

ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนก ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต

บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด

Factors that affect knowledge and learning behavior about production costs of supervisors and department heads related to production control Southeast Asian Packaging and Canning Limited.

วรวิทย์ เอ่งฉ้วน, อาจารย์ ดร.กฤษณนท์ อัยยปัญญา

Voravee Eangchuan, Dr.Krichonont Lyapunya

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด 2.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต 3.) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด

การวิจัยนี้ ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง 274 ตัวอย่าง และใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ด้วยวิธี t-Test Analysis การทดสอบค่าคงที่ F (f-test) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วย Least-Significant Different (LSD) สถิติวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และ Chi square

ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์กับความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ยกเว้นสถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์กับความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตที่แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) (Sig. = 0.014) โดยเฉพาะผู้ที่มีสถานะภาพสมรสจะมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตและการมีแบบแผนความคิด (Mental Models) และพบว่า เพศ (Sig. = 0.030) และตำแหน่งงาน (Sig. = 0.039) ที่แตกต่างกันทำให้พฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของการศึกษาเรื่องปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่ง

จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน(Sig. = 0.046) มีอิทธิพลต่อความรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัทเซาท์อีสต์เอเซียแพคเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่งที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่า ปัจจัยองค์กรด้านลักษณะงาน (Sig. = 0.020) มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ABSTRACT

The objectives of this research are; 1) To study the level of knowledge about production costs of supervisors and department heads in relation to process control. Southeast Asian Packaging and Canning Company Limited 2.) To study the relationship between personal factors and knowledge and learning behavior about production costs. And 3.) To study the factors that influence the knowledge and learning behavior about the production cost of the supervisors and department heads in the areas related to the process control of the Southeast Asian Packaging and Canning Limited

This research was conducted by using questionnaires as a tool for collecting data from 274 samples and using statistical analysis to describe descriptive statistics. Including frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics, such as t-Test Analysis, F-test, and paired comparison. Least-Significant Different (LSD) Statistical Analysis with Regression Analysis and Chi square.

The results of the study showed that gender, age, education level, position, and duration of work. There was no relationship between knowledge and learning about production costs in all aspects. Except for different statuses, there are different levels of relationship with knowledge and learning about production costs in terms of team learning (Sig. = 0.014). In particular, those with marital status will have an average level of opinions about knowledge and learning behavior about the cost of production in team learning. And knowledge and learning about production costs and Mental Models And found that gender (Sig. = 0.030) and job positions (Sig. = 0.039) make the learning behavior about production costs different. At the statistical significance level of 0.05. As for the study of organizational factors that influence knowledge and learning behavior about production costs of supervisors and department heads in the areas related to the control of production processes Southeast Asian Packaging and Canning Limited found that work motivation (Sig. = 0.046) Influence knowledge about production costs of supervisors and department heads in the areas related to production process control Southeast Asian Packaging and Canning Company At the statistical significance of 0.05. In addition, the researcher found that Job characteristics (Sig. = 0.020) factors influence the learning about production costs. At the statistical significance level of 0.05

บทนำ

1. ความเป็นมาของปัญหา

ไทยนับเป็นผู้ผลิตอาหารทะเลกระป๋องและแปรรูปรายใหญ่ของโลกโดยเฉพาะสินค้า ทูน่ากระป๋องและแปรรูป ซึ่งมีสัดส่วนการส่งออกร้อยละ 86.98 ของการส่งออกสินค้าอาหารทะเลกระป๋องทั้งหมด โดยในปี 2555 ประเทศไทยนับเป็นประเทศผู้ส่งออกทูน่ากระป๋องอันดับ 1 ของโลก คิดเป็นสัดส่วนการส่งออกร้อยละ 43 ของการส่งออกรวมทั้งโลก (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, 2561) โดยมูลค่าการส่งออกปลาทูน่ากระป๋องและผลิตภัณฑ์ ปี 2555 – 2561 สามารถส่งออกได้ดังตารางที่ 1.1

ตาราง 1.1 ปริมาณและมูลค่าการส่งออกปลาหูน้ำกระป๋องและผลิตภัณฑ์ ปี 2555 – 2561

ปี	ปริมาณ(ตัน)	มูลค่า (ล้านบาท)	ราคาต่อหน่วย (ตันล้านบาท)	อัตราการเปลี่ยนแปลง
2555	311,434	45,665	6.819971532	
2556	550,884	80,065	6.880459627	0.9%
2557	595,479	76,545	7.779463061	13.1%
2558	551,427	66,040	8.349894004	7.3%
2559	550,585	68,532	8.033984124	-3.8%
2560	481,748	69,273	6.954340075	-13.4%
2561	536,615	75,234	7.132612914	2.6%

