



กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร  
สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร  
MANAGEMENT PROCESS AFFECTING ORGANIZATIONAL  
EFFECTIVENESS OF RESIDENTIAL  
CONSTRUCTION BUSINESS IN BANGKOK

กุลนัลดดา สายสอน  
KULNADDA SAISORN

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2560



กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร  
สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร  
MANAGEMENT PROCESS AFFECTING ORGANIZATIONAL  
EFFECTIVENESS OF RESIDENTIAL  
CONSTRUCTION BUSINESS IN BANGKOK

กุลนัดดา สายสอน  
KULNADDA SAISORN

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์ กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจ  
ก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อ นามสกุล นางสาวกุลนัดดา สายสอน

ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต


กลุ่มวิชา การจัดการ

คณะ บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

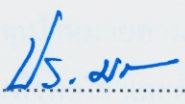
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

  
.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ดร.ปริญญา มากลิ่น)

วันที่ 22 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

|                       |  |
|-----------------------|--|
| ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ | กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร |
| ชื่อ นามสกุล          | กุลนัดดา สายสอน  |
| ชื่อปริญญา            | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  |
| กลุ่มวิชา และคณะ      | การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ  |
| ปีการศึกษา            | 2560   |

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการ (POSDCoRB) ที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ ที่ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจ คุณภาพของผลงาน บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด และการปรับตัวขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มบริษัท SMEs ที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 1 ล้านบาท ถึง 5 ล้านบาท และเลือกเฉพาะบริษัทที่มีผลกำไรในการประกอบการในปี 2559 รวมถึงพิจารณารายได้รวมต้องไม่เกิน 30 ล้านบาท จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 160 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า 1) กลุ่มธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับในการปฏิบัติกระบวนการจัดการ ด้านการวางแผนและการจัดทำงบประมาณ อยู่ในระดับมาก และกระบวนการจัดการด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการจัดองค์การ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย มีระดับความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ ด้านคุณภาพของผลงาน และด้านบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก และความมีประสิทธิภาพขององค์การด้านความพึงพอใจ และด้านการปรับตัวขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 3) กระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยด้านการประสานงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวขององค์การ มากที่สุด

รองลงมาด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผลงานและ 4) กระบวนการจัดการด้านการประสานงาน ด้านงบประมาณ และด้านการจัดองค์การ มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** กระบวนการจัดการ (POSDCoRB), ความมีประสิทธิภาพขององค์การ, ธุรกิจก่อสร้าง



|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Thesis Title</b>  | Management Process Affecting Organizational Effectiveness<br>Of Residential Construction Business in Bangkok |
| <b>Author</b>        | Kulnadda Saisorn   |
| <b>Degree Title</b>  | Master of Business Administration  |
| <b>Field Study</b>   | Management   |
| <b>Academic Year</b> | 2017   |

## ABSTRACT

This study was aimed to investigate the management process (POSDCoRB) that influenced the effectiveness of the organization consisting of work satisfaction and work quality accomplished at the scheduled time as well as the adaptability of the residential construction business in Bangkok Metropolitan. SMEs companies were selected according to registered capital from 1 million to 5 million baht, only the companies with the profitability and unexceed total revenue of 30 million baht in 2016. 160 samples were used to respond to the questionnaire. Descriptive statistics, Pearson's Product Moment Correlation, Inferential statistics analysis, stepwise multiple regression analysis were applied in the data analysis.

It was found as follows. 1) The level of the management process of the residential construction business in Bangkok was high, as well as planning and budgeting. However, the process of people allocation, organization direction, coordination, and reporting were relatively moderate. 2) Respondents in the residential construction business highly agreed upon the effectiveness of the organization, work quality, scheduled time achievement while the effectiveness of the organization in terms of satisfaction, the organization adaptability were moderate. 3) The management processes had the highest correspondence with the effectiveness of the organization in terms of the coordination and adaptability of the organization followed by the budget which was related to the quality of the work. Finally, 4) the management process

concerning the coordination, budget, and organization management influenced the organization effectiveness of the residential construction business in Bangkok at the statistical significance of 0.01.

**Keywords:** POSDCoRB Management Process, Organizational Effectiveness, Construction Business



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องกระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ต้องขอขอบพระคุณในความเมตตาอนุเคราะห์จาก ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ให้คำปรึกษาแนะแนวทางในการค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องในเนื้อหาตลอดจนการตรวจสอบความถูกต้องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้กับผู้วิจัย และขอขอบคุณอาจารย์พลภัทร พลบูรณ์ ที่ช่วยให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง

ทำยนี้ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะอบรมเลี้ยงดู ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ตลอดจนให้กำลังใจเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้านำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

กุลนัดดา สายสอน



# สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ  | ก    |
| Abstract  | ค    |
| กิตติกรรมประกาศ   | จ    |
| สารบัญ  | ค    |
| สารบัญตาราง   | ฉ    |
| สารบัญภาพ   | ช    |
| 1. บทนำ   |      |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                            | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา                                   | 4    |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย  | 4    |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย   | 4    |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                                 | 5    |
| 1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ   | 5    |
| 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย                                      | 8    |
| 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                             |      |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการ                       | 9    |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ                    | 13   |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการตามหลัก<br>POSDCoRB | 15   |
| 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ                       | 32   |
| 2.5 แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการงานก่อสร้าง                    | 39   |
| 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                     | 45   |

## สารบัญ (ต่อ)

|  | หน้า |
|--|------|
| 3. วิธีดำเนินการวิจัย  |      |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  | 74   |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย   | 75   |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล  | 76   |
| 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล   | 76   |
| 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล  |      |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา<br>(Descriptive Statistics)  | 80   |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน<br>(Pearson Product Moment Correlation Coefficient)                                | 91   |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic)<br>โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise<br>Regression Analysis) | 93   |
| 5. การอภิปรายผล  |      |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย   | 98   |
| 5.2 อภิปรายผล  | 100  |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ   | 102  |
| บรรณานุกรม   | 104  |
| ภาคผนวก  |      |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย<br>หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย                             | 109  |
| ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC<br>ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่าง   | 114  |

## สารบัญ (ต่อ)

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| ภาคผนวก ค แบบสอบถามงานวิจัย | 122 |
| ประวัติการศึกษาและการทำงาน  | 127 |



## สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า  |    |
|-------|---|----|
| 2.1   | สรุปการทบทวนวรรณกรรม  | 56 |
| 2.2   | สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตัวแปรต้น  | 71 |
| 2.3   | สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตัวแปรอิสระ  | 72 |
| 4.1   | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนมาตรฐาน<br>ของกระบวนการจัดการด้านการวางแผน                                       | 80 |
| 4.2   | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>ของกระบวนการจัดการด้านการจัดการองค์การ                       | 81 |
| 4.3   | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>ของกระบวนการจัดการด้านการจัดคนเข้าทำงาน                      | 82 |
| 4.4   | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>ของกระบวนการจัดการด้านการอำนวยการ                            | 83 |
| 4.5   | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>ของกระบวนการจัดการด้านการประสานงาน                           | 84 |
| 4.6   | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>ของกระบวนการจัดการด้านการรายงาน                              | 85 |
| 4.7   | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>ของกระบวนการจัดการด้านการจัดงบประมาณ                         | 86 |
| 4.9   | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>ของควมมีประสิทธิผลขององค์การด้านความพึงพอใจ                  | 87 |
| 4.10  | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>ของควมมีประสิทธิผลขององค์การ ด้านคุณภาพของผลงาน              | 88 |
| 4.11  | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของควมมี<br>ประสิทธิผลขององค์การด้านบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด | 89 |
| 4.12  | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>ของควมมีประสิทธิผลขององค์การด้านการปรับตัวขององค์การ         | 90 |

