	0.05264
	หญิง	157	3.603	0.56247	0.04489

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
รวม_ทีม_อภิปราย	Equal variances assumed	0.238	0.626	1.473	266	0.142	0.11767	0.07989	-0.03963	0.27498
	Equal variances not assumed			1.467	233.744	0.144	0.11767	0.0802	-0.04033	0.27568

Independent Sample T-Test

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
รวม_ ทีม_ ไว้วางใจ	Equal variances assumed	0.034	0.853	-0.608	266	0.544	-0.05409	0.08894	-0.22921	0.12102
	Equal variances not assumed			-0.605	232.585	0.546	-0.05409	0.0894	-0.23022	0.12204
รวม_ ทีม_ ขัดแย้ง	Equal variances assumed	0.312	0.577	0.934	266	0.351	0.07045	0.07544	-0.0781	0.21899
	Equal variances not assumed			0.944	245.524	0.346	0.07045	0.07465	-0.07659	0.21749
รวม_ ทีม_ เสรีภาพ	Equal variances assumed	0.759	0.385	2.086	266	0.038	0.18842	0.09033	0.01057	0.36628
	Equal variances not assumed			2.107	245.283	0.036	0.18842	0.08941	0.01232	0.36453

Independent Sample T-Test

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
รวม - ทีม มอบ งาน	Equal variances assumed	0.71	0.4	-0.172	266	0.863	-0.01599	0.09282	-0.19875	0.16677
	Equal variances not assumed			-0.17	226.556	0.865	-0.01599	0.09394	-0.20109	0.16911
รวม ทีม	Equal variances assumed	0.581	0.447	0.884	266	0.378	0.06129	0.06935	-0.07525	0.19783
	Equal variances not assumed			0.886	239.034	0.377	0.06129	0.06918	-0.07499	0.19757

One-way ANOVA

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวม_ทีม_อภิปราย	< 24 ปี	29	3.989	0.403	0.075	3.835	4.142	3.33	4.67
	25-35 ปี	127	3.787	0.706	0.063	3.663	3.911	1.67	5
	36-46 ปี	102	3.775	0.615	0.061	3.654	3.895	2	5
	> 46 ปี	10	3.967	0.693	0.219	3.471	4.462	2.67	5
	Total	268	3.811	0.646	0.039	3.733	3.889	1.67	5
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	< 24 ปี	29	3.655	0.627	0.116	3.417	3.894	1.33	4.67
	25-35 ปี	127	3.585	0.704	0.062	3.462	3.709	2.33	5
	36-46 ปี	102	3.510	0.754	0.075	3.362	3.658	2	5
	> 46 ปี	10	3.400	0.767	0.242	2.852	3.948	2.67	4.67
	Total	268	3.557	0.716	0.044	3.471	3.643	1.33	5
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	< 24 ปี	29	3.632	0.680	0.126	3.373	3.891	2.33	5
	25-35 ปี	127	3.465	0.622	0.055	3.355	3.574	2	5
	36-46 ปี	102	3.487	0.583	0.058	3.372	3.602	2	5
	> 46 ปี	10	3.600	0.466	0.147	3.267	3.934	2.67	4
	Total	268	3.496	0.608	0.037	3.423	3.569	2	5
รวม_ทีม_เสรีภาพ	< 24 ปี	29	3.759	0.563	0.104	3.545	3.973	2.67	5
	25-35 ปี	127	3.617	0.742	0.066	3.487	3.747	1.33	5
	36-46 ปี	102	3.699	0.788	0.078	3.545	3.854	1.67	5
	> 46 ปี	10	3.800	0.422	0.133	3.498	4.102	3	4.33
	Total	268	3.670	0.733	0.045	3.582	3.759	1.33	5

One-way ANOVA

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวม_ทีม_มอบงาน	< 24 ปี	29	3.713	0.461	0.086	3.538	3.888	2.67	4.67
	25-35 ปี	127	3.614	0.728	0.065	3.486	3.742	1.33	5
	36-46 ปี	102	3.562	0.819	0.081	3.401	3.723	1.67	5
	> 46 ปี	10	3.667	0.943	0.298	2.992	4.341	2	5
	Total	268	3.607	0.747	0.046	3.517	3.697	1.33	5
รวม_ทีม	< 24 ปี	29	3.749	0.426	0.079	3.588	3.911	2.8	4.53
	25-35 ปี	127	3.614	0.569	0.050	3.514	3.714	2	5
	36-46 ปี	102	3.607	0.581	0.058	3.492	3.721	2.27	4.8
	> 46 ปี	10	3.687	0.576	0.182	3.275	4.099	2.87	4.6
	Total	268	3.628	0.559	0.034	3.561	3.696	2	5

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	3.655	3	264	0.013
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	1.919	3	264	0.127
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	0.717	3	264	0.543
รวม_ทีม_เสรีภาพ	2.277	3	264	0.08
รวม_ทีม_มอบงาน	4.062	3	264	0.008
รวม_ทีม	1.298	3	264	0.275

One-way ANOVA

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	Between Groups	1.363	3	0.454	1.091	0.354
	Within Groups	109.948	264	0.416		
	Total	111.31	267			
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	Between Groups	0.855	3	0.285	0.553	0.647
	Within Groups	136.157	264	0.516		
	Total	137.012	267			
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	Between Groups	0.78	3	0.26	0.7	0.553
	Within Groups	97.994	264	0.371		
	Total	98.774	267			
รวม_ทีม_เสรีภาพ	Between Groups	0.844	3	0.281	0.521	0.668
	Within Groups	142.597	264	0.54		
	Total	143.441	267			
รวม_ทีม_มอบงาน	Between Groups	0.572	3	0.191	0.339	0.797
	Within Groups	148.473	264	0.562		
	Total	149.045	267			
รวมทีม	Between Groups	0.535	3	0.178	0.568	0.636
	Within Groups	82.894	264	0.314		
	Total	83.429	267			

Robust Tests of Equality of Means

		Statistic	df1	df2	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	Welch	1.971	3	37.791	0.135
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	Welch	0.551	3	36.538	0.651
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	Welch	0.646	3	37.456	0.590
รวม_ทีม_เสรีภาพ	Welch	0.758	3	41.190	0.524
รวม_ทีม_มอบงาน	Welch	0.547	3	37.314	0.653
รวมทีม	Welch	0.834	3	37.205	0.484