ที่มา: นเรศ กิจจาพัฒน์พันธ์, 2561

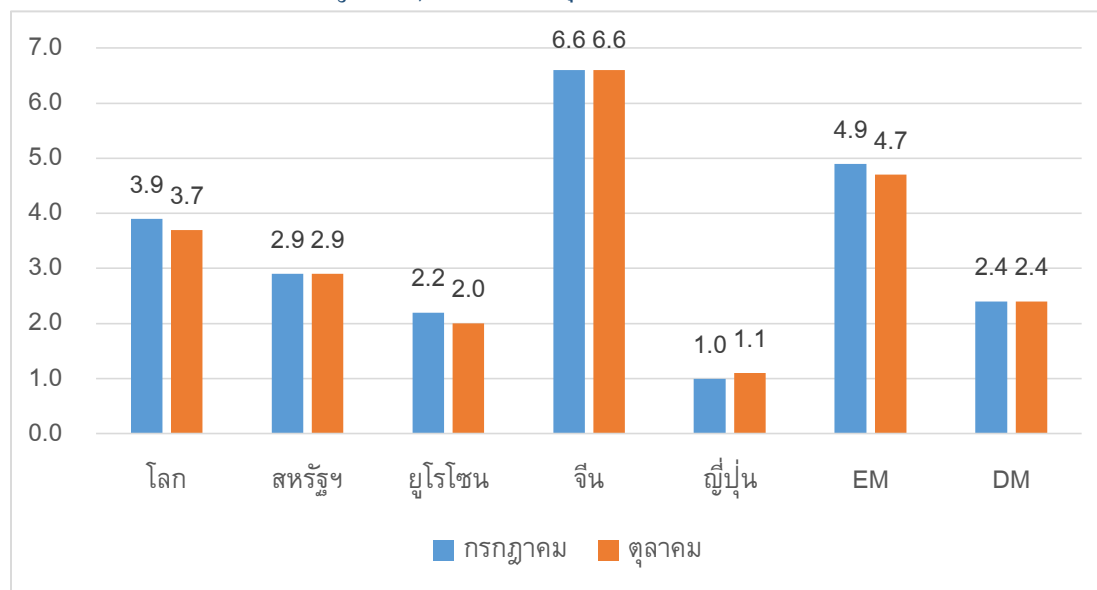
จากตารางที่ 1.1 จะเห็นได้ว่า ปริมาณและมูลค่าการส่งออกปลาหูน้ำกระป๋องและผลิตภัณฑ์ ปี 2555 – 2561 มีการเปลี่ยนแปลงในแง่ของราคาปลาหูน้ำกระป๋องและผลิตภัณฑ์ ปี 2555 – 2561 มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูงโดยปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อราคาและตัวเลขการส่งออกสินค้าประมงของไทยได้รับผลกระทบจากปัญหาสภาพลักษณะการใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมประมงทำให้สินค้าประมงจากไทยขาดความน่าเชื่อถือจากกลุ่มผู้บริโภคในตลาดนำเข้าหลัก โดยเฉพาะยุโรปและสหรัฐฯและข้อจำกัดทางการค้าที่เพิ่มสูงขึ้นทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยลดลง อาทิ สิทธิพิเศษทางการค้า GSP จากยุโรป, สิทธิพิเศษการนำเข้า GPT ของประเทศแคนาดา, มาตรการตรวจสอบฉลากสินค้าของสหรัฐฯ (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, 2561)

บริษัท เซาต์อีสต์เอเซียแพคเคจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด มีโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์น้ำทางทะเลและอาหารสำเร็จรูปสำหรับสัตว์เลี้ยง 2 โรงงาน คือ สาขา 1 บางปู ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู และ สาขาที่ 2 นาดี ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด สมุทรสาคร ซึ่งเป็นผู้ผลิต อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์น้ำทางทะเลและอาหารสำเร็จรูปสำหรับสัตว์เลี้ยง เช่น ปลาหูน้ำบรรจุกระป๋อง กุ้งแช่แข็ง และ ปลาสด อาหารสัตว์เลี้ยงสำหรับแมว และสุนัข บรรจุกระป๋อง กุ้งแช่แข็ง และ ปลาสด และใช้วัตถุดิบหลักในการผลิต ได้แก่ ปลาหูน้ำ ปลาหูแช่แข็ง ปลาซาร์ดีน และปลาชนิดอื่น รวมถึง วัตถุดิบจากการปศุสัตว์ ได้แก่ เนื้อไก่ เนื้อวัว และผลิตภัณฑ์ที่เป็นส่วนเหลือใช้จากการบริโภคของคน ทั้งเป็นวัตถุดิบจากในประเทศและนำเข้าจากต่างประเทศ โดยการทำธุรกิจ ในรูปแบบธุรกิจ OEM เพื่อรับจ้างผลิต ให้กับเจ้าของตราสินค้า Brands ต่าง ๆ และส่งออกไปยังประเทศต่างอาทิ สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย สวีเดน ญี่ปุ่น เป็นต้นก็ได้รับกระทบจากข้อจำกัดทางการค้าที่เพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน จากผลกระทบดังกล่าวบริษัท เซาต์อีสต์เอเซียแพคเคจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด ก็จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดได้ โดยปัจจัยหนึ่งได้แก่ การปรับโครงสร้างต้นทุนการผลิตทั้ง ต้นทุนคงที่และ ต้นทุนแปรผัน

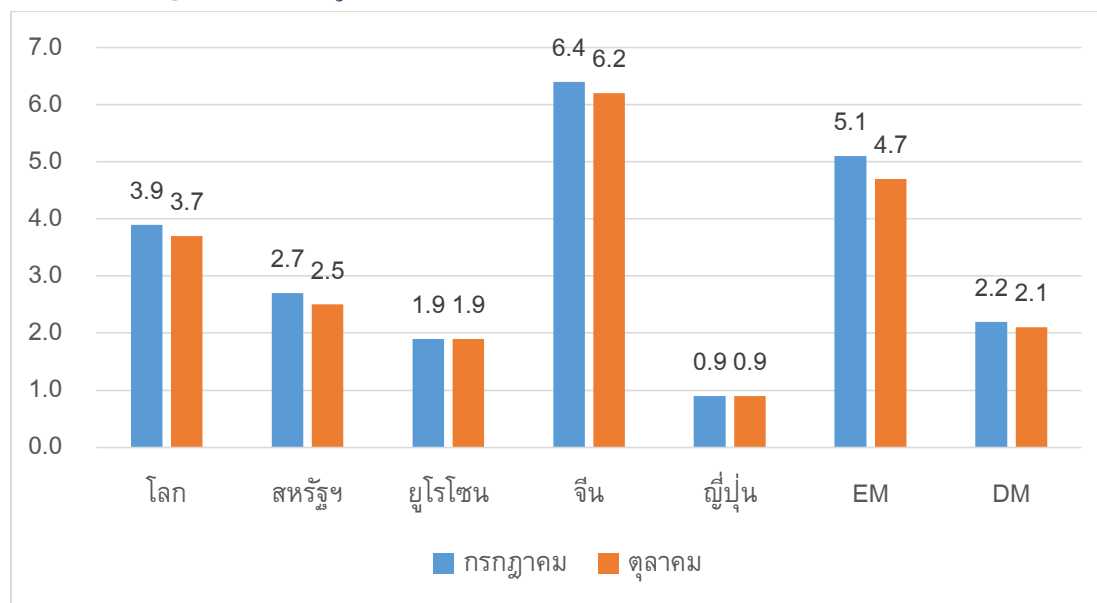
ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรง และ จากเศรษฐกิจโลก ที่ถดถอย ดังที่แสดงไว้ใน รูปที่ 1: การคาดการณ์การเติบโตของเศรษฐกิจโลก ปี 2018 โดย IMF และ รูปที่ 2 : การคาดการณ์การเติบโตของเศรษฐกิจโลก ปี 2019 IMF องค์กรไม่สามารถที่จะเพิ่มกำไรได้ ด้วยการเพิ่มราคาขาย เพราะหากทำอย่างนั้น ลูกค้า หรือ ผู้บริโภคก็จะหันไปซื้อ จากคู่แข่งอื่น ในธุรกิจเดียวกัน ดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นที่องค์กรต้องกำหนดกลยุทธ์ ในการจัดการผลิต ให้มีต้นทุนที่ต่ำที่สุดแต่การที่จะมาซึ่งสินค้าที่มีราคาถูกนั้น องค์กรประกอบหลักของทางผู้ผลิต คือ ต้นทุนการผลิต ที่ต้องทำให้ต่ำที่สุดโดยที่คุณภาพและคุณค่าในการใช้งานยังคงอยู่ภายใต้การยอมรับของลูกค้า ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดราคาขายที่สามารถแข่งขันได้ หรือ กำหนด