## สารบัญตาราง

| ตาราง   | หน้า |
|---|------|
| 4.13 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคาร<br>ที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร                 | 91   |
| 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ภายในระหว่างกระบวนการจัดการ<br>สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร   | 92   |
| 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ความมีประสิทธิภาพของ<br>องค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร                                    | 93   |
| 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ ระหว่างกระบวนการ<br>จัดการกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่<br>พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร | 94   |
| 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนของกระบวนการจัดการที่มีผลต่อ<br>ความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย<br>ในเขตกรุงเทพมหานคร             | 95   |

# สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 มูลค่าการลงทุนในภาคการก่อสร้างของไทย

2



# บทที่ 1

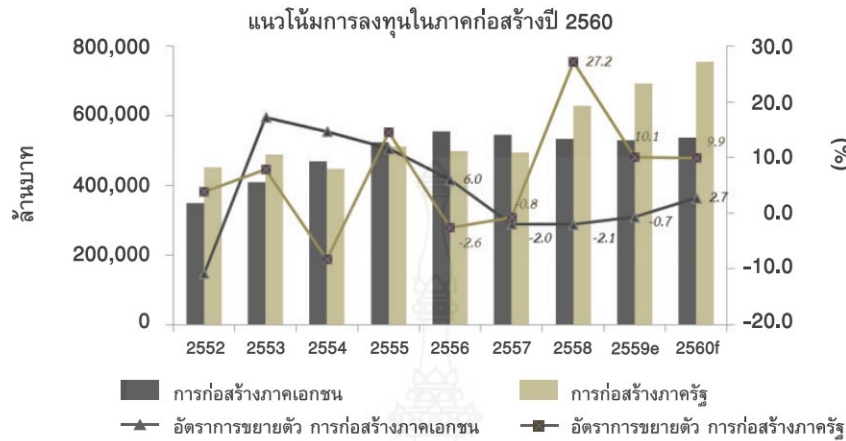
## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยตามกรอบนโยบายภาครัฐในยุค Thailand 4.0 เน้นส่งเสริมระบบเศรษฐกิจโดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ ความคิดสร้างสรรค์ เข้ามามีส่วนช่วยให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้ประกอบการธุรกิจต่างๆ จะต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งภาคธุรกิจจะเป็นตัวขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถขยายตัวได้อย่างยั่งยืน

ธุรกิจก่อสร้างถือเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทย ผู้ประกอบการก่อสร้างไทยย่อมต้องมีการปรับตัวไม่ต่างจากธุรกิจภาคธุรกิจอื่นๆ เนื่องจากมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น กลุ่มธุรกิจวัสดุก่อสร้าง กลุ่มธุรกิจสังหาริมทรัพย์ และกลุ่มแรงงานลูกจ้างภาคก่อสร้าง โดยภาครัฐมีบทบาทในการพัฒนาประเทศด้านการก่อสร้างที่อยู่อาศัย โครงการก่อสร้างเพื่อการพาณิชย์ โครงการก่อสร้างเพื่อการอุตสาหกรรม รวมถึงโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ และการก่อสร้างพื้นฐานของรัฐ แนวโน้มขยายตัวในภาคธุรกิจก่อสร้างมีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง อันเนื่องจากภาครัฐทยอยอนุมัติมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจต่างๆ เช่น โครงการบ้านธนารักษ์ประชารัฐ และมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบลที่เร่งลงทุนโครงการในท้องถิ่น อาทิเช่น ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน ซึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนก่อสร้างโครงการภาคเอกชนตามมา มูลค่าการลงทุนในการก่อสร้างภาครัฐจะขยายตัว

ภาพ 1.1 มูลค่าการลงทุนในภาคการก่อสร้างของไทย



ที่มา : ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2560)

อุตสาหกรรมก่อสร้างในปี 2560 การเติบโตจะอยู่ในกลุ่มงานก่อสร้างที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการลงทุนของภาครัฐ โดยรัฐบาลยังคงให้ความสำคัญในการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ทั้งการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม งานพัฒนาและซ่อมแซมแหล่งน้ำการก่อสร้างอาคาร และปรับปรุงสถานที่ราชการ สถานพยาบาลและสถานศึกษาของรัฐ ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในกลุ่มที่รับงานก่อสร้างโครงการภาครัฐ คาดว่าการลงทุนภาครัฐจะขยายตัวประมาณร้อยละ 8.9 - 10.9 หรือมีมูลค่า 754,100 - 768,020 ล้านบาท (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2560)

ในปี 2560 - 2561 โดยงานก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยจะเติบโตไปตามแนวเส้นทางรถไฟฟ้าสายต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลจากมาตรการส่งเสริมลงทุนของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment of Thailand : BOI) ซึ่งผลทำให้ผู้ประกอบการชาวไทยและชาวต่างชาติตัดสินใจลงทุนในธุรกิจก่อสร้างมากขึ้น ตามภาวะเศรษฐกิจไทยและกำลังซื้อผู้บริโภคที่ปรับตัวดีขึ้น การลงทุนก่อสร้างที่อยู่อาศัยภาคเอกชนจะปรับตัวดีขึ้น ทำให้กลุ่มผู้รับเหมารายใหญ่ที่มีความถนัดในงานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน มีการแบ่งงานก่อสร้างของภาครัฐออกเป็นสัญญาย่อยๆ หลายสัญญา จะช่วยกระจายงานก่อสร้างให้แก่ผู้รับเหมาที่เป็น SMEs ด้วย (วิจัยกรุงศรี, 2559)



สภาวการณ์แข่งขันในธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยมีความรุนแรง โดยเฉพาะผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยขนาดเล็ก(SMEs) หากผู้ประกอบการมีการปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัลที่มีการนำเทคโนโลยีรวมถึงนวัตกรรมต่างๆ เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาในการทำงานในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ที่จะเข้ามาช่วยในการก่อสร้างรวมถึงการบริหารการก่อสร้างไม่ว่าจะเป็นด้านการขนส่งให้รวดเร็ว ลดการสต็อกวัสดุ หรือการใช้ซอฟต์แวร์ต่างๆ ที่มีส่วนช่วยในการสั่งซื้อวัสดุผ่านระบบ e-Commerce สะดวกขึ้นมีส่วนจะช่วยให้ผู้ประกอบการประหยัดทั้งค่าพื้นที่และเงินลงทุน

จากงานวิจัยกรุงศรีพบว่า งานก่อสร้างของเอกชนจะเป็นงานก่อสร้างที่อยู่อาศัยถึงร้อยละ 55 ของมูลค่าก่อสร้างงานภาคเอกชนทั้งหมด งานก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมสัดส่วนร้อยละ 11 อาคารพาณิชย์ ร้อยละ 10 และอื่นๆ อีกร้อยละ 24 จะเป็นโรงแรม และสถานที่ท่องเที่ยว โดยผู้รับเหมารายใหญ่มักรับงานก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ เนื่องจากต้องอาศัยความมีศักยภาพทางการเงิน ระบบบริหารจัดการที่ดีและประสบการณ์ ขณะที่ผู้รับเหมา SMEs จะรับงานทั่วไปที่มีมูลค่าก่อสร้างไม่สูงนัก