One-way ANOVA

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวม_ ทีม_ อภิปราย	<ปริญญาตรี	29	3.897	0.437	0.081	3.730	4.063	2.33	4.67
	ปริญญาตรี	195	3.817	0.645	0.046	3.726	3.908	1.67	5
	>ปริญญาตรี	44	3.727	0.758	0.114	3.497	3.958	1.67	5
	Total	268	3.811	0.646	0.039	3.733	3.889	1.67	5
รวม_ ทีม_ ไว้วางใจ	<ปริญญาตรี	29	3.747	0.602	0.112	3.518	3.976	2.67	5
	ปริญญาตรี	195	3.533	0.756	0.054	3.427	3.640	1.33	5
	>ปริญญาตรี	44	3.538	0.585	0.088	3.360	3.716	2.67	5
	Total	268	3.557	0.716	0.044	3.471	3.643	1.33	5
รวม_ ทีม_ ขัดแย้ง	<ปริญญาตรี	29	3.839	0.575	0.107	3.621	4.058	3	5
	ปริญญาตรี	195	3.455	0.613	0.044	3.368	3.541	2	5
	>ปริญญาตรี	44	3.455	0.548	0.083	3.288	3.621	2	5
	Total	268	3.496	0.608	0.037	3.423	3.569	2	5
รวม_ ทีม_ เสรีภาพ	<ปริญญาตรี	29	3.736	0.731	0.136	3.458	4.014	1.33	4.67
	ปริญญาตรี	195	3.655	0.729	0.052	3.552	3.758	1.33	5
	>ปริญญาตรี	44	3.697	0.764	0.115	3.465	3.929	2	5
	Total	268	3.670	0.733	0.045	3.582	3.759	1.33	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						รวม_ทีม_มอบงาน	<ปริญญาตรี		
	ปริญญาตรี	195	3.598	0.775	0.055	3.489	3.708	1.33	5
	>ปริญญาตรี	44	3.546	0.733	0.111	3.323	3.768	1.67	5
	Total	268	3.607	0.747	0.046	3.517	3.697	1.33	5
รวมทีม	<ปริญญาตรี	29	3.795	0.445	0.083	3.626	3.965	2.6	4.47
	ปริญญาตรี	195	3.612	0.577	0.041	3.530	3.693	2	5
	>ปริญญาตรี	44	3.592	0.535	0.081	3.430	3.755	2.2	4.53
	Total	268	3.628	0.559	0.034	3.561	3.696	2	5

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	4.92	2	265	0.008
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	5.431	2	265	0.005
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	0.435	2	265	0.648
รวม_ทีม_เสรีภาพ	0.288	2	265	0.75
รวม_ทีม_มอบงาน	2.139	2	265	0.12
รวมทีม	1.973	2	265	0.141

One-way ANOVA

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	Between Groups	0.528	2	0.264	0.631	0.533
	Within Groups	110.782	265	0.418		
	Total	111.31	267			
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	Between Groups	1.174	2	0.587	1.145	0.32
	Within Groups	135.838	265	0.513		
	Total	137.012	267			
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	Between Groups	3.822	2	1.911	5.333	0.005
	Within Groups	94.952	265	0.358		
	Total	98.774	267			
รวม_ทีม_เสรีภาพ	Between Groups	0.203	2	0.101	0.187	0.829
	Within Groups	143.238	265	0.541		
	Total	143.441	267			
รวม_ทีม_มอบงาน	Between Groups	0.848	2	0.424	0.758	0.469
	Within Groups	148.197	265	0.559		
	Total	149.045	267			
รวมทีม	Between Groups	0.921	2	0.46	1.478	0.23
	Within Groups	82.508	265	0.311		
	Total	83.429	267			

One-way ANOVA

Robust Tests of Equality of Means

		Statistic	df1	df2	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	Welch	0.76	2	65.283	0.472
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	Welch	1.53	2	65.914	0.224
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	Welch	5.67	2	61.34	0.006
รวม_ทีม_เสรีภาพ	Welch	0.185	2	58.726	0.832
รวม_ทีม_มอบงาน	Welch	1.194	2	65.872	0.309
รวมทีม	Welch	2.154	2	64.486	0.124

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) Educ	(J) Educ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	<ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.38438*	0.119	0.001	0.150	0.619
		>ปริญญาตรี	.38454*	0.143	0.008	0.103	0.666
	ปริญญาตรี	<ปริญญาตรี	-.38438*	0.119	0.001	-0.619	-0.150
		>ปริญญาตรี	0.00016	0.100	0.999	-0.197	0.197
	>ปริญญาตรี	<ปริญญาตรี	-.38454*	0.143	0.008	-0.666	-0.103
		ปริญญาตรี	-0.00016	0.100	0.999	-0.197	0.197

One-way ANOVA

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวม_ทีม_อภิปราย	<1 ปี	36	4.009	0.461	0.077	3.853	4.165	3	5
	1-3 ปี	96	3.701	0.703	0.072	3.559	3.844	1.67	5
	4-6 ปี	47	3.816	0.528	0.077	3.660	3.971	2.33	4.67
	7-9 ปี	21	3.810	0.719	0.157	3.482	4.137	1.67	5
	>9 ปี	68	3.858	0.680	0.082	3.693	4.022	2.33	5
	Total	268	3.811	0.646	0.039	3.733	3.889	1.67	5
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	<1 ปี	36	3.732	0.671	0.112	3.505	3.958	2.33	5
	1-3 ปี	96	3.507	0.703	0.072	3.365	3.649	1.33	5
	4-6 ปี	47	3.681	0.637	0.093	3.494	3.868	2.67	5
	7-9 ปี	21	3.429	0.692	0.151	3.113	3.744	2.33	4.67
	>9 ปี	68	3.490	0.805	0.098	3.295	3.685	2	5
	Total	268	3.557	0.716	0.044	3.471	3.643	1.33	5

One-way ANOVA

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวม_ ทีม_ ขัดแย้ง	<1 ปี	36	3.509	0.461	0.077	3.353	3.665	2.67	4.67
	1-3 ปี	96	3.434	0.674	0.069	3.298	3.571	2	5
	4-6 ปี	47	3.525	0.597	0.087	3.350	3.700	2.33	5
	7-9 ปี	21	3.698	0.515	0.112	3.464	3.933	3	5
	>9 ปี	68	3.495	0.614	0.074	3.347	3.644	2	5
	Total	268	3.496	0.608	0.037	3.423	3.569	2	5
รวม_ ทีม_ เสรีภาพ	<1 ปี	36	3.750	0.566	0.094	3.559	3.941	2.33	5
	1-3 ปี	96	3.531	0.713	0.073	3.387	3.676	1.33	5
	4-6 ปี	47	3.766	0.655	0.096	3.574	3.958	2.33	5
	7-9 ปี	21	3.762	0.914	0.199	3.346	4.178	1.33	5
	>9 ปี	68	3.730	0.815	0.099	3.533	3.928	1.67	5
	Total	268	3.670	0.733	0.045	3.582	3.759	1.33	5
รวม_ ทีม_ มอบ งาน	<1 ปี	36	3.806	0.609	0.101	3.600	4.012	2.33	5
	1-3 ปี	96	3.510	0.689	0.070	3.371	3.650	1.67	5
	4-6 ปี	47	3.709	0.658	0.096	3.516	3.902	2	5
	7-9 ปี	21	3.651	0.928	0.202	3.229	4.073	1.33	5
	>9 ปี	68	3.554	0.871	0.106	3.343	3.765	1.67	5
	Total	268	3.607	0.747	0.046	3.517	3.697	1.33	5
รวมทีม	<1 ปี	36	3.761	0.437	0.073	3.613	3.909	2.8	4.67
	1-3 ปี	96	3.537	0.537	0.055	3.428	3.646	2.2	4.6
	4-6 ปี	47	3.699	0.505	0.074	3.551	3.848	2.6	4.67
	7-9 ปี	21	3.670	0.651	0.142	3.374	3.966	2	4.6
	>9 ปี	68	3.626	0.639	0.078	3.471	3.780	2.33	5
	Total	268	3.628	0.559	0.034	3.561	3.696	2	5