ราคาขายตามที่ต้องการ หรือต่ำกว่าคู่แข่ง ยิ่งเป็นธุรกิจ ประเภท OEM ที่มีคู่แข่งชั้นมาก เจ้าของ Brand ยิ่งมีทางเลือก ในการพิจารณาว่าจ้าง เพื่อการผลิต ยิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

ภาพ 1.1 การคาดการณ์เศรษฐกิจโลก พ.ศ. 2561 ยูโรโซน และกลุ่มประเทศตลาดเกิดใหม่ (EM) โดยเฉพาะกลุ่มประเทศ EM ที่กำลังประสบปัญหาวิกฤตค่าเงิน เช่น ตุรกี อาร์เจนตินา



ภาพ 1.2 การคาดการณ์เศรษฐกิจโลก พ.ศ. 2562 คาดการณ์การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศส่วนใหญ่ถูกปรับลง เนื่องจาก เศรษฐกิจโลกจะเผชิญกับความเสี่ยงที่มากขึ้นในปีหน้า โดยเฉพาะผลกระทบจากสงครามการค้า



อ้างอิง : ทีมเศรษฐกิจมหภาค SCB Economic Intelligence Center (2018) . IMF ปรับลด GDP โลกปี 2018 2019 ระบุความเสี่ยงสงครามการค้าเพิ่มการลดต้นทุน จึงเป็นทางออกที่ดี ในการที่จะทำให้กำไรขององค์กร เป็นไปตามที่ต้องการได้

แนวทางในการที่จะทำให้ต้นทุนขององค์กร อยู่ในระดับที่ต้องการ หรือ ต่ำกว่าคู่แข่ง เพื่อเพิ่มอำนาจในการแข่งขัน สามารถทำยอดขายได้เพิ่ม ปริมาณกำไรก็เพิ่มขึ้น ดังนั้นต้นทุน ซึ่งมีองค์ประกอบ ที่สำคัญได้แก่ ต้นทุนวัสดุ ทั้งทางตรง ซึ่งได้แก่ วัตถุดิบ เพื่อการผลิต หรือที่เป็นส่วนของผลิตภัณฑ์โดยตรง และวัสดุทางอ้อม ซึ่งได้แก่วัสดุเพื่อการสนับสนุนการผลิต เช่น อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

ต้นทุนแรงงาน ทั้งทางตรง ซึ่งได้แก่ แรงงานทางตรง ซึ่งเปลี่ยนแปลงตามปริมาณการผลิต เช่น ค่าจ้างพนักงาน และ แรงงานทางอ้อม และแรงงานทางอ้อม ซึ่งไม่เปลี่ยนแปลงตามปริมาณการผลิต เช่น ค่าจ้างพนักงานส่วนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เพื่อการผลิตโดยตรง ได้แก่ เงินเดือนวิศวกร เงินเดือนผู้บริหาร และ พนักงานขาย หรือ บริการ เป็นต้น

ต้นทุนค่าเสียหายการผลิต เป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่เกี่ยวกับวัสดุ และค่าใช้จ่ายแรงงาน ดังกล่าวมาข้างต้น เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าซ่อมบำรุงรักษา ค่าเสื่อมราคา ค่าเช่าต่าง ๆ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ต้นทุนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากต้นทุนในแต่ละองค์ประกอบสูง จะมีผลต่อการกำหนดราคาขาย ที่แข่งขันได้ และ ผลต่อกำไรที่เกิดขึ้นจากการขาย หากผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการควบคุมกระบวนการผลิต ไม่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของต้นทุน ก็ไม่สามารถที่จะควบคุมให้ต้นทุนอยู่ในระดับที่คาดหวังได้ (ดวงสมร พักสัจย์ ปี 2555)

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งได้ผ่านประสบการณ์การทำงานกับ บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียเนพจเกจจิ่ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด มาเป็นเวลากว่า 30 ปี ซึ่งได้เห็นความสำคัญของต้นทุนการผลิตต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร จึงสนใจจะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต ของหัวหน้างาน และ หัวหน้าแผนก ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ที่จะทำให้องค์กรได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลดังกล่าว เพื่อจะได้นำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต อันจะนำไปสู่เป้าประสงค์ของการควบคุมการผลิต เพื่อให้ได้ต้นทุนที่สามารถแข่งขันได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต ของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต , ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต และปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียเนพจเกจจิ่ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด

3. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต ของหัวหน้างาน และ หัวหน้าแผนก ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิตบริษัท เซาท์อีสต์เอเชียเนพจเกจจิ่ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียเนพจเกจจิ่ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด สาขาที่ 1 ตั้งอยู่ในเขต นิคมอุตสาหกรรมบางปู และ สาขาที่ 2 ชาติ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรสาคร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