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความประสิทธิผลของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งหากมีกระบวนการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดการองค์การ (Organization) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ด้านการสั่งการ (Directing) ด้านการประสานงาน (Coordinator) ด้านการรายงาน (Report) ด้านการจัดทำงบประมาณ (Budgeting) เพื่อนำผลการศึกษา ที่ได้นำไปเป็นแนวทางที่จะช่วยให้การพัฒนาธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง SMEs ที่มีขนาดเล็กที่ค่อนข้างจะเสียเปรียบด้านต้นทุนและโอกาสการเข้าถึงตลาด หากปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย เป็นการยกระดับความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยและผลประโยชน์ต่อภาครวมในภาคธุรกิจประเภทเดียวกัน ช่วยยกระดับคุณภาพบริการของอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยรวมให้มีมาตรฐานความมีประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจในด้านความพึงพอใจ คุณภาพของงาน บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดในการทำงานสามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งความสามารถปรับตัวขององค์กรให้ทันสมัยและความเปลี่ยนแปลงในภาคธุรกิจการก่อสร้างที่พักอาศัยโดยรวมต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษากระบวนการจัดการ POSDCoRB ของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความมีประสิทธิภาพขององค์กร ที่ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจ คุณภาพของผลงาน บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด และการปรับตัวขององค์กร ของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษากระบวนการจัดการ POSDCoRB ที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร

## 1.3 สมมุติฐานการวิจัย

กระบวนการจัดการ POSDCoRB ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organization) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinator) การรายงาน (Report) และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting) มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร อันได้แก่ ความพึงพอใจ คุณภาพของผลงาน บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด และการปรับตัวขององค์กร ของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

มุ่งศึกษากลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ประกอบการของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 867 บริษัท (กลุ่มธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย บริษัทจำกัด SMEs จากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ปี 2559) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 บริษัท

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ กระบวนการจัดการ POSDCoRB อันได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organization) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinator) การรายงาน (Report) และการจัดงบประมาณ (Budgeting)

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย อันได้แก่ ความพึงพอใจ คุณภาพของผลงาน บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด และการปรับตัวขององค์การ

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน สิงหาคม 2560 ถึง กันยายน 2560 รวมระยะเวลา 2 เดือน

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ทางวิชาการ และผลการวิจัยจากการศึกษากระบวนการจัดการ POSDCoRB ที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5.2 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย SMEs ให้กับผู้ประกอบการรายใหม่

1.5.3 สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาปรับปรุง และการพัฒนากระบวนการจัดการและประสิทธิภาพของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

กระบวนการจัดการ POSDCoRB หมายถึง หน้าที่ของที่ผู้บริหารที่ใช้ในการจัดการวางแผนขั้นตอนในการดำเนินงานตามแนวคิดของ Luther Gulic and Lyndall Urwick ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ประการ ดังนี้ 1) Planning การวางแผน 2) Organizing การจัดองค์การ 3) Staffing

การจัดคนเข้าทำงาน 4) Directing การอำนวยการ 5) Coordinating การประสานงาน  
6) Reporting การรายงาน และ 7) Budgeting การจัดงบประมาณ

**การวางแผน (Planning)** หมายถึง กระบวนการที่กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่จุดเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการวางแผนงานก่อสร้างสามารถพิจารณาได้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผนทางการเงิน 2) การวางแผนกำลังคน 3) การวางแผนวัสดุและอุปกรณ์ 4) การวางแผนเครื่องทุ่นแรง และ 5) การวางแผนการทำงาน เป็นต้น

**การจัดองค์การ (Organizing)** หมายถึง การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นระบบ โดยการกำหนดโครงสร้างของในแต่ละหน่วยงานให้มีความรับผิดชอบที่ชัดเจนและเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน ซึ่งองค์ประกอบของการจัดองค์การ จะประกอบไปด้วย 1) การแบ่งงานกันทำ 2) การจัดแผนกงาน และ 3) การกระจายอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

**การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)** หมายถึง การดำเนินงานของหน่วยงานด้วยการ รับสมัคร สรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับโครงสร้างขององค์การ เมื่อมีบุคลากรดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้แล้วนั้นยังต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร พร้อมกับ การบำรุงขวัญและสร้างกำลังใจ แรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรให้ทำงานให้กับองค์การได้นานที่สุด

**การอำนวยการ (Directing)** หมายถึง การตรวจสอบ ควบคุม และแนะนำงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ของตนจูงใจให้ ปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละหน้าที่สำเร็จไปด้วยดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ องค์การ โดยอาศัยภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญ รวมถึงการมอบอำนาจในการวินิจฉัย สั่งการ และตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

**การประสานงาน (Coordinating)** หมายถึง การที่บุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมมือ กันทำงานเป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายมีความสอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ ในแต่ละหน่วยงาน รวมถึงการสร้างระบบการสื่อสารระหว่างภายในและภายนอกเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการประสานงานระหว่างกันและทันต่อเวลา โดยเกิดความขัดแย้งกันน้อยที่สุด เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามประสิทธิผลที่ได้กำหนดไว้

**การรายงาน (Reporting)** หมายถึง การรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ โดยการแยกข้อรายงานในส่วนที่เป็นประโยชน์และส่วนงานที่บกพร่องออกมาอย่างชัดเจนต่อ

ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา และนำข้อมูลส่วนที่เป็นประโยชน์มาใช้งานต่อไปและทำการปรับปรุงในส่วนงานที่เกิดข้อบกพร่องเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต รวมถึงการรายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

**การจัดทำงบประมาณ (Budgeting)** หมายถึง การวางแผนทางการเงินซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้จัดสรรทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ด้วยการตั้งเป้าหมายและควบคุมการดำเนินการด้วยตัวเงินเป็นสำคัญ เพื่อการจัดสรรงบประมาณในการจัดการได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการ ภายใต้การจัดการงบประมาณที่มีความรัดกุม เคร่งครัด และสามารถตรวจสอบระบบบัญชีและการเงินได้

**ความประสิทธิผลขององค์การ** หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการเน้นคุณภาพของงานให้เป็นไปตามความถูกต้องตามมาตรฐานภายใต้ขอบเขตระยะเวลาที่กำหนดไว้ สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้ รวมถึงการปรับตัวขององค์การเพื่อเข้ากันสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ

**ความพึงพอใจ** หมายถึง ความรู้สึกในทางผลบวกขององค์การที่มีความพึงพอใจในผลกำไรที่คาดหวังจากการรับงานก่อสร้างในแต่ละโครงการ ความพึงพอใจในขั้นตอนของงานก่อสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของทีมงาน ทั้งนี้รวมถึงความพึงพอใจของลูกค้าที่พอใจกับค่าใช้จ่ายในงานก่อสร้างที่สูงกว่าหรือต่ำกว่างบประมาณที่กำหนด ระยะเวลาที่ใช้ในการก่อสร้าง และคุณภาพของงานที่ได้รับเป็นไปตามข้อกำหนดและสามารถใช้งานได้ดี

**คุณภาพของผลงาน** หมายถึง คุณลักษณะของผลงานที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าได้ โดยผลงานเป็นไปตามระบบแบบแผนที่วางไว้ โดยทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้ และผลงานที่ออกมาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีความชำนาญการทางด้านวิชาชีพ คือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การควบคุมต้นทุนงานก่อสร้างเป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้