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	3.118	4	263	0.016
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	1.668	4	263	0.158
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	1.865	4	263	0.117
รวม_ทีม_เสรีภาพ	1.793	4	263	0.131
รวม_ทีม_มอบงาน	3.999	4	263	0.004
รวมทีม	1.963	4	263	0.101

One-way ANOVA

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	Between Groups	2.719	4	0.68	1.646	0.163
	Within Groups	108.591	263	0.413		
	Total	111.31	267			
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	Between Groups	2.707	4	0.677	1.325	0.261
	Within Groups	134.304	263	0.511		
	Total	137.012	267			
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	Between Groups	1.274	4	0.319	0.859	0.489
	Within Groups	97.5	263	0.371		
	Total	98.774	267			
รวม_ทีม_เสรีภาพ	Between Groups	2.937	4	0.734	1.374	0.243
	Within Groups	140.504	263	0.534		
	Total	143.441	267			
รวม_ทีม_มอบงาน	Between Groups	3.038	4	0.759	1.368	0.245
	Within Groups	146.007	263	0.555		
	Total	149.045	267			
รวมทีม	Between Groups	1.712	4	0.428	1.378	0.242
	Within Groups	81.717	263	0.311		
	Total	83.429	267			

Robust Tests of Equality of Means

		Statistica	df1	df2	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	Welch	2.143	4	89.849	0.082
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	Welch	1.425	4	88.59	0.232
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	Welch	1.001	4	91.991	0.411
รวม_ทีม_เสรีภาพ	Welch	1.452	4	87.596	0.224
รวม_ทีม_มอบงาน	Welch	1.723	4	86.779	0.152
รวมทีม	Welch	1.72	4	87.848	0.153

One-way ANOVA

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวม_ทีม_อภิปราย	หัวหน้างานฝ่ายผลิต	48	3.938	0.633	0.091	3.754	4.121	2	5
	วิศวกร	169	3.771	0.687	0.053	3.667	3.876	1.67	5
	จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ	51	3.824	0.492	0.069	3.685	3.962	2.67	5
	Total	268	3.811	0.646	0.039	3.733	3.889	1.67	5
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	หัวหน้างานฝ่ายผลิต	48	3.639	0.877	0.127	3.384	3.894	2	5
	วิศวกร	169	3.509	0.690	0.053	3.404	3.614	1.33	5
	จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ	51	3.641	0.628	0.088	3.464	3.817	2.33	5
	Total	268	3.557	0.716	0.044	3.471	3.643	1.33	5
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	หัวหน้างานฝ่ายผลิต	48	3.597	0.652	0.094	3.408	3.787	2	5
	วิศวกร	169	3.418	0.598	0.046	3.327	3.509	2	5
	จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ	51	3.660	0.564	0.079	3.502	3.819	2.67	5
	Total	268	3.496	0.608	0.037	3.423	3.569	2	5
รวม_ทีม_เสรีภาพ	หัวหน้างานฝ่ายผลิต	48	3.743	0.814	0.118	3.507	3.980	1.33	5
	วิศวกร	169	3.625	0.746	0.057	3.512	3.739	1.33	5
	จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ	51	3.752	0.599	0.084	3.583	3.920	2.33	5
	Total	268	3.670	0.733	0.045	3.582	3.759	1.33	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวม_ทีม_มอชงาน	หัวหน้างานฝ่ายผลิต					48	3.736		
	วิศวกร	169	3.533	0.766	0.059	3.416	3.649	1.33	5
	จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ	51	3.732	0.670	0.094	3.544	3.921	1.67	5
	Total	268	3.607	0.747	0.046	3.517	3.697	1.33	5
รวมทีม	หัวหน้างานฝ่ายผลิต	48	3.731	0.616	0.089	3.552	3.910	2.4	4.73
	วิศวกร	169	3.571	0.566	0.044	3.485	3.657	2	5
	จัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ	51	3.722	0.452	0.063	3.595	3.849	2.67	4.6
	Total	268	3.628	0.559	0.034	3.561	3.696	2	5

One-way ANOVA

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	2.226	2	265	0.11
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	7.619	2	265	0.001
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	0.173	2	265	0.841
รวม_ทีม_เสรีภาพ	1.749	2	265	0.176
รวม_ทีม_มอชงาน	0.687	2	265	0.504
รวมทีม	2.571	2	265	0.078

One-way ANOVA

Robust Tests of Equality of Means

		Statistic	df1	df2	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	Welch	1.242	2	104.553	0.293
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	Welch	1.061	2	91.668	0.35
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	Welch	4.144	2	93.725	0.019
รวม_ทีม_เสรีภาพ	Welch	0.954	2	97.631	0.389
รวม_ทีม_มอชงาน	Welch	2.389	2	98.352	0.097
รวมทีม	Welch	2.568	2	97.89	0.082

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวม_ทีม_อภิปราย	Between Groups	1.044	2	0.522	1.254	0.287
	Within Groups	110.266	265	0.416		
	Total	111.31	267			
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	Between Groups	1.069	2	0.535	1.042	0.354
	Within Groups	135.943	265	0.513		
	Total	137.012	267			
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	Between Groups	2.89	2	1.445	3.994	0.02
	Within Groups	95.884	265	0.362		
	Total	98.774	267			
รวม_ทีม_เสรีภาพ	Between Groups	0.934	2	0.467	0.869	0.421
	Within Groups	142.506	265	0.538		
	Total	143.441	267			
รวม_ทีม_มอบงาน	Between Groups	2.534	2	1.267	2.292	0.103
	Within Groups	146.511	265	0.553		
	Total	149.045	267			
รวมทีม	Between Groups	1.496	2	0.748	2.42	0.091
	Within Groups	81.932	265	0.309		
	Total	83.429	267			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) Educ	(J) Educ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	หัวหน้างานฝ่ายผลิต	วิศวกร	0.17908	0.098	0.070	-0.015	0.373
		จัดหาและจัดซื้อ					
		วัดคุณภาพ	-0.06291	0.121	0.603	-0.301	0.175
	วิศวกร	หัวหน้างานฝ่ายผลิต	-0.17908	0.098	0.070	-0.373	0.015
		จัดหาและจัดซื้อ					
		วัดคุณภาพ	-.24198*	0.096	0.012	-0.431	-0.053
จัดหาและจัดซื้อ	วัดคุณภาพ	หัวหน้างานฝ่ายผลิต	0.06291	0.121	0.603	-0.175	0.301
		วิศวกร	.24198*	0.096	0.012	0.053	0.431