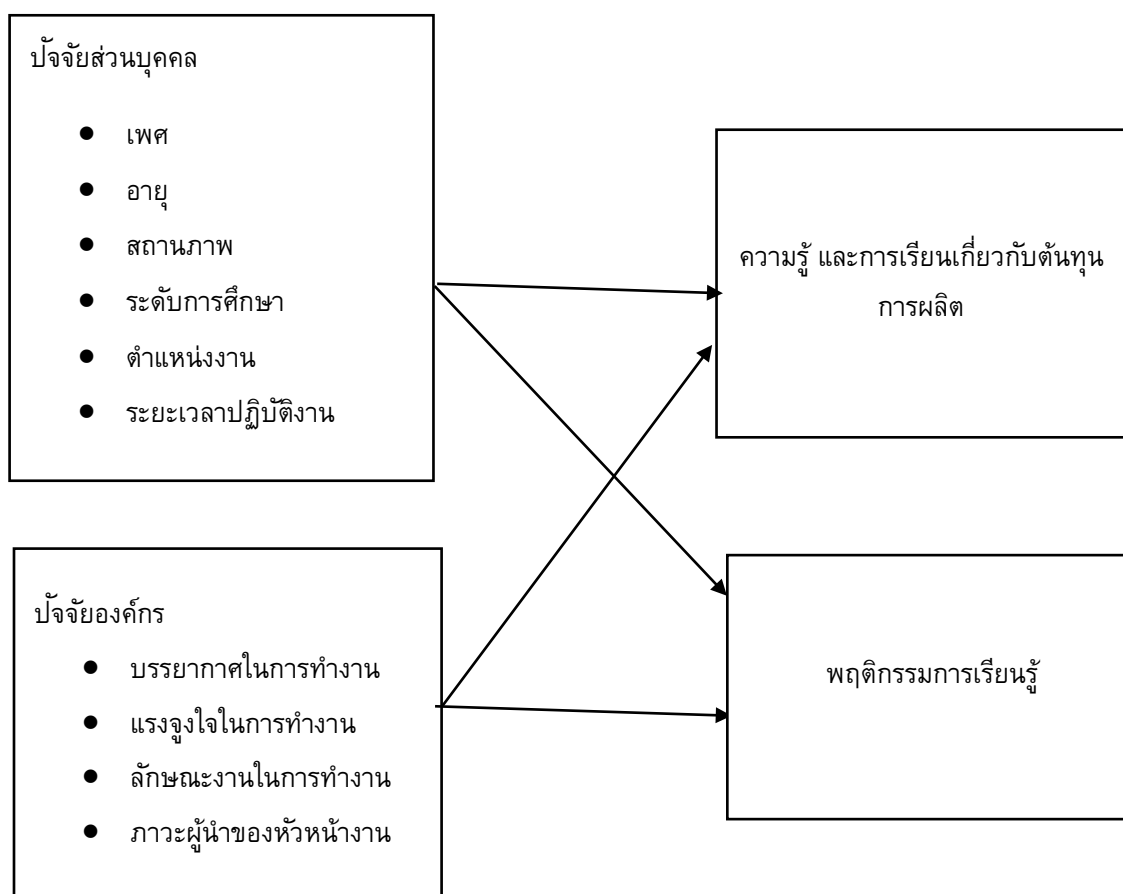
ประชากรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ได้แก่หัวหน้างาน และ หัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม กระบวนการผลิต บริษัทเซาท์อีสเอเชียเนจเวจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด ได้แก่แผนกผลิต แผนกวิศวกรรม แผนกควบคุม คุณภาพ แผนกคลังสินค้าและส่งมอบ

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย แนวคิด บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงานในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และ ความรู้ และการ เรียนเกี่ยวกับต้นทุนการผลิต

ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจและเก็บข้อมูลในรูปแบบของการแจกแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม ถึง ตุลาคม 2562

4. กรอบแนวความคิด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้



5. สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์กับความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยองค์กรมีอิทธิพลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความรู้ด้านต้นทุน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ต้นทุนที่ทำให้ได้สินค้าสำเร็จรูปใด ๆ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์โดยตรง ที่เบิกใช้ในการผลิต แรงงานทางตรงที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและค่าใช้จ่ายในการผลิต เมื่อทั้ง 3 ส่วนประกอบ ได้เข้าสู่ขั้นตอนต่าง ๆ ของการผลิตก็จะถูกแปรสภาพเป็นสินค้าสำเร็จรูปต่อไป (เบญจมาศ อภิสิทธิ์ภิญโญ, 2556)

ต้นทุนการผลิต หมายถึง หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรที่สูญเสียไปเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการ โดยมูลค่านั้นจะต้องสามารถวัดได้เป็นหน่วยเงินตรา ซึ่งเป็นลักษณะของการลดลงในสินทรัพย์หรือเพิ่มขึ้นในหนี้สิน ต้นทุนที่เกิดขึ้นอาจจะให้ประโยชน์ในปัจจุบันหรือในอนาคตก็ได้ (อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์, 2552)

หัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ปกครอง ดูแล และ แนะนำ มอบหมายติดตามงาน สร้างขวัญกำลังใจ ให้คุณ ให้โทษ แก่ลูกน้อง เพื่อให้งาน และ ลูกน้อง (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ดำเนินไปตามเป้าหมาย หรือพูดง่าย ๆ หัวหน้างานมีหน้าที่รับคำสั่งจากเบื้องบน(มงคล กรตะนุตตะ, 2562)

การควบคุมกระบวนการผลิต หมายถึง การติดตามผลและคอยควบคุมให้กระบวนการผลิตดำเนินไปภายใต้สภาวะควบคุมอย่างต่อเนื่อง และเมื่อพบว่าเกิดสภาวะผิดปกติในกระบวนการผลิตหรือผลิตภัณฑ์ที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ต้องมีการแก้ไขตามระเบียบหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการแก้ไขตามวิธีการที่กำหนด (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2562)