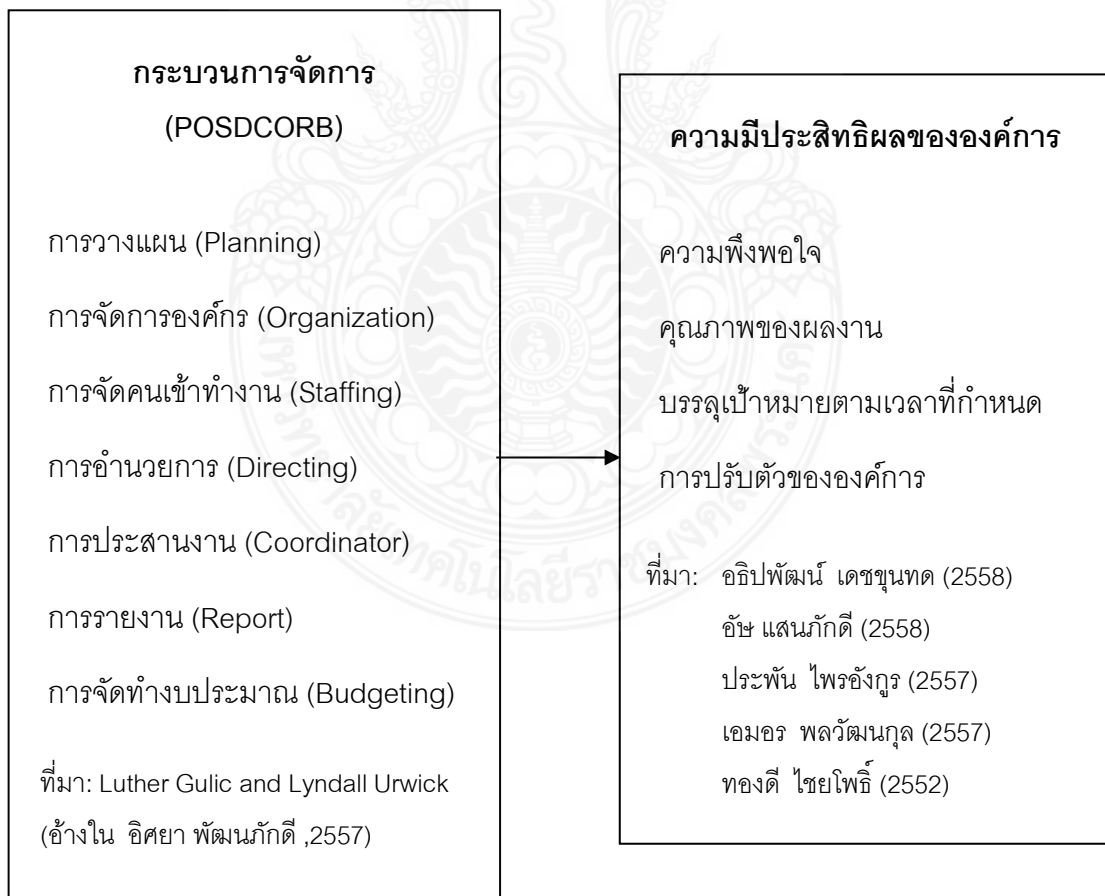
**บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด** หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ในการส่งมอบผลงานตามเงื่อนไขของระยะเวลาตามสัญญาก่อสร้าง ภายใต้ความถูกต้องตามแม่บทของโครงสร้างงานก่อสร้าง และเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

**การปรับตัวขององค์การ** หมายถึง การปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ การยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ความเจริญเติบโตขององค์การ การพัฒนาความสามารถของทีมงาน เป็นต้น

**ธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย** หมายถึง ธุรกิจที่ดำเนินกิจการก่อสร้างบ้านพักอาศัย และอาคารชุดพักอาศัย

## 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์ ซึ่งนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลก่อนที่จะทำการวิจัย โดยอาศัยพื้นฐานจากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการตามหลัก POSDCoRB
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
- 2.5 แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการงานก่อสร้าง
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ

การจัดการเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้บริหารองค์การและนักวิชาการต่างได้คิดค้นและหาวิธีในการที่จะช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและเติบโต การจัดการจึงเป็นศาสตร์ที่มีความจำเป็นในการดำเนินงานของหน่วยงานในทุกๆระดับ แนวคิดทางการจัดการต่างๆ มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน คือ การทำให้ประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างถูกต้องเหมาะสม

##### ความหมายของการจัดการ

สโรวินน์ โอปัททกะชีวิน (2556) กล่าวว่า การบริหาร หรือการจัดการ คือ กระบวนการของการทำงานร่วมกันผู้อื่นหรือโดยผ่านผู้อื่น โดยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเห็นสิ่งอื่นใด ต้องมีธรรมชาติที่ดีและจริยธรรม ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคม ภายในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและในเวลาที่มีสับสนวุ่นวาย

อนิวัช แก้วจ้านง (2556) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการในการทำงาน อย่างเป็นขั้นตอนโดยการวางแผน การจัดองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การนำ และการควบคุม รวมถึงมีการประสานการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อให้การทำงานบรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555) กล่าวว่า การจัดการ คือ กระบวนการในการใช้ความคิด เพื่อวางแผนในการปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ภายในองค์การ ผสมผสานกับทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ขณะเดียวกันก็เกิดความพึงพอใจได้รับการยอมรับจากพนักงาน ผู้รับบริการ และสังคม

เนตร์พัฒนา ยาวิราช (2553) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การโดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากร ทางการบริหาร หากพิจารณาในมุมกว้าง แล้วจะพบว่า การจัดการ ประกอบด้วย คุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. เป็นกระบวนการของการดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน
2. เน้นที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยผสมผสานบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารเข้าด้วยกัน

พัชสิรี ชมภูคำ (2552) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง การดำเนินการในการวางแผน ตัดสินใจ การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมทรัพยากรพื้นฐานขององค์การ อันได้แก่ ทรัพยากรการเงิน สินทรัพย์ ข้อมูลและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะช่วยให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550) กล่าวว่า การจัดการ คือ สิ่งที่ถูกจัดการหรือผู้บริหารต้อง ปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานงาน และการดูแลงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้อื่น เพื่อให้ งานและกิจกรรมเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประสานงาน และดูแลงานของผู้อื่น จึงเป็นข้อแตกต่างที่แยกแยะผู้บริหารออกจากผู้ที่มีได้เป็นผู้บริหารที่ รับผิดชอบงานเฉพาะของตนเอง

สรุปได้ว่า การจัดการ คือ กระบวนการในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้โดยมีระบบโดยการวางแผน การจัดองค์การ การองค์การ การจัดทำ เข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัดทำงานประมาณ เพื่อให้การ ดำเนินเป็นไปด้วยความราบรื่นก่อให้เกิดประสิทธิและประสิทธิผล



## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ

ซึ่งแนวความคิดทางการจัดการสามารถแบ่งเป็นแนวทางต่าง ๆ ดังนี้ (คินิชิ, แองเจโล และวิลเลียมส์, ไบรอัน, 2552)

1. แนวคิดเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Perspective) ประกอบด้วย แนวคิดแบบดั้งเดิม แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม และแนวคิดเชิงปริมาณ
2. แนวคิดร่วมสมัย (Contemporary Perspective) ประกอบด้วย แนวคิดเชิงระบบ แนวคิดเชิงสถานการณ์ และแนวคิดเชิงคุณภาพ

## แนวคิดเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Perspective)

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม (Classical Viewpoint) เน้นถึง ความสำคัญในการหาวิธีการจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ และการจัดการเชิงหลักการบริหาร

- 1.1 การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวความคิดนี้เริ่มจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งผู้ริเริ่มแนวคิดแบบนี้คือ Taylor & The Gilbreths แนวคิดแบบนี้จะเน้นศึกษาทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงานแต่ละคน คำนึงถึงการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพของพนักงานแต่ละคน

- 1.2 การจัดการเชิงหลักการบริหาร (Administrative Management) เน้นถึงการดูแลทั้งองค์กรและการสร้างหลักการที่ผู้จัดการจะใช้ประสานงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยที่ผู้ริเริ่มการศึกษานี้คือ Henry Fayol และ Max Weber