Collinearity & Multicollinearity

Correlations

		รวม_ทีม_อภิปราย	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	รวม_ทีม_เสรีภาพ	รวม_ทีม_มอบงาน
รวม_ทีม_อภิปราย	Pearson	1	.534**	.486**	.611**	.630**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0
รวม_ทีม_ไว้วางใจ	Pearson	.534**	1	.514**	.568**	.632**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0
รวม_ทีม_ขัดแย้ง	Pearson	.486**	.514**	1	.494**	.491**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0
รวม_ทีม_เสรีภาพ	Pearson	.611**	.568**	.494**	1	.683**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0
	N	268	268	268	268	268

Correlations

		รวม_ทีม_อภิปราย	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	รวม_ทีม_เสรีภาพ	รวม_ทีม_มอบงาน
รวม_ทีม_มอบงาน	Pearson	.630**	.632**	.491**	.683**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	
	N	268	268	268	268	268

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		รวม_ตาราง_งานเสร็จ	รวม_ตาราง_ค่าเงิน	รวม_ตาราง_พร้อม	รวม_ตาราง_ส่ง
รวม_ตาราง_งานเสร็จ	Pearson	1	.672**	.622**	.431**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		0	0	0
	N	268	268	268	268
รวม_ตาราง_ค่าเงิน	Pearson	.672**	1	.621**	.452**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	0		0	0
	N	268	268	268	268
รวม_ตาราง_พร้อม	Pearson	.622**	.621**	1	.541**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	0	0		0
	N	268	268	268	268
รวม_ตาราง_ส่ง	Pearson	.431**	.452**	.541**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	
	N	268	268	268	268

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		รวม_พอใจ_นับถือ	รวม_พอใจ_สำเร็จ	รวม_พอใจ_ก้าวหน้า
รวม_พอใจ_นับถือ	Pearson Correlation	1	.656**	.600**
	Sig. (2-tailed)		0	0
	N	268	268	268
รวม_พอใจ_สำเร็จ	Pearson Correlation	.656**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	0		0
	N	268	268	268
รวม_พอใจ_ก้าวหน้า	Pearson Correlation	.600**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	
	N	268	268	268

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ทีม_มอบงาน	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ทีม_จัดแข่ง	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	รวม_ทีม_อภิปราย	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_นับถือ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.543a	0.294	0.292	0.48897	
2	.588b	0.346	0.341	0.47156	
3	.606c	0.367	0.36	0.46486	1.823

a Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

b Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_จัดแข่ง

c Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_จัดแข่ง, รวม_ทีม_อภิปราย

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.524	1	26.524	110.937	.000b
	Residual	63.597	266	0.239		
	Total	90.121	267			
2	Regression	31.193	2	15.596	70.137	.000c
	Residual	58.928	265	0.222		
	Total	90.121	267			
3	Regression	33.071	3	11.024	51.013	.000d
	Residual	57.05	264	0.216		
	Total	90.121	267			

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_นับถือ

b Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

c Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_ขัดแย้ง

d Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_ขัดแย้ง, รวม_ทีม_อภิปราย

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.096	0.148		14.205	0.000
	รวม_ทีม_มอบงาน	0.422	0.04	0.543	10.533	0.000
2	(Constant)	1.583	0.181		8.746	0.000
	รวม_ทีม_มอบงาน	0.322	0.044	0.414	7.262	0.000
	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	0.25	0.054	0.261	4.582	0.000
3	(Constant)	1.351	0.195		6.924	0.000
	รวม_ทีม_มอบงาน	0.245	0.051	0.315	4.807	0.000
	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	0.207	0.056	0.217	3.719	0.000
	รวม_ทีม_อภิปราย	0.173	0.059	0.192	2.948	0.003

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_นับถือ

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	รวม_ทีม_อภิปราย	.256b	3.963	0	0.237	0.604
	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	.185b	2.823	0.005	0.171	0.601
	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	.261b	4.582	0	0.271	0.759
	รวม_ทีม_เสรีภาพ	.238b	3.45	0.001	0.207	0.534
2	รวม_ทีม_อภิปราย	.192c	2.948	0.003	0.179	0.563
	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	.106c	1.586	0.114	0.097	0.547
	รวม_ทีม_เสรีภาพ	.171c	2.462	0.014	0.15	0.501
3	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	.077d	1.148	0.252	0.071	0.533
	รวม_ทีม_เสรีภาพ	.125d	1.746	0.082	0.107	0.464

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_นับถือ

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_ขัดแย้ง

d Predictors in the Model: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_ขัดแย้ง, รวม_ทีม_อภิปราย

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ทีม_มอบงาน	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ทีม_อภิปราย	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	รวม_ทีม_เสรีภาพ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_สำเร็จ

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.485a	0.235	0.232	0.55206	
2	.524b	0.275	0.27	0.5384	
3	.535c	0.287	0.279	0.53507	1.657

a Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

b Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย

c Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย, รวม_ทีม_เสรีภาพ

d Dependent Variable: รวม_พอใจ_สำเร็จ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.88	1	24.88	81.635	.000b
	Residual	81.07	266	0.305		
	Total	105.95	267			
2	Regression	29.134	2	14.567	50.252	.000c
	Residual	76.817	265	0.29		
	Total	105.95	267			
3	Regression	30.368	3	10.123	35.358	.000d
	Residual	75.582	264	0.286		
	Total	105.95	267			

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_สำเร็จ

b Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

c Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย

d Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย, รวม_ทีม_เสรีภาพ

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.232	0.167		13.402	0
	รวม_ทีม_มอบงาน	0.409	0.045	0.485	9.035	0
2	(Constant)	1.767	0.203		8.714	0
	รวม_ทีม_มอบงาน	0.272	0.057	0.322	4.787	0
	รวม_ทีม_อภิปราย	0.252	0.066	0.258	3.831	0
3	(Constant)	1.683	0.206		8.19	0
	รวม_ทีม_มอบงาน	0.207	0.064	0.245	3.206	0.002
	รวม_ทีม_อภิปราย	0.206	0.069	0.211	2.991	0.003
	รวม_ทีม_เสรีภาพ	0.134	0.065	0.156	2.077	0.039

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_สำเร็จ

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	รวม_ทีม_อภิปราย	.258b	3.831	0	0.229	0.604
	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	.141b	2.055	0.041	0.125	0.601
	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	.175b	2.889	0.004	0.175	0.759
	รวม_ทีม_เสรีภาพ	.227b	3.151	0.002	0.19	0.534
2	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	.087c	1.264	0.207	0.078	0.57
	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	.124c	2.004	0.046	0.122	0.707
	รวม_ทีม_เสรีภาพ	.156c	2.077	0.039	0.127	0.479
3	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	.063d	0.903	0.367	0.056	0.551
	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	.104d	1.66	0.098	0.102	0.684

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_สำเร็จ

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย

d Predictors in the Model: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย, รวม_ทีม_เสรีภาพ

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ทีม_มอบงาน	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ทีม_อภิปราย	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_ก้าวหน้า