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต
2. ได้ทราบถึงปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต ของหัวหน้างาน และ หัวหน้าแผนก ในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต
3. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดทำ คุณสมบัติ และ จัดทำแผนฝึกอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตให้กับหัวหน้างาน และ หัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต

วิธีการดำเนินการวิจัย

1 ประชากรการวิจัย (Population)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากรการวิจัย คือ หัวหน้างาน และ หัวหน้าแผนก ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต ได้แก่ แผนกผลิต แผนกวิศวกรรม แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกคลังสินค้าและส่งมอบ ของ บริษัท เซาท์อีสต์เอเซีย

แพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด ซึ่งมีโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์น้ำทางทะเลและอาหารสำเร็จรูปสำหรับสัตว์เลี้ยง 2 โรงงาน คือ สาขา 1 บางปู ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู และ สาขาที่ 2 นาดี

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)

เนื่องจากจำนวนประชากร คือ หัวหน้างาน และ หัวหน้าแผนก ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการผลิต ทั้งหมดจำนวน 274 คน ดังแสดงในตารางในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนหัวหน้างาน และหัวหน้าแผนกที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต ของบริษัทเข้าดีอีเอสเอ เขียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด

ตำแหน่งงาน	สาขาที่ 1 บางปู	สาขาที่ 2 นาดี	จำนวนรวม
หัวหน้างาน	94	110	204
หัวหน้าแผนก	33	37	70
รวม	127	147	274

ข้อมูล ณ วันที่ 14 สิงหาคม 2562

ด้วยจำนวนประชากรที่มีจำนวนมาก และผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดเก็บข้อมูลประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์ที่สุด

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

การดำเนินการในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 เชิญประชุมผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและแนวทางในการตอบแบบสอบถาม พร้อมแจกจ่ายแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อตอบแบบสอบถาม โดยตรงด้วยตนเอง

2.2 รอจนเมื่อผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำการตอบแบบสอบถามแล้วเสร็จผู้วิจัยก็ทำการรวบรวมแบบสอบถาม ด้วยตนเอง

2.3 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน ถึงความครบถ้วนของแบบสอบถามทุก ๆ ข้อ ในแต่ละส่วน หากพบว่าไม่สมบูรณ์ครบถ้วนก็ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ขาดให้ครบถ้วน

2.4 เมื่อรวบรวมแบบสอบถามจนครบถ้วน จากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งหมดเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ต่อไป

3. วิธีการสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล (Questionnaire Design) และการทดสอบหาคุณภาพเครื่องมือวัด

วิธีการสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล (Questionnaire Design)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสอบถามตามหลักเกณฑ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยศึกษาจากแบบสอบถามและแบบทดสอบต่าง ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนและถูกต้องเพื่อนำไปหาคุณภาพเครื่องมือ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขแล้วนำไปเก็บข้อมูลจริงในขอบเขตพื้นที่การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การแจกแบบสอบถาม กับ หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนก บริษัท เซาต์อีสต์ เอเชียันแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 274 คนโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และแผนกงานและ ส่วนที่ 4 ความรู้เกี่ยวกับต้นทุน โดยแบบสอบถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (check list)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานลักษณะงานในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ส่วนที่ 3 ความรู้ และการเรียนเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตและส่วนที่ 5 พฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุน โดยแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งใช้มาตรวัดแบบไลเคอร์ทสเกล (Likert scale) แบ่งระดับความเห็นออกเป็น 5 ระดับ จากน้อยไปหามาก ดังแสดงในตาราง ที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม และเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน สำหรับแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยองค์กร

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

สำหรับเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปล ผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class interval) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ข้อมูลที่มีคะแนนสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีคะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 จึงมีเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความเห็นดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึงเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.3.2 การทดสอบหาคุณภาพเครื่องมือวัด

การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถาม มีคุณภาพ คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยดำเนินการต่อไปนี้เป็น

1. ผู้วิจัย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรวิจัยจำนวน 30 ชุด
2. ทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมทางสถิติโดย ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแต่ละด้าน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ข้อคำถามในแต่ละด้านนั้นกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน เป็นข้อบ่งชี้ว่ามีความสอดคล้องภายในระหว่าง ข้อคำถามในแต่ละด้านและค่าความเชื่อมั่นเพื่อหาค่าความคงที่ ความสม่ำเสมอที่ได้จากการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างความแปรปรวนของคะแนนจริงกับความแปรปรวนของคะแนนที่สังเกตได้โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient-) ด้วยวิธีการของ Cronbach แอลฟา (α) ที่ได้จากข้อคำถามในภาพรวม ทั้งฉบับและแยกในรายด้าน
3. ประเมินโดยค่าแอลฟาที่ได้จากการทดสอบ เทียบกับค่ามาตรฐาน ที่ 0.7 ถ้าค่าที่ได้ มากกว่า 0.7 ถือว่ามากกว่าเกณฑ์ของระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ แต่ถ้าค่าแอลฟาน้อยกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามบางข้อยังไม่สัมพันธ์กับข้ออื่นๆ ต้องแก้ไขแล้วทดสอบความเชื่อมั่นอีกครั้งจนกว่าค่าแอลฟา มากกว่า 0.7

4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างโดยนำเสนอในรูปความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. ปัจจัยองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงานในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้างานใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) คือค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ความรู้ เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต นำเสนอในรูปความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
4. พฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. การทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์กับความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบค่าคงที่ T (t-test) และ การทดสอบค่าคงที่ F (f-test) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วย Least-Significant Different (LSD)
 - 5.2 ปัจจัยองค์กรมีอิทธิพลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัท เซาท์อีสต์เอเซียเนทเวิร์ก แอนด์ แอนด์ แอนด์ จำกัด การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และ Chi square