2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม (The Behavior Viewpoint) เน้นถึงความสำคัญของการเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ และการจูงใจเพื่อความสำเร็จ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2554) กล่าวถึง แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์กร ความรู้สึก และความคาดหวังของคนงาน ตลอดจนเป้าหมายและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ที่ทำการศึกษา เช่น Elton Mayo, Abraham H. Maslow และ Douglas McGrigor ฯลฯ

3. แนวคิดเชิงปริมาณ (Quantitative Viewpoint) (สาคร สุขศรีวงศ์, 2554) ได้กล่าวว่า เป็นการนำหลักคณิตศาสตร์ สถิติ ตลอดจนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ประมวลผลเพื่อช่วยในการบริหารจัดการ แนวความคิดเชิงปริมาณ มี 2 แบบ คือ

3.1 วิทยาศาสตร์การจัดการ (Management Science) เป็นการนำหลักทฤษฎีทางคณิตศาสตร์ เครื่องมือทางสถิติมาช่วยแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ โดยมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ และคำนวณหาข้อมูลที่ต้องการ

3.2 การจัดการดำเนินงาน (Operation Management) เป็นการประยุกต์ข้อมูลทางสถิติหรือการคำนวณทางวิทยาศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานแต่ละส่วน รวมถึงการจัดระบบการจัดส่ง และการบริการต่าง ๆ เช่น การจัดการวัตถุดิบ การจัดการสินค้าคงคลัง

### แนวคิดร่วมสมัย (Contemporary Perspective)

1. แนวคิดเชิงระบบ (The System Viewpoint) (สาคร สุขศรีวงศ์, 2554) ได้กล่าวว่า เป็นการมองว่าองค์กรทุกองค์การเป็นระบบใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา (คินิชิ, แองเจโล และ วิลเลียมส์, ไบรอัน, 2552) ได้อธิบายว่าแนวคิดเชิงระบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ระบบเปิด (Open System) คือ ระบบมีปฏิริยาต่อเนื่องกับสิ่งแวดล้อม ทำให้ควบคุมได้ยากเพราะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ระบบปิด (Closed System) คือ ระบบที่ไม่มีปฏิริยาต่อสิ่งแวดล้อมและจะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากภายนอกเพียงเล็กน้อย ทำให้สามารถคาดการณ์ที่จะเกิดขึ้นและควบคุมได้ง่าย

2. แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Contingency Viewpoint) สมมติฐานที่สำคัญของแนวคิดนี้ก็คือองค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ปัญหาที่เผชิญอยู่ ดังนั้นการบริหารองค์การจึงเป็นเรื่องของการทำให้องค์การแต่ละแห่งสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุด โดยการปรับรูปแบบการจัดองค์การภายในของแต่ละแห่งให้เหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (วิเชียร วิทยอุดม, 2554)

3. แนวคิดเชิงคุณภาพ (Quality Management Viewpoint) (คินิชิ, แองเจโล และ วิลเลียมส์, ไบรอัน, 2552) ได้อธิบายว่า แนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับควบคุมคุณภาพ การรับประกันคุณภาพและการจัดการคุณภาพโดยรวม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีผลผลิตที่ได้คุณภาพและสามารถตอบสนองของลูกค้าได้อย่างตรงตามความต้องการ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการจัดการ

องค์การนั้นประกอบไปด้วยภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ หลายด้าน กระบวนการจัดการถือเป็นหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ให้เห็นว่าผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง มีงานอะไรจะต้องทำและควรทำอะไรก่อนหลัง นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะได้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ความหมายของกระบวนการจัดการ

อิสยา พัฒนภักดี (2557) กล่าวว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง ขั้นตอนกระบวนการดำเนินการที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะบริหารจัดการทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2553) กล่าวว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง ขั้นตอนการบริหารงานโดยทั่วไปของผู้บริหารหรือหน่วยงานที่กระทำอย่างมีขั้นตอนต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ

กระบวนการจัดการนั้นมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดในเรื่องกระบวนการบริหารจัดการ อยู่หลายท่าน ดังนี้

POCCC หน้าที่ทางการจัดการ หรือกระบวนการจัดการ ซึ่ง Henry Fayol เป็นนักวิชาการคนแรกที่เสนอความเห็นว่าคุณบริหาร ทุกคนจะต้องทำหน้าที่ 5 ประการ คือ

- P = Planning การวางแผน
- O = Organizing การจัดองค์การ
- C = Commanding การบังคับบัญชา
- C = Coordinating การประสานงาน
- C = Controlling การควบคุม

POSDCoRB Luther Gulick and Lyndall Urwick ได้พัฒนาแนวความคิดหลักการจัดการของ Henry Fayol ซึ่ง POSDCoRB มี 7 ประการ คือ

- P = Planning การวางแผน
- O = Organizing การจัดองค์การ
- S = Staffing การจัดคนเข้าทำงาน

- D = Directing      การอำนวยการ
- C = Coordinating      การประสานงาน
- R = Reporting      การรายงาน
- B = Budgeting      การจัดทำงบประมาณ

POSDC Harold D. Koontz ได้กำหนดหน้าที่การจัดการ 5 ขั้น คือ

- P = Planning      การวางแผน
- O = Organizing      การจัดองค์การ
- S = Staffing      การจัดคนเข้าทำงาน
- D = Directing      การอำนวยการ
- C = Controlling      การควบคุม

POSDCIR Ernet Dale ได้เพิ่มอีก 2 ขั้นตอนต่อจากแนวความคิด POSDC ของ Harold D. Koontz รวมเป็น 7 ขั้น คือ

- P = Planning      การวางแผน
- O = Organizing      การจัดองค์การ
- S = Staffing      การจัดคนเข้าทำงาน
- D = Directing      การอำนวยการ
- C = Controlling      การควบคุม
- I = Innovation      การสร้างสิ่งใหม่ ๆ
- R = Representation      การเป็นตัวแทนขององค์การ

แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการมีหลากหลายขั้นตอน แต่สาระสำคัญยังคงมีรายละเอียดครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ในการจัดการทั้งหมดคล้ายคลึงกัน แล้วแต่การจัดหมวดหมู่ของแต่ละนักวิชาการที่กำหนดว่ามีขั้นตอนใดบ้าง ผู้ศึกษาควรเลือกยึดแนวความคิดที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การหรือต่อการทำงานของตนเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ในงานวิจัยกระบวนการการจัดที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างที่พัทลุง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดกระบวนการจัดการ POSDCoRB ของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ปี ค.ศ.1937 ในการทำงานวิจัยเรื่องดังกล่าว

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการตามหลัก POSDCoRB

Luther Gulic and Lyndall Urwick ปี ค.ศ.1937 (อ้างใน อิศยา พัฒนภักดี, 2557) ได้รวบรวมแนวคิดทางด้านการบริหารต่าง ๆ เอาไว้ในหนังสือชื่อ Paper on the Science of Administration โดยเสนอแนวคิดกระบวนการจัดการ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า POSDCoRB ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ) ได้สรุปว่า กระบวนการจัดการ POSDCoRB ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. Planning หมายถึง การวางแผน ได้แก่ การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้าเพื่อทราบว่า ต้องการทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไร ใครเป็นผู้ทำ ทำร่วมกับใคร และต้องการผลสำเร็จออกมาอย่างไร

2. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นมาไว้อย่างชัดเจนและมีเอกภาพในการบังคับบัญชาเพื่อเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์การ

3. Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์การเรื่อยไปจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

4. Directing หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัย และสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นต้องใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร ยอมรับทุกวิถีจิตจิตใจ ความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ

5. Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงานประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา เพื่อทราบถึงความเคลื่อนไหวของงานส่วนต่าง ๆ ว่า งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด การรายงานถือเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงาน

7. Budgeting หมายถึง การทำงานประมาณ ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของหน่วยงานนั้นเอง โดยปกติแล้วงบประมาณ ถือเป็นแผนงานชนิดหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่องค์กรจะปฏิบัติจัดทำในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้

#### การวางแผน (Planning)

การวางแผนถือเป็นพื้นฐานสำคัญของกระบวนการจัดการ และเป็นหน้าที่แรกในการบริหารองค์กร การวางแผนเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคตที่จะช่วยให้องค์กรมีทิศทางในการดำเนินงานและประสบความสำเร็จ

สุทธิ ขวัญเงิน (2559) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับช่วงเวลาข้างหน้า และกำหนดสิ่งที่จะกระทำ เพื่อให้บรรลุผลในวัตถุประสงค์ดังกล่าว

วันชัย มีชาติ (2559) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

อนิวัช แก้วจาง (2556) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุดเพื่อดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า

วิเชียร วิทย์อุดม (2554) การวางแผน คือ การอธิบายที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรกำหนดกลยุทธ์ทั้งหมดสำหรับการทำให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นการพัฒนาที่เป็นระบบครอบคลุมเนื้อหาอย่างกว้าง ๆ โดยรวมแผนการทั้งหมดให้เป็นหน่วยเดียวกันและมีการประสานงานกันทั้งองค์กร การวางแผนจึงเป็นกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติก่อนอื่นเป็นอันดับแรกของการบริหารงาน

รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2553) กล่าวว่า การวางแผน คือ กระบวนการกำหนดทางเลือกหรือกระบวนการตัดสินใจ ของการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเป็นขั้นเป็นตอนสู่จุดเป้าหมายที่กำหนดไว้ตลอดจนต้องใช้ความสามารถ ในการบริหารกระบวนการทำงาน (Process Management) อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรสิริ ชมภูคำ (2552) กล่าวว่า การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมายที่องค์กรต้องการบรรลุในอนาคตพร้อมกับวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2550) กล่าวว่า การวางแผน คือ กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการกำหนดแผนย่อย เพื่อประสานงานขององค์กรโดยรวม การวางแผนจึงเกี่ยวข้องกับทั้งผลลัพธ์ คือ เป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการจะทำ และวิธีปฏิบัติ

หลักสำคัญของการวางแผน

การวางแผนสิ่งที่สำคัญที่สุดเป็นขั้นตอนกระบวนการแรกในการบริหารจัดการงานทุกประเภท องค์กรจะมุ่งหน้าไปทางไหน เป้าหมายขององค์กรคืออะไร อนาคตจะเป็นอย่างไร ล้วนแต่เกิดขึ้นจากการวางแผน การวางแผนจึงเป็นกระบวนการแรกที่จะกำหนดทิศทางขององค์กร และทำให้องค์กรดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ประเภทของการวางแผน วันชัย มีชาติ (2559) การวางแผนในองค์กรมีหลายประเภท สามารถจำแนกแบ่งประเภทของแผนตามเกณฑ์ ดังนี้

1. การแบ่งโดยคำนึงถึงระยะเวลา
  - แผนระยะสั้น คือ แผนระยะ ไม่เกิน 1 ปี
  - แผนระยะปานกลาง คือ แผนที่มีช่วงเวลาตั้งแต่ 1 - 3 ปีขึ้นไป
  - แผนระยะยาว คือ แผนที่มีช่วงเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
2. การแบ่งตามการแผ่ขยายของแผน
  - แผนแผ่กว้าง คือ แผนยุทธศาสตร์
  - แผนเฉพาะเจาะจงหรือแผนแบบแคบ ได้แก่ แผนปฏิบัติการ
3. การแบ่งตามความเฉพาะเจาะจงของแผน
  - แผนเฉพาะเรื่อง ได้แก่ แผนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ
  - แผนทิศทาง ได้แก่ แผนที่กำหนดกรอบทิศทางขององค์กร
4. การแบ่งตามความถี่ในการใช้แผน
  - แผนที่ใช้ครั้งเดียว
  - แผนประจำ

สาโรจน์ โอปัททษชีวิน (2556) ได้อธิบายถึง ประโยชน์ของการวางแผนที่มีต่อการบริหารจัดการ ดังนี้

1. การวางแผนให้ทิศทาง (Planning Provides Direction) และจุดมุ่งหมายสำหรับบริษัทหรือองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของบริษัทจะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของบริษัท

2. การวางแผนลดการตัดสินใจที่เป็นส่วน ๆ (Planning Reduces Piecemeal Decision Making) การวางแผนช่วยทำให้บริษัทตัดสินใจเพียงครั้งเดียวแทนที่จะตัดสินใจหลาย ๆ ครั้ง

3. การวางแผนเผยให้เห็นโอกาสและอุปสรรคในอนาคต กล่าวว่าการวางแผนสามารถช่วยให้องค์กรหรือบริษัทค้นพบโอกาสและอุปสรรค และอย่างน้อยเป็นการลดความเสี่ยงในระยะยาวได้

4. การวางแผนทำให้การควบคุมง่ายขึ้น (Planning Facilitates Controls) การควบคุม คือการทำให้แน่ใจว่ากิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับแผนที่วางไว้ ผลการดำเนินงานหรือผลปฏิบัติงานจะถูกวัดเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อผิดไปจากแผนที่วางไว้ก็จะมีการแก้ไขให้ถูกต้อง

สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการที่กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่จุดเป้าหมายที่กำหนดไว้

### การจัดองค์กร (Organizing)

ในการบริหารองค์กรจะมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติอยู่มากมายหลายส่วน ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การตลาด การเงิน การบัญชี การบริหารบุคคล ฯลฯ และแต่ละส่วนก็ยังมีภารกิจย่อยออกไป ดังนั้นเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเป็นระบบจึงต้องมีการแบ่งหน้าที่ และกำหนดขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

สุธี ขวัญเงิน (2559) กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และการมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ การจัดองค์กรจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบความรับผิดชอบต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนต่างฝ่ายต่างทราบว่า ใครต้องทำอะไร และใครหรือกิจกรรมใดต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ อย่างไรบ้าง

สมบัติ ยิ้มไพบูรณ์ (2558) กล่าวว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน เป็น กองหรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม หรือพิจารณาในแง่ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก และหน่วยงานที่ปรึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นมีเป้าหมายที่แน่นอน



อนิวัช แก้วจางง (2556) กล่าวว่า การจัดการองค์การ เป็นการจักระบบความสัมพันธ์ของคนและงานให้การดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยออกแบบในรูปแบบแผนภูมิองค์การแสดงตำแหน่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่แน่นอนและชัดเจน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือ การนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติภายในองค์การ เป็นการเริ่มต้นของกลไกในการนำเอาแผนงานไปสู่การปฏิบัติ บุคลากรในองค์การได้รับการมอบหมายงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มต่างประสานสอดคล้องกันสู่ความสำเร็จขององค์การ

รุ่งอรุณ เกื่อนใหญ่ (2553) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือ การจัดแบ่งงานเป็นกลุ่มตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งกำหนดความสัมพันธ์ของหน้าที่เพื่อติดต่อประสานงาน จุดมุ่งหมายของการจัดองค์การ คือ การร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีภารกิจร่วมกันและจุดมุ่งหมายหรือนโยบายที่แน่นอนเพื่อให้ภารกิจนั้นสัมฤทธิ์ผล