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.492a	0.243	0.24	0.68389	
2	.522b	0.273	0.267	0.67146	1.658

a Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

b Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย

c Dependent Variable: รวม_พอใจ_ก้าวหน้า

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.833	1	39.833	85.169	.000b
	Residual	124.408	266	0.468		
	Total	164.242	267			
2	Regression	44.763	2	22.382	49.642	.000c
	Residual	119.479	265	0.451		
	Total	164.242	267			

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_ก้าวหน้า

b Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

c Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.472	0.206		7.134	0
	รวม_ทีม_มอบงาน	0.517	0.056	0.492	9.229	0
2	(Constant)	0.971	0.253		3.84	0
	รวม_ทีม_มอบงาน	0.37	0.071	0.352	5.221	0
	รวม_ทีม_อภิปราย	0.271	0.082	0.223	3.307	0.001

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_ก้าวหน้า

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	รวม_ทีม_อภิปราย	.223b	3.307	0.001	0.199	0.604
	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	.026b	0.378	0.706	0.023	0.601
	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	.052b	0.848	0.397	0.052	0.759
	รวม_ทีม_เสรีภาพ	.119b	1.64	0.102	0.1	0.534
2	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	-.026c	-0.37	0.712	-0.023	0.57
	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	.000c	0.002	0.998	0	0.707
	รวม_ทีม_เสรีภาพ	.049c	0.644	0.52	0.04	0.479

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_ก้าวหน้า

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ทีม_มอบงาน	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ทีม_อภิปราย	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: ความแรงจูงใจ

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.585a	0.342	0.339	0.46666	
2	.624b	0.39	0.385	0.45015	
3	.632c	0.4	0.393	0.44732	1.684

a Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

b Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย

c Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย, รวม_ทีม_จัดแข่ง

d Dependent Variable: ความแรงใจ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.065	1	30.065	138.06	.000b
	Residual	57.927	266	0.218		
	Total	87.992	267			
2	Regression	34.294	2	17.147	84.62	.000c
	Residual	53.698	265	0.203		
	Total	87.992	267			
3	Regression	35.167	3	11.722	58.584	.000d
	Residual	52.825	264	0.2		
	Total	87.992	267			

a Dependent Variable: ความแรงใจ

b Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

c Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย

d Predictors: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย, รวม_ทีม_จัดแข่ง

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.933	0.141		13.731	0
	รวม_ทีม_มอบงาน	0.449	0.038	0.585	11.75	0
2	(Constant)	1.469	0.17		8.667	0
	รวม_ทีม_มอบงาน	0.313	0.047	0.407	6.588	0
	รวม_ทีม_อภิปราย	0.251	0.055	0.282	4.568	0
3	(Constant)	1.297	0.188		6.909	0
	รวม_ทีม_มอบงาน	0.285	0.049	0.371	5.807	0
	รวม_ทีม_อภิปราย	0.22	0.057	0.248	3.894	0
	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	0.112	0.054	0.118	2.089	0.038

a Dependent Variable: รวามแรงงใจ

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	รวม_ทีม_อภิปราย	.282b	4.568	0	0.27	0.604
	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	.126b	1.974	0.049	0.12	0.601
	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	.176b	3.132	0.002	0.189	0.759
	รวม_ทีม_เสรีภาพ	.218b	3.259	0.001	0.196	0.534
2	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	.065c	1.031	0.304	0.063	0.57
	รวม_ทีม_ขัดแย้ง	.118c	2.089	0.038	0.128	0.707
	รวม_ทีม_เสรีภาพ	.136c	1.976	0.049	0.121	0.479
3	รวม_ทีม_ไว้วางใจ	.034d	0.515	0.607	0.032	0.533
	รวม_ทีม_เสรีภาพ	.114d	1.629	0.104	0.1	0.464

a Dependent Variable: รวามแรงงใจ

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย

d Predictors in the Model: (Constant), รวม_ทีม_มอบงาน, รวม_ทีม_อภิปราย, รวม_ทีม_ขัดแย้ง

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ตาราง_ค่าเงิน	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	รวม_ตาราง_พร้อม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวม_ทีม_อภิปราย

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.511a	0.261	0.258	0.55601	
2	.556b	0.309	0.304	0.53861	
3	.572c	0.327	0.32	0.53256	1.999

a Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ค่าเงิน

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ค่าเงิน, รวม_ตาราง_พร้อม

d Dependent Variable: รวม_ทีม_อภิปราย

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.077	1	29.077	94.057	.000b
	Residual	82.233	266	0.309		
	Total	111.31	267			
2	Regression	34.432	2	17.216	59.344	.000c
	Residual	76.878	265	0.29		
	Total	111.31	267			
3	Regression	36.433	3	12.144	42.819	.000d
	Residual	74.877	264	0.284		
	Total	111.31	267			

a Dependent Variable: รวม_ทีม_อภิปราย

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ค่านิน

d Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ค่านิน, รวม_ตาราง_พร้อม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.06	0.184		11.21	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.486	0.05	0.511	9.698	0.000
2	(Constant)	1.811	0.187		9.672	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.297	0.066	0.312	4.527	0.000
	รวม_ตาราง_ค่านิน	0.265	0.062	0.296	4.296	0.000
3	(Constant)	1.767	0.186		9.511	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.232	0.069	0.244	3.344	0.001
	รวม_ตาราง_ค่านิน	0.205	0.065	0.229	3.142	0.002
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.145	0.054	0.183	2.656	0.008

a Dependent Variable: รวม_ทีม_อภิปราย

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	รวม_ตาราง_ดำเนิน	.296b	4.296	0	0.255	0.548
	รวม_ตาราง_พร้อม	.259b	3.943	0	0.235	0.613
2	รวม_ตาราง_ส่ง	.203b	3.549	0	0.213	0.814
	รวม_ตาราง_พร้อม	.183c	2.656	0.008	0.161	0.538
3	รวม_ตาราง_ส่ง	.153c	2.649	0.009	0.161	0.766
	รวม_ตาราง_ส่ง	.115d	1.884	0.061	0.115	0.682

a Dependent Variable: รวม_ทีม_อภิปราย

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ดำเนิน

d Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ดำเนิน, รวม_ตาราง_พร้อม

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ตาราง_ส่ง	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	รวม_ตาราง_พร้อม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวม_ทีม_ไว้วางใจ