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงจำนวน 227 คนคิดเป็นร้อยละ 83.76 มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 38.01 เป็นโสดจำนวน 158 คนคิดเป็นร้อยละ 58.30 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวน 167 คนคิดเป็นร้อยละ 61.62 เป็นหัวหน้างานจำนวน 194 คนคิดเป็นร้อยละ 71.59 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 11 ปี – 20 ปีจำนวน 105 คนคิดเป็นร้อยละ 38.75 และ สังกัดแผนกผลิตจำนวน 133 คนคิดเป็นร้อยละ 49.08 ตามลำดับ

2 ปัจจัยภายในองค์กรภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.741 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.526 แปลผลว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยพบว่า ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ ลักษณะงานในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.920 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.493 แปลผลว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาภาวะผู้นำของหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.746 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.750 แปลผลว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.677 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.599 แปลผลว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ บรรยากาศในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.613 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.626 แปลผลว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ

3 ความคิดเห็นที่มีต่อความรู้ และพฤติกรรมกรเรียนเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายด้านในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.540 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.568 แปลผลว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยพบว่า ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.638 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.696 แปลผลว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.624 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.744 แปลผลว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.537 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.577 แปลผลว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.519 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.642 แปลผลว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.376 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.767 แปลผลว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4 ความรู้เกี่ยวกับต้นทุนของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าความรู้เกี่ยวกับต้นทุนของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้ถูกต้องเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ต้นทุนประกอบ ด้วย 3 ส่วน คือ ต้นทุนวัตถุดิบ ต้นทุนแรงงาน และต้นทุนค่าใช้จ่าย โรงงานจำนวน 266 คนคิดเป็นร้อยละ 98.15 รองลงมาการประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อาทิ ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ช่วยลดต้นทุนการผลิตได้จำนวน 259 คนคิดเป็นร้อยละ 95.57 การลดต้นทุนการผลิต จะทำให้บริษัท มีกำไรเพิ่มขึ้นจำนวน 257 คนคิดเป็นร้อยละ 94.83 ต้นทุนวัตถุดิบ มี 2 ชนิด คือ วัตถุดิบทางตรง หรือวัตถุดิบ ที่เป็นส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์ และ วัตถุดิบทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนผลิต เช่น อุปกรณ์เครื่องจักร และ เครื่องมือต่าง ๆ จำนวน 249 คนคิดเป็นร้อยละ 91.88

จำนวนพนักงานที่ใช้ในการผลิตสินค้านั้นส่งผลต่อต้นทุนของสินค้า และการแข่งขันได้จำนวน 248 คนคิดเป็นร้อยละ 91.51 ต้นทุนแรงงานมี 2 ชนิด คือ ต้นทุนแรงงานทางตรง และ ต้นทุนแรงงานทางอ้อมจำนวน 247 คนคิดเป็นร้อยละ 91.14 ค่าจ้างและค่าล่วงเวลาของพนักงานส่งผลต่อต้นทุนของสินค้าจำนวน 241 คนคิดเป็นร้อยละ 88.93 ต้นทุนของสินค้าที่ต่ำกว่าคู่แข่ง จะทำให้บริษัท สามารถแข่งขันได้จำนวน 226 คนคิดเป็นร้อยละ 83.39 และค่าใช้จ่ายในการผลิตคือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินการผลิตในโรงงานเท่านั้นได้แก่ ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าซ่อมบำรุง เป็นต้นจำนวน 166 คนคิดเป็นร้อยละ 61.25 ตามลำดับ

การสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานะภาพ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้มีระดับความสัมพันธ์กับความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์กับความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกันในด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนสถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์กับความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตที่แตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยผู้มีสถานภาพสมรสค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มากกว่าผู้ที่เป็นโสด

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานะภาพ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีระดับความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับต้นทุนที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ, อายุ, สถานะภาพ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับต้นทุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต

(n=271)

ปัจจัยส่วนบุคคล	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	0.443	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. อายุ	0.610	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. สถานะภาพ	0.610	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ระดับการศึกษา	0.142	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ตำแหน่ง	0.438	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.432	ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานะภาพ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ

(Sig. = 0.030) และตำแหน่งงาน (Sig. = 0.039) แตกต่างกันทำให้พฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอายุ, สถานะภาพ, ระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีระดับความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตที่แตกต่างกันดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต

(n=271)

ปัจจัยส่วนบุคคล	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	0.030	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
2. อายุ	0.118	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. สถานะภาพ	0.320	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ระดับการศึกษา	0.546	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ตำแหน่ง	0.039	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.167	ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยองค์กร ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, ลักษณะงานและภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัทเซาท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (Sig. = 0.046) มีอิทธิพลต่อความรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัทเซาท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนบรรยากาศในการทำงาน (Sig. = 0.453), ลักษณะงาน (Sig. = 0.904) และภาวะผู้นำ (Sig. = 0.212) ไม่มีอิทธิพลต่อความรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัทเซาท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต

(n=271)

ปัจจัยองค์กร	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บรรยากาศในการทำงาน	0.453	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. แรงจูงใจในการทำงาน	0.046	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
3. ลักษณะงาน	0.904	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ภาวะผู้นำ	0.212	ปฏิเสธสมมติฐาน

และปัจจัยองค์กร ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, ลักษณะงานและภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต พบว่า ลักษณะงาน (Sig. = 0.020) มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนบรรยากาศในการทำงาน (Sig. = 0.060), แรงจูงใจในการทำงาน (Sig. =

0.082), และภาวะผู้นำ (Sig. = 0. 0.097) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต

(n=271)

ปัจจัยองค์กร	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บรรยากาศในการทำงาน	0.060	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. แรงจูงใจในการทำงาน	0.082	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ลักษณะงาน	0.020	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
4. ภาวะผู้นำ	0.097	ปฏิเสธสมมติฐาน

สรุปและการอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์กับความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตที่แตกต่างกันโดยผู้มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความรู้และการเรียนเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มากกว่าผู้ที่เป็นโสด

ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วิลาวลัย สะกองดี (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา รหัส 52 ปีการศึกษา 2552 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมุมมองของนักศึกษา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใน ทุกด้าน (ด้านคุณลักษณะของผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการบริการ ด้านประวัติภูมิหลัง ของผู้เรียน ด้านการบริหารของสถาบัน ด้านลักษณะของผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม ด้านวิธีการสอน ด้านภาระหน้าที่ของผู้เรียน ด้านเจตคติของผู้เรียน ด้านแรงจูงใจของผู้เรียน) แตกต่างกัน โดยไม่ว่า นักศึกษาจะเพศใดก็ตามจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้านระดับมี ผลมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ, อายุ, สถานะภาพ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีระดับความสัมพันธ์กับความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างาน และหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัท เซาต์อีสต์เอเซียแพคเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัดที่แตกต่างกัน

ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วิลาวลัย สะกองดี (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา รหัส 52 ปีการศึกษา 2552 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมุมมองของนักศึกษา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใน ทุกด้าน (ด้านคุณลักษณะของผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการบริการ ด้านประวัติภูมิหลัง ของผู้เรียน ด้านการ

บริหารของสถาบัน ด้านลักษณะของผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม ด้านวิธีการสอน ด้านภาระหน้าที่ของผู้เรียน ด้านเจตคติของผู้เรียน ด้านแรงจูงใจของผู้เรียน) แตกต่างกัน โดยไม่ว่า นักศึกษาจะเพศใดก็ตามจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้านระดับมี ผลมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศและตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตที่แตกต่างกัน

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องใส เพ็ชรรักษ์ และคณะ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาถึงพฤติกรรมการเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า พฤติกรรมการเรียนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันรวมถึงผลสัมฤทธิ์การเรียนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยองค์กรได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตและปัจจัยองค์กรได้แก่ ลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัทเซาท์อีสต์เอเชียแพนแวงเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด

สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินดา ทวนสุวรรณ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากนโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นตัวกำหนดทิศทางและการดำเนินงานทางธุรกิจของบริษัทหรือองค์กร นั้นๆ ว่าต้องการให้บริษัทหรือองค์กรของตนเอง มีการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปในทิศทางใด และนอกจากนั้นนโยบายการบริหารงานขององค์กรยังมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในบริษัทหรือองค์กร นั้น ๆ ให้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เพื่อให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัทหรือองค์กรของตนเอง ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าปัจจัยองค์กรได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตและปัจจัยองค์กรได้แก่ ลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัทเซาท์อีสต์เอเชียแพนแวงเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด

สอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ์ ลิขิตเลิศ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานขับรถบรรทุกกรณีศึกษา บริษัท เอบีซี โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก ที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า 3 อันดับแรกของปัจจัยด้านระดับแรงจูงใจ จากผู้ทำการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ด้านสัมฤทธิ์ผล 2. ด้านภาวะการณ์ทำงาน และ 3. ด้านสถานภาพ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา คำมาก (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ และผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอันเกิดจากแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ต่างก็มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการก้าวหน้า และอำนาจ ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ,

อายุ, สถานะภาพ,ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีระดับความสัมพันธ์กับความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในสวนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัท เซาต์อีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่ง หมายถึงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ, อายุ, สถานะภาพ,ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในสวนงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกระบวนการผลิต บริษัท เซาต์อีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้ง แอนด์แคนนิ่ง จำกัด

สอดคล้องกับงานวิจัยของวรเดช เพลิดพริ้ง (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา อายุงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา คำมาก (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ และผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอันเกิดจากแรงจูงใจ โดยการวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนั้นพบว่า แรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ต่างก็มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพบว่ามีนัยยะสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5 ซึ่งแรงจูงใจจากภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการก้าวหน้า และอำนาจ ส่วนแรงจูงใจจากภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานให้ส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนให้มากขึ้น
2. บริษัทควรมีการจัดทำระบบการประเมินผลและการให้ผลตอบแทนสอดคล้องกับระบบ KPI เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนให้มากขึ้น
3. บริษัทควรมีการจัดทำระบบความก้าวหน้าในงานที่ชัดเจน (Careers Part) มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนให้มากขึ้น
4. บริษัทควรให้อิสระในงานที่ทำรับผิดชอบและส่งเสริมความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับต้นทุนให้มากขึ้น
5. บริษัทมีการประกาศพนักงานและหัวหน้าได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย
6. บริษัทควรจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต ให้กับผู้ควบคุมกระบวนการผลิต เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการควบคุมต้นทุน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานในแผนกต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงภาวะผู้นำของหัวหน้างานในแผนกต่าง ๆ
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงความก้าวหน้าในงานของหัวหน้างานในแผนกต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- กุลวีณ์ วุฒิกกร. (2559). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ดูแลผู้สูงอายุ*.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดประชุมคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ (กผส.) ครั้งที่ 3/2561. (2561). สืบค้น 29 กรกฎาคม 2562. จาก<http://www.dop.go.th/th/gallery/1/1664>
- กาญจนา พิบูลย์. (2559). *ความต้องการในการจัดบริการดูแลผู้สูงอายุแบบไปกลับ Assessing Needs for the Elderly Day Care Services*.วารสารวิชาสาธารณสุขมหาวิทาลัยบูรพา, 11(2), 49-51.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2561). คู่มือเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการบริหารจัดการธุรกิจดูแลผู้สูงอายุ. สืบค้น 1 สิงหาคม 2562. จาก https://www.dbd.go.th/download/entreddev_file/bizstandard/manual_standard_elder2561.pdf
- กลุ่มงานสื่อสารสังคม สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2560). *16 องค์กร่วมผลักดันข้อเสนอเตรียมความพร้อมไทย สู่สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ*. สืบค้น 28 กรกฎาคม 2562. จาก <https://www.nationalhealth.or.th/node/1685>
- ครองขวัญ เสวกสูตร. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ารับบริการทางการแพทย์ของผู้ป่วยชาวต่างประเทศ ในโรงพยาบาลเอกชนไทย*.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.
- จริยา ณ บางช้าง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการสุขภาพของผู้รับบริการในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร*.วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ, 6(2), หน้า 131.
- ชื่น เตชามหาชัยและคณะ. (2556). *เกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติ Health Promoting Hospital National Quality Criteria*. ม.ป.ท.: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. ๓๓๓ หน้า. (2557). *โรคต่างๆ ที่เกิดในผู้สูงอายุ*. สืบค้น 2562, กรกฎาคม 28, จาก <http://www.bangkokhealth.com/health/article/โรคต่างๆ-ที่เกิดในผู้สูงอายุ-1780>
- ชยุต รัชตะวรรณ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสถานบริบาลดูแลผู้สูงอายุเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทาลัยบูรพา.
- นันทน์ภัส ทรัพย์โชคธนกุล. (2557). *รูปแบบและกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจสถานดูแลผู้สูงอายุ*.วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาวิทาลัยศิลปากร.

- บรรลุ ศิริพานิช. (2560). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2560*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สูงอายุประเทศไทย ปี 2561 ด้วยระบบ POWER BI.สืบค้น 27 กรกฎาคม 2562. จาก <http://www.dop.go.th/th/know/1/153>
- บุษริน เกสระ. (2561). *รูปแบบการดำเนินธุรกิจในการให้บริการดูแลของผู้สูงอายุจังหวัดปทุมธานี*.สืบค้น 1 สิงหาคม 2562 จาก [http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[180418094814\].pdf](http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/[1][180418094814].pdf)
- ภาสกร สนวนเรือง. (2561). *การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงของผู้ช่วยเหลือในชุมชน ภายใต้นโยบายการพัฒนา ระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง*.วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 12(3), 438-440.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency)*. (ม.ป.ป.). สืบค้น 1 สิงหาคม 2562. จาก <http://www.hospital.tu.ac.th/hr/Competency/นักรักษาพยาบาลบำบัด.pdf>
- ราชัน นาสมพงษ์. (2555). *การบริการที่ดี*. สืบค้น 2562, สิงหาคม 5, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/355352>
- วเรศ เปรตพริ้ง (2555) ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบรรยาภาคองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสตาร์คัลเลอร์ จำกัด
- ผ่องใส เพ็ชรรักษ์ และคณะ. (2555). *พฤติกรรมและการเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา สาขาการ จัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. รายงานการวิจัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิลาวัลย์ กองสะดี (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษารหัส 52 คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีการศึกษา 2552
- วรัญญา งามขำ. (2558). *ทออบเมตโฮมแคร์ ศูนย์ดูแลผู้สูงวัยในเมืองกรุง*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2562. จาก <http://mgronline.com/goodhealth/detail/9580000014901>
- วราภรณ์ สุขแสนชนานันท์. (2560). *ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการแผนกผู้ป่วยนอก กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี The Important Factors Relied on Making Decision to Choose Outpatient Department Service Case Study: Wetchakarunrasm Hospital*. เอกสารนำเสนอในการประชุม วิชาการระดับชาติของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 4 โดยภาควิชาวิทยาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ศิริพันธุ์ สาสตัย์และคณะ. (2552). *โครงการการศึกษาสถานดูแลผู้สูงอายุระยะยาวในประเทศไทย*. สถาบันวิจัยระบบ สาธารณสุข, มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- ศูนย์การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุแบบสถาบัน (Social Welfare Services for Older Persons Under Institutional Care Center) ให้บริการที่พักอาศัยในรูปแบบสถานสงเคราะห์. (2562). สืบค้น 28 กรกฎาคม 2562. จาก <http://www.dop.go.th/th/gallery/1/1664>
- สุธาสิณี ช่วยใจดี. (2559). *สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ*. วารสารเกื้อการุณย์, 23(2), 183-196.
- สุรคุณ คณะสัตยานนท์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการคาร์แคร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสาวลักษณ์ มงคลไทยศิริ. (2556). *พฤติกรรมของผู้บริโภคในการเลือกซื้ออาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด สมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย 2560*. สืบค้น 28 กรกฎาคม 2562. จาก

- <http://www.dop.go.th/th/known/1/124>
- สภากายภาพบำบัด. (2007). *ประวัติสภากายภาพบำบัด. (ม.ป.ป.)*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2562. จาก <http://www.pt.or.th/history.html>
- สมปอง ประดับมุข. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจด้านส่วนประกอบการตลาดบริการ 7P's ของผู้ใช้บริการโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมฤดี ธรรมสุริย. (2554). *ปัจจัยคุณภาพบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการและความภักดีต่อตราสินค้าของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารธุรกิจ.
- อุไรรัตน์ จันทศิริ. (2561). *รับสังคมผู้สูงอายุ กำกับ 'ธุรกิจดูแลผู้สูงวัย' อย่างมีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 1 สิงหาคม 2562, จาก <https://tdri.or.th/2018/06/ageing-business/>
- อริสรา อินทรขุนทด. (2557). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 3 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(3), 1083-1087.
- BIT Bangkok. *จ้างผู้สูงอายุ สร้างงาน สร้างอาชีพ*. (2561). สืบค้น 2562, กรกฎาคม 27, จาก https://www.bitbangkok.com/article/info/3/605?fbclid=IwAR3IsG5UIVjPeO6MPAvyk6fS7gPXWJ6QKGmvsJR9_kriK7MhJ3aYUuRFjUo
- PhranakornSoft. (2560). *ทำความเข้าใจอาการสวางคหิเวศสภากาชาดไทย*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2562. จาก <http://centralb.redcross.or.th/ทำความเข้าใจอาการสวางค/>
- Preecha Asawakosinchai. (2560). *สมาคมฯ ยื่น รบช. พาดินชัย 5 ข้อเสนอ เพื่อสนับสนุนการเปิดคลินิกและ รพ. กายภาพบำบัด*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2562 จาก <http://www.thaipt.org/index.php?module=knowledge&id=614>
- WHO. (2002). *Health statistics and information systems*. ค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2562. จาก <https://www.who.int/healthinfo/survey/whoqol-qualityoflife/en/>
- WHO. (2019). *Health topics Disabilities*. ค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562. จาก <https://www.who.int/healthinfo/survey/whoqol-qualityoflife/en/>