พัชสิริ ชมภูคำ (2552) กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นการประสานทรัพยากรด้านการเงิน สินทรัพย์ถาวร ข้อมูล และมนุษย์ รวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ ให้ทำงานประสานกัน อันจะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550) กล่าวว่า การจัดโครงสร้างขององค์การด้วยการจัดกลุ่มงาน การกำหนดหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งโครงสร้างของงานมีขอบเขตที่ชัดเจน ว่าใครปฏิบัติหน้าที่อย่างไร เกี่ยวข้องกับใคร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความเรียบร้อย

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือ กระบวนการในการจัดโครงการสร้างขององค์การ ซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ การจัดองค์การครอบคลุมการจัดงาน จัดคน และวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์การ

หลักสำคัญของการจัดองค์การ

สุธี ขวัญเงิน (2559) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการองค์การ นั้นแสดงให้เห็นถึงกระแสการไหลของงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขอบเขตงาน เป็นกรอบที่ช่วยเชื่อมโยงการทุ่มเทความพยายามจากขั้นตอนการวางแผนไปสู่ผลสำเร็จในขั้นตอนของการควบคุม จัดวาง

ช่องว่างทางหน้าที่งาน และช่วยให้กำลังความพยายามมีจุดหมายชัดเจน โดยการจัดกิจกรรมให้สัมพันธ์กับเป้าหมายต่าง ๆ

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550) ได้กล่าวว่า หลักสำคัญของการจัดองค์การควรประกอบด้วย

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ
3. ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา
4. สายบังคับบัญชา
5. ช่วงการบังคับบัญชา
6. การร่วมประสานงาน
7. หลักของการทำงานเฉพาะอย่าง
8. เอกภาพในการบังคับบัญชา

องค์ประกอบของการจัดองค์การประกอบไปด้วย การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) การจัดแผนงาน (Departmentalization) การกระจายอำนาจหน้าที่ (Distribution of Authority) และการประสานงาน (Co-ordination)

ศาสตราจารย์ (2554) ได้อธิบายถึง ประโยชน์ของการจัดองค์การว่า หากองค์การได้มีการจัดองค์การที่ดี ก็จะส่งผลให้เกิดประโยชน์และความสำเร็จกับองค์การอย่างน้อย 4 ประการ

1. การพัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การ การจัดองค์การที่ดีจะเอื้อให้พนักงานทำงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ เกิดการพัฒนาทักษะในการทำงาน เกิดความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบ และเมื่อทำงานสำเร็จก็ย่อมนำไปสู่ความมั่นใจในการทำงาน ตลอดจนความภูมิใจที่สมาชิกในองค์การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

2. ความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานของสมาชิกในองค์การ เมื่อสมาชิกทำงานได้ดีมีผลงาน องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามประสงค์ ผลลัพธ์ถัดไปซึ่งย่อมเกิดแก่สมาชิกในองค์การคือ มีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ การจัดองค์การที่ดีย่อมจะส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสาร การสั่งการ การรายงานผลการดำเนินงาน ตลอดจนการนำเสนอปัญหาเพื่อการพิจารณาตัดสินใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างชัดเจน การประสาน การขอความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ

เป็นไปโดยสะดวกรวดเร็วสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมส่งเสริมและเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

4. ความสำเร็จขององค์กร การที่พนักงานแต่ละคนสามารถทำหน้าที่อย่างเต็มที่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เหมาะสมย่อมนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในด้านประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการที่เพิ่มขึ้นนั่นคือ องค์กรใช้ทรัพยากรคุ้มค่ากับผลสำเร็จ และด้านประสิทธิผลคือ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ การจัดองค์กรและการมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมยังช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ต่างๆ ขององค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นระบบ โดยการกำหนดโครงสร้างของในแต่ละหน่วยงานให้มีความรับผิดชอบและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งองค์ประกอบของการจัดองค์กร ประกอบไปด้วย (1) การแบ่งงานกันทำ (2) การจัดแผนงาน และ (3) การกระจายอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

#### การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นสิ่งที่สำคัญในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดหาคนเข้าทำงานเป็นกระบวนการหนึ่งของหน้าที่การบริหารจัดการที่มีความสำคัญยิ่ง ที่องค์กรจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555) กล่าวว่า การจัดบุคคลเข้าทำงาน คือ การใช้ศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างมีคุณภาพและใช้บุคคลนั้นปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และบำรุงรักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างมีคุณค่า เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตสูงสุด ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงานตามที่มุ่งหวัง

รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2553) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานของหน่วยงานให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการตามขั้นตอนต่าง ๆ เน้นการวางแผน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญให้กำลังใจ และให้พ้นจากงานด้วยวิธีต่าง ๆ

วิเชียร วิทย์อุดม (2553) กล่าวว่า การจัดหาบุคลากร เป็นกระบวนการจัดหาคนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน ด้วยมุมมองขององค์กรและข้อกำหนดของการสรรหาบุคลากร โดยใช้ข้อมูลการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาตัดสินใจที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติของลูกจ้างที่ดีเข้ามาทำงานให้กับองค์กร

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้กำหนดไว้ หลักที่สำคัญของการจัดบุคคลเข้าทำงาน ก็คือ “Put The Right Man On The Right Job” ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่เหมาะสมกับงาน จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั่นเอง

ณัฐพันธ์ เขจันนทร์ และฉัตรยาพร เสมอใจ (2547) กล่าวว่า การจัดบุคคลเข้าทำงาน เป็นการกำหนดความต้องการ สรรหา คัดเลือก บรรจุ ฝึกอบรม พัฒนา อำนวยการรักษา และ จูงใจ บุคลากรภายใต้การบังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการ โดยยึดหลักการที่เรียกว่า การจัดคนให้เหมาะสมกับงานและช่วงเวลา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) กล่าวว่า การจัดหาบุคคล คือ การคัดเลือก การบรรจุตำแหน่งงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์การ โดยที่องค์การจะต้องมีการวางแผนกำลังคนที่ต้องการของแต่ละแผนก จากนั้นจะมีการรับสมัครคัดเลือก รวมถึงการแต่งตั้ง การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล การฝึกอบรมและการพัฒนา จนกระทั่งพนักงานมีความรู้ ความชำนาญ ก็จะส่งผลให้งานขององค์การสำเร็จลุล่วงได้ การจัดหาบุคคลจะต้องสอดคล้องกับโครงสร้าง บทบาท และตำแหน่งขององค์การ

หลักสำคัญของการจัดคนเข้าทำงาน

การจัดคนเข้าทำงานประกอบด้วยขั้นตอน 2 ประการ ได้แก่ การสรรหาบุคคลที่มีคุณลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมตามข้อกำหนดของตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้้องค์การคัดเลือกให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานนั้น ๆ ต่อไป

วิเชียร วิทญ์อุดม (2553) ได้อธิบายว่า การจัดหาบุคลากรนั้นประกอบด้วย การรับสมัครและการคัดเลือก การคัดเลือกคนให้เหมาะกับงานจึงไม่ได้เป็นเรื่องที่จะทำได้ง่ายนัก ้องค์การจึงจำเป็นต้องมีระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก เพื่อนำมาใช้คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ให้เข้ามาทำงานให้กับองค์การได้อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่ ส่วนการรับสมัครนั้นก็ต้องการพิจารณาถึง 3 สิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับสมัคร คือ กลุ่มผู้ว่างาน กลุ่มผู้สมัครงาน และจำนวนทั้งหมดของผู้สมัครงาน

สรุปได้ว่า การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การดำเนินงานของหน่วยงานด้วยการรับสมัคร สรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับตำแหน่งงานหน้าที่ที่ปฏิบัติ และโครงสร้างขององค์การ