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.385a	0.148	0.145	0.66252	
2	.430b	0.185	0.179	0.64906	
3	.444c	0.197	0.188	0.64546	1.558

a Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง, รวม_ตาราง_พร้อม

d Dependent Variable: รวม_ทีม_ไว้วางใจ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.257	1	20.257	46.151	.000b
	Residual	116.755	266	0.439		
	Total	137.012	267			
2	Regression	25.372	2	12.686	30.114	.000c
	Residual	111.639	265	0.421		
	Total	137.012	267			
3	Regression	27.024	3	9.008	21.621	.000d
	Residual	109.988	264	0.417		
	Total	137.012	267			

a Dependent Variable: รวม_ทีม_ไว้วางใจ

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

d Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง, รวม_ตาราง_พร้อม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.096	0.219		9.572	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.406	0.06	0.385	6.793	0.000
2	(Constant)	1.603	0.257		6.238	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.308	0.065	0.292	4.754	0.000
	รวม_ตาราง_ส่ง	0.236	0.068	0.214	3.485	0.001
3	(Constant)	1.627	0.256		6.362	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.231	0.075	0.219	3.083	0.002
	รวม_ตาราง_ส่ง	0.18	0.073	0.163	2.463	0.014
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.133	0.067	0.152	1.991	0.048

a Dependent Variable: รวม_ทีม_ไว้วางใจ

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
		Tolerance				
1	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.199b	2.637	0.009	0.16	0.548
	รวม_ตาราง_พร้อม	.225b	3.16	0.002	0.191	0.613
2	รวม_ตาราง_ส่ง	.214b	3.485	0.001	0.209	0.814
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.144c	1.879	0.061	0.115	0.516
3	รวม_ตาราง_พร้อม	.152c	1.991	0.048	0.122	0.521
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.110d	1.371	0.171	0.084	0.474

a Dependent Variable: รวม_ทีม_ไว้วางใจ

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

d Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง, รวม_ตาราง_พร้อม

Regression

Variables Entered/Removed^{da}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ตาราง_ส่ง	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวม_ทีม_ขัดแย้ง

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.346a	0.12	0.116	0.57174	
2	.407b	0.165	0.159	0.55777	1.854

a Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

c Dependent Variable: รวม_ทีม_ขัดแย้ง

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.821	1	11.821	36.162	.000b
	Residual	86.953	266	0.327		
	Total	98.774	267			
2	Regression	16.33	2	8.165	26.244	.000c
	Residual	82.445	265	0.311		
	Total	98.774	267			

a Dependent Variable: รวม_ทีม_ขีดแข็ง

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.821	1	11.821	36.162	.000b
	Residual	86.953	266	0.327		
	Total	98.774	267			
2	Regression	16.33	2	8.165	26.244	.000c
	Residual	82.445	265	0.311		
	Total	98.774	267			

a Dependent Variable: รวม_ทีม_ขีดแข็ง

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.38	0.189		12.595	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.31	0.052	0.346	6.013	0.000
2	(Constant)	1.917	0.221		8.683	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.218	0.056	0.244	3.921	0.000
	รวม_ตาราง_ส่ง	0.221	0.058	0.237	3.807	0.000

a Dependent Variable: รวม_ทีม_ขีดแข็ง

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	รวม_ตาราง_ดำเนิน	.090b	1.156	0.249	0.071	0.548
	รวม_ตาราง_พร้อม	.136b	1.853	0.065	0.113	0.613
	รวม_ตาราง_ส่ง	.237b	3.807	0	0.228	0.814
2	รวม_ตาราง_ดำเนิน	.021c	0.265	0.791	0.016	0.516
	รวม_ตาราง_พร้อม	.035c	0.455	0.649	0.028	0.521

a Dependent Variable: รวม_ทีม_ขีดแข็ง

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ตาราง_พร้อม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวม_ทีม_เสรีภาพ

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.509a	0.259	0.256	0.63223	
2	.545b	0.297	0.292	0.61669	1.654

a Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม

c Dependent Variable: รวม_ทีม_เสรีภาพ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.116	1	37.116	92.856	.000b
	Residual	106.325	266	0.4		
	Total	143.441	267			
2	Regression	42.66	2	21.33	56.086	.000c
	Residual	100.781	265	0.38		
	Total	143.441	267			

a Dependent Variable: รวม_ทีม_เสรีภาพ

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.692	0.209		8.098	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.549	0.057	0.509	9.636	0.000
2	(Constant)	1.536	0.208		7.388	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.38	0.071	0.352	5.355	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.226	0.059	0.251	3.818	0.000

a Dependent Variable: รวม_ทีม_เสรีภาพ

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
							Tolerance
1	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.192b	2.729	0.007	0.165	0.548	
	รวม_ตาราง_พร้อม	.251b	3.818	0	0.228	0.613	
	รวม_ตาราง_ส่ง	.161b	2.79	0.006	0.169	0.814	
2	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.113c	1.529	0.127	0.094	0.481	
	รวม_ตาราง_ส่ง	.091c	1.467	0.144	0.09	0.693	

a Dependent Variable: รวม_ทีม_เสรีภาพ

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ตาราง_พร้อม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวม_ทีม_มอบงาน

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573a	0.329	0.326	0.61336	
2	.606b	0.368	0.363	0.59631	1.703

a Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม

c Dependent Variable: รวม_ทีม_มอบงาน

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.974	1	48.974	130.178	.000b
	Residual	100.071	266	0.376		
	Total	149.045	267			
2	Regression	54.816	2	27.408	77.079	.000c
	Residual	94.229	265	0.356		
	Total	149.045	267			

a Dependent Variable: รวม_ทีม_มอบงาน

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.334	0.203		6.583	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.631	0.055	0.573	11.41	0.000
2	(Constant)	1.174	0.201		5.841	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.457	0.069	0.416	6.662	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	-0.232	0.057	-0.253	4.053	0.000

a Dependent Variable: รวม_ทีม_มอบงาน

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	รวม_ตาราง_ค้ำนิน	.201b	3.014	0.003	0.182	0.548
	รวม_ตาราง_พร้อม	.253b	4.053	0	0.242	0.613
	รวม_ตาราง_ส่ง	.177b	3.242	0.001	0.195	0.814
2	รวม_ตาราง_ค้ำนิน	.123c	1.754	0.081	0.107	0.481
	รวม_ตาราง_ส่ง	.109c	1.864	0.063	0.114	0.693

a Dependent Variable: รวม_ทีม_มอบงาน

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ตาราง_พร้อม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	รวม_ตาราง_ส่ง	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวมทีม

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.579a	0.335	0.332	0.4568	
2	.619b	0.383	0.378	0.44079	
3	.636c	0.404	0.397	0.43395	1.539

a Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_ส่ง

d Dependent Variable: รวมทีม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.924	1	27.924	133.824	.000b
	Residual	55.505	266	0.209		
	Total	83.429	267			
2	Regression	31.94	2	15.97	82.192	.000c
	Residual	51.489	265	0.194		
	Total	83.429	267			
3	Regression	33.714	3	11.238	59.676	.000d
	Residual	49.715	264	0.188		
	Total	83.429	267			

a Dependent Variable: รวมทีม

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม

d Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_ส่ง

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.912	0.151		12.668	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.476	0.041	0.579	11.568	0.000
2	(Constant)	1.779	0.149		11.976	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.333	0.051	0.404	6.553	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.192	0.042	0.28	4.546	0.000
3	(Constant)	1.502	0.172		8.731	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.31	0.05	0.377	6.148	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.139	0.045	0.202	3.074	0.002
	รวม_ตาราง_ส่ง	0.15	0.049	0.175	3.069	0.002

a Dependent Variable: รวมทีม

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
							Tolerance
1	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.243b	3.687	0	0.221	0.548	
	รวม_ตาราง_พร้อม	.280b	4.546	0	0.269	0.613	
2	รวม_ตาราง_ส่ง	.243b	4.543	0	0.269	0.814	
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.159c	2.307	0.022	0.141	0.481	
3	รวม_ตาราง_ส่ง	.175c	3.069	0.002	0.186	0.693	
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.135d	1.966	0.05	0.12	0.474	

a Dependent Variable: รวมทีม

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม

d Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_ส่ง

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ตาราง_พร้อม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	รวม_ตาราง_ส่ง	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_นับถือ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sid. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.509a	0.259	0.256	0.50115	
2	.543b	0.295	0.29	0.48951	
3	.564c	0.318	0.31	0.48252	1.945

a Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

d Dependent Variable: รวม_พอใจ_นับถือ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.315	1	23.315	92.83	.000b
	Residual	66.807	266	0.251		
	Total	90.121	267			
2	Regression	26.621	2	13.31	55.547	.000c
	Residual	63.5	265	0.24		
	Total	90.121	267			
3	Regression	28.654	3	9.551	41.024	.000d
	Residual	61.467	264	0.233		
	Total	90.121	267			

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_นับถือ

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

d Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.39	0.131		18.252	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.362	0.038	0.509	9.635	0.000
2	(Constant)	2.003	0.165		12.142	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.254	0.047	0.356	5.408	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.209	0.056	0.245	3.714	0.000
3	(Constant)	1.706	0.191		8.921	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.196	0.05	0.276	3.919	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.186	0.056	0.217	3.306	0.001
	รวม_ตาราง_ส่ง	0.161	0.055	0.18	2.956	0.003

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_นับถือ

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.245b	3.714	0	0.222	0.613
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.150b	2.246	0.026	0.137	0.614
2	รวม_ตาราง_ส่ง	.209b	3.402	0.001	0.205	0.707
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.046c	0.625	0.533	0.038	0.481
3	รวม_ตาราง_ส่ง	.180c	2.956	0.003	0.179	0.693
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.020d	0.266	0.791	0.016	0.474

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_นับถือ

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

d Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ตาราง_พร้อม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	รวม_ตาราง_ส่ง	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_สำเร็จ

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.532a	0.283	0.28	0.5345	
2	.568b	0.323	0.318	0.52024	
3	.593c	0.352	0.345	0.51001	1.799

a Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

d Dependent Variable: รวม_พอใจ_สำเร็จ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.957	1	29.957	104.859	.000b
	Residual	75.993	266	0.286		
	Total	105.95	267			
2	Regression	34.229	2	17.114	63.235	.000c
	Residual	71.722	265	0.271		
	Total	105.95	267			
3	Regression	37.282	3	12.427	47.778	.000d
	Residual	68.668	264	0.26		
	Total	105.95	267			

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_สำเร็จ

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

d Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.315	0.14		16.576	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.41	0.04	0.532	10.24	0.000
2	(Constant)	1.875	0.175		10.695	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.287	0.05	0.372	5.761	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.238	0.06	0.257	3.973	0.000
3	(Constant)	1.511	0.202		7.476	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.217	0.053	0.281	4.098	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.209	0.059	0.225	3.52	0.001
	รวม_ตาราง_ส่ง	0.197	0.058	0.204	3.426	0.001

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_สำเร็จ

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
							Tolerance
1	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.257b	3.973	0	0.237	0.613	
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.136b	2.064	0.04	0.126	0.614	
2	รวม_ตาราง_ส่ง	.234b	3.889	0	0.232	0.707	
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.021c	0.292	0.771	0.018	0.481	
3	รวม_ตาราง_ส่ง	.204c	3.426	0.001	0.206	0.693	
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	-.010d	-0.132	0.895	-0.008	0.474	

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_สำเร็จ

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

d Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ตาราง_พร้อม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_ก้าวหน้า

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.547a	0.299	0.296	0.65788	
2	.601b	0.361	0.357	0.62913	1.947

a Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Dependent Variable: รวม_พอใจ_ก้าวหน้า

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.115	1	49.115	113.48	.000b
	Residual	115.127	266	0.433		
	Total	164.242	267			
2	Regression	59.352	2	29.676	74.975	.000c
	Residual	104.89	265	0.396		
	Total	164.242	267			

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_ก้าวหน้า

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.556	0.172		9.05	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.525	0.049	0.547	10.653	0.000
2	(Constant)	0.875	0.212		4.125	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.335	0.06	0.348	5.553	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.368	0.072	0.319	5.086	0.000

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_ก้าวหน้า

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.319b	5.086	0	0.298	0.613
	รวม_ตาราง_ค้ำนิน	.195b	3.022	0.003	0.183	0.614
	รวม_ตาราง_ส่ง	.132b	2.179	0.03	0.133	0.707
2	รวม_ตาราง_ค้ำนิน	.060c	0.843	0.4	0.052	0.481
	รวม_ตาราง_ส่ง	.091c	1.554	0.121	0.095	0.693

a Dependent Variable: รวม_พอใจ_ก้าวหน้า

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวม_ตาราง_พร้อม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	รวม_ตาราง_ส่ง	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: รวมแรงจูงใจ

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615a	0.378	0.376	0.45347	
2	.665b	0.442	0.438	0.43054	
3	.681c	0.463	0.457	0.42288	1.96

a Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

d Dependent Variable: รวมแรงจูงใจ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.293	1	33.293	161.904	.000b
	Residual	54.699	266	0.206		
	Total	87.992	267			
2	Regression	38.87	2	19.435	104.847	.000c
	Residual	49.122	265	0.185		
	Total	87.992	267			
3	Regression	40.782	3	13.594	76.019	.000d
	Residual	47.209	264	0.179		
	Total	87.992	267			

a Dependent Variable: รวามแรงงุงใจ

b Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

c Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

d Predictors: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.087	0.119		17.613	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.433	0.034	0.615	12.724	0.000
2	(Constant)	1.584	0.145		10.919	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.292	0.041	0.415	7.075	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.272	0.05	0.322	5.485	0.000
3	(Constant)	1.296	0.168		7.735	0.000
	รวม_ตาราง_พร้อม	0.236	0.044	0.336	5.381	0.000
	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	0.249	0.049	0.294	5.058	0
	รวม_ตาราง_ส่ง	0.156	0.048	0.177	3.27	0.001

a Dependent Variable: รวามแรงงุงใจ

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	รวม_ตาราง_งานเสร็จ	.322b	5.485	0	0.319	0.613
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.189b	3.117	0.002	0.188	0.614
2	รวม_ตาราง_ส่ง	.216b	3.862	0	0.231	0.707
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.051c	0.765	0.445	0.047	0.481
3	รวม_ตาราง_ส่ง	.177c	3.27	0.001	0.197	0.693
	รวม_ตาราง_ค้ำเนิน	.024d	0.372	0.71	0.023	0.474

a Dependent Variable: ความแรงงูงใจ

b Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม

c Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ

d Predictors in the Model: (Constant), รวม_ตาราง_พร้อม, รวม_ตาราง_งานเสร็จ, รวม_ตาราง_ส่ง