### การอำนวยการ (Directing)

การอำนวยการหรือการสั่งการ เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้แก่องค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จการเป้าหมายขององค์กร

สุธี ขวัญเงิน (2559) ได้กล่าวว่า การสั่งการ (Directing) หมายถึง การตรวจตราและการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้การบริหารงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยภาวะผู้นำ การสื่อข้อความ และการจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญ

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555) กล่าวว่า การอำนวยการ หมายถึง ทักษะในการสั่งการให้กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ดำเนินการไปได้ด้วยดี โดยการใช้ทักษะติดต่อสื่อสาร ตลอดจนใช้เทคนิคด้านมนุษยสัมพันธ์ผสมผสานเพื่อให้งานต่าง ๆ สำเร็จตามกำหนดและวัตถุประสงค์

รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2553) กล่าวว่า การอำนวยการเป็นการกำหนดทิศทาง การปฏิบัติงานอย่างมีการดูแลซึ่งกันและกัน ฟังพาอาศัยกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย โดยเชื่อมโยงกันในแต่ละฝ่ายทำให้งานมีความราบรื่นและดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว ไม่เกิดปัญหาต่อองค์กร

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2552) กล่าวว่า การอำนวยการ หมายถึง การมีผู้รับผิดชอบในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยการนำ (Leading) หรือการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน (Motivation) ในองค์การธุรกิจจะต้องมีผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน เพื่อคอยประสานงาน สั่งการ จูงใจพนักงานและดูแลทุกข์สุขของพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ตามที่องค์กรคาดหวัง

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550) กล่าวว่า การสั่งการหรือการอำนวยการ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ของตนเอง จูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จด้วยดี โดยให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสำคัญของการอำนวยการ

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550) ได้อธิบายว่า จุดมุ่งหมายของการสั่งการ หรือการอำนวยการ ควรยึดหลัก 2 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ในส่วนขององค์กร วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ก็คือ ความเติบโต ความอยู่รอด และมีกำไร เพราะฉะนั้นผู้บริหารองค์กรจึงต้องมุ่งกำกับให้พนักงานในองค์กรทุ่มเทการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

2. วัตถุประสงค์ในส่วนของคุณบุคคล เป็นที่ยอมรับว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญทางการผลิต และมนุษย์ก็ยังเป็นมนุษย์ที่มีคุณสมบัติที่ผันแปรได้ ทั้งนี้เพราะความสามารถขึ้นอยู่กับสติปัญญา ความคิดริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลจึงมีความหลากหลาย มีความแตกต่างกัน

ผู้บริหารองค์การจะต้องตระหนักในวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ส่วน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การและผลสำเร็จของคุณบุคคลในองค์การพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้การสั่งการหรือการอำนวยการยังสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. จำแนกตามประเภทของการสั่งการหรือการอำนวยการตามลักษณะการปฏิบัติงาน

1.1 สั่งการแบบออกคำสั่ง (Command) การสั่งงานในลักษณะนี้มักจะใช้ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินหรือเร่งด่วนต้องการให้ลงมือปฏิบัติทันที

1.2 สั่งการแบบขอร้อง (Request) การสั่งงานในลักษณะนี้เป็นไปในทางขอร้องหรือจูงใจให้ปฏิบัติ หรือเป็นลักษณะขอความช่วยเหลือ

1.3 สั่งการแบบให้คำแนะนำ (Suggest) การสั่งงานในลักษณะนี้เป็นไปในทางส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.4 สั่งการแบบอาสาสมัคร (Volunteer) การสั่งงานในลักษณะนี้นิยมใช้กับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่ทำ เช่น ต้องการอาสาสมัคร ต้องการให้ช่วยทำซึ่งคำสั่งในลักษณะนี้มีต้องบังคับแล้วแต่ความสมัครใจของผู้ปฏิบัติ

2. จำแนกตามวิธีการสั่งการหรือการอำนวยการ

2.1 การสั่งการแบบลายลักษณ์อักษร มักจะใช้ในกรณีที่ต้องส่งคำสั่งไปให้ทราบโดยแน่ชัด หรือมีรายละเอียดมาก ต้องการให้ผู้รับคำสั่งรับผิดชอบโดยตรง หรือมีลักษณะเป็นตัวเลข เป็นต้น

2.2 การสั่งการแบบสั่งด้วยวาจา มีลักษณะไม่ค่อยมีรายละเอียด หรือเป็นคำสั่งที่ไม่ต้องการให้มีหลักฐาน หรือไม่ค่อยสำคัญมากนัก

สรุปได้ว่า การอำนวยการ หมายถึง การตรวจสอบ ควบคุม และแนะนำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ของตนจูงใจให้ปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละหน้าที่สำเร็จไปด้วยดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญ รวมถึงการมอบอำนาจในการวินิจฉัย สั่งการ และตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

### การประสานงาน (Coordinating)

การดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอกนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นันทกา เรืองศิริกุล (2555) กล่าวว่า การประสานงาน คือ กระบวนการบริหารอย่างหนึ่ง เป็นการร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการประสานงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ เป็นองค์ประกอบสำคัญ

ตุลา มหาพสุธนนท์ (2554) กล่าวว่า การประสานงาน คือ การจัดให้มีความเกี่ยวเนื่องในการทำงานทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับคน จิตใจ วัสดุ และวิธีการ ตลอดจนการตรวจตราเพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555) กล่าวว่า การประสานงานเป็นการสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้น การประสานงานจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับเอกภาพในการบังคับบัญชาสายการบังคับบัญชาและขนาดของการควบคุม

รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2553) กล่าวว่า การประสานงานเป็นการปฏิบัติงานรวมกันก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ และหน่วยงาน เพื่อให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การเชื่อมโยงกิจกรรมหรือการประสานงานต่าง ๆ ของคนในหน่วยงานหรือองค์การให้นำมารวมเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การประสานงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงไร ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกันคือ สายการบังคับบัญชา เอกภาพในการบังคับบัญชา และขนาดของการควบคุม

### หลักสำคัญของการประสานงาน

สาคร สุขศรีวงศ์ (2554) ได้กล่าวว่า เมื่อผู้บริหารออกแบบงาน ออกแบบโครงสร้างองค์การ ตลอดจนจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในส่วนต่างๆ ขององค์การแล้ว การประสานงานถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการจัดองค์การ เพื่อให้ทราบว่าทำอะไรจึงจะทำให้บุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การมีความร่วมมือที่จะดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสอดคล้องกันเพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่น ผู้บริหารจำเป็นต้องวางกรอบของการประสานงานไว้ให้ชัดเจนเพื่อให้การประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรอบของการประสานที่จำเป็น ได้แก่ ผู้ประสานงาน บทบาทและความรับผิดชอบ กฎระเบียบที่จำเป็น

ตุลา มหาพสุชนนธ์ (2554) ได้อธิบายว่า รูปแบบหรือประเภทของการประสานงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ

1. งานประสานงานภายในกับภายนอกองค์การ การประสานงานภายใน หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดหรือองค์การเดียวกัน ส่วนการประสานงานภายนอกหมายถึง การประสานงานระหว่างองค์การกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันหรือต่างธุรกิจกัน

2. การประสานงานแนวดิ่งกับการประสานงานแนวนอน การประสานงานแนวดิ่ง คือ การประสานงานระหว่างบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งงานซึ่งสูงกว่ามายังบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า ส่วนการประสานงานแนวนอน หมายถึง การประสานงานระหว่างบุคคลซึ่งอยู่ในตำแหน่งงานเสมอกันหรือเท่ากันในหน่วยงานเดียวกัน

สรุปได้ว