Regression

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวมตาราง	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	รวมทีม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: แรงงูงใจ

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668a	0.446	0.444	0.42791	
2	.715b	0.511	0.508	0.40279	1.877

a Predictors: (Constant), รวมตาราง

b Predictors: (Constant), รวมตาราง, รวมทีม

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.286	1	39.286	214.552	.000b
	Residual	48.706	266	0.183		
	Total	87.992	267			
2	Regression	44.998	2	22.499	138.68	.000c
	Residual	42.993	265	0.162		
	Total	87.992	267			

a Dependent Variable: รวมแรงจูงใจใจ

b Predictors: (Constant), รวมตาราง

c Predictors: (Constant), รวมตาราง, รวมทีม

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.256	0.159		7.901	0.000
	รวมตาราง	0.653	0.045	0.668	14.648	0.000
2	(Constant)	0.747	0.172		4.334	0.000
	รวมตาราง	0.448	0.054	0.458	8.243	0.000
	รวมทีม	0.339	0.057	0.33	5.934	0.000

a Dependent Variable: รวมแรงจูงใจใจ

Excluded Variablesa

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
		Tolerance				
1	รวมทีม	.330b	5.934	0	0.342	0.596

a Dependent Variable: รวมแรงจูงใจใจ

b Predictors in the Model: (Constant), รวมตาราง

ภาคผนวก จ
หนังสือรับรองการตรวจบทความคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract)
จากสำนักบัณฑิตศึกษา





แบบคำร้องตรวจบทความคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract)

ชื่อ-นามสกุล นางสาวพัชระประไพ เก่งเทอดชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา 1159 7050 1215-4
 คณะ นิเทศศาสตร์ สาขาวิชา/วิชาเอก การศึกษาดังไกลโพ้น แขนงวิชา -
 โทรศัพท์ 093-892-7857 Email : k.pakprapai@hotmail.com
 เป็นนักศึกษาระดับ () ปริญญาเอก () ปริญญาโท

ชื่อเรื่อง การผลิตตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน
 ภาษาไทย บริษัท นำบริเนท จำกัด

ภาษาอังกฤษ PRODUCTION SCHEDULING INFLUENCE ON COLLABORATION PERFORMANCE AND JOB MOTIVATION :/CASE STUDY OF FABRINET COMPANY LIMITED

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.ดรณิ ทิมพ์ช้างทอง โทรศัพท์ - Email : -
 ได้ผ่านการสอบวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2561 มีความประสงค์ขอตรวจบทความคัดย่อ
 ภาษาอังกฤษ (Abstract) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาลงนามรับรองความถูกต้องของรูปแบบ ชื่อเรื่องและเนื้อหาของบทความคัดย่อแล้ว และได้แนบ
 บทความคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมไฟล์งาน (.doc) บันทึกลงในแผ่นซีดีมาพร้อมแบบคำร้องนี้แล้ว

ลงชื่อ พัชระประไพ เก่งเทอดชัย (นักศึกษา)
(นางสาวพัชระประไพ เก่งเทอดชัย)
 วันที่ 23 / มกราคม / 2561

ลงชื่อ ผศ.ดร.ดรณิ ทิมพ์ช้างทอง (อาจารย์ที่ปรึกษา)
(ผศ.ดร.ดรณิ ทิมพ์ช้างทอง)
 วันที่ 3 / ก.พ. / 61

<p>1. ความเห็นสำนักบัณฑิตศึกษา รับบทความคัดย่อนักศึกษาพร้อมไฟล์งาน (.doc) เพื่อดำเนินการส่งให้ประธานคณะกรรมการตรวจฯ เมื่อวันที่ <u>A</u> / <u>m</u> / <u>61</u> ลงชื่อ <u>ane</u> วันที่ <u>A</u> / <u>m</u> / <u>61</u></p>
<p>2. ความเห็นประธานคณะกรรมการตรวจฯ รับบทความคัดย่อนักศึกษาพร้อมไฟล์งาน (.doc) เมื่อวันที่ <u>6</u> / <u>ก.พ.</u> / <u>61</u> มอบให้ <u>อ.สุกัญญา บุณยรัตนะ</u> เป็นผู้ตรวจบทความคัดย่อภาษาอังกฤษ ลงชื่อ <u>อ.สุกัญญา บุณยรัตนะ</u> <u>(อ.สุกัญญา บุณยรัตนะ)</u> วันที่ <u>6</u> / <u>ก.พ.</u> / <u>61</u></p>

3. ความเห็นกรรมการตรวจบทคัดย่อ

() ส่งกลับเนื่องจากบทคัดย่อภาษาไทยไม่สมบูรณ์ วันที่...../...../.....

(✓) รับตรวจวันที่ 6 / ก.พ. / 2561

ผลการตรวจบทคัดย่อ

ทำทบทวนแล้ว และมีบันทึกลงในแผ่นรับส่งไฟล์ Word และ PDF เรียบร้อยแล้ว.

ลงชื่อ อ.สุลักษณ์ บุญไชยรินทร์ กรรมการตรวจบทคัดย่อ
(อ.สุลักษณ์ บุญไชยรินทร์)

โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ (กรณีมีข้อปัญหา) 08994393499

ลงชื่อ..... ประธานกรรมการตรวจบทคัดย่อ
(.....)

(✓) ส่งคืนไฟล์งาน (.doc และ .pdf) วันที่...../...../.....

4. ความเห็นสำนักบัณฑิตศึกษา

รับคืนเอกสารจากประธานกรรมการตรวจบทคัดย่อเมื่อวันที่ 14 / กพ. / 61

สำนักบัณฑิตศึกษาได้ส่งบทคัดย่อไฟล์งาน (.doc และ .pdf) ให้กับนักศึกษาเพื่อดำเนินการแก้ไข
ตามข้อเสนอแนะของกรรมการตรวจบทคัดย่อ

เมื่อวันที่...../...../.....

ลงชื่อ พิภพพงษ์ เก่งเฟื่อง (นักศึกษา)
(นางสาวพิภพพงษ์ เก่งเฟื่อง)

วันที่ 14 / ก.พ. / 61

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวพัทธ์ประไพ เกียรติอุทัย
วัน เดือน ปีเกิด	20 ธันวาคม 2526
สถานที่เกิด	102/484 ม.กฤษณาปทุมธานี 2 ต.กระแซง อ.สามโคก จ.ปทุมธานี
การศึกษาเดิม	ปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมปิโตรเคมีและวัสดุพอลิเมอร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประสบการณ์ในการทำงาน	ตำแหน่งวิศวกร บริษัท ฟาบริเนท จำกัด
ที่อยู่	102/484 ม.กฤษณาปทุมธานี 2 ต.กระแซง อ.สามโคก จ.ปทุมธานี
โทรศัพท์	08-3892-7857
E-Mail Address	pakprapai_k@mail.rmutt.ac.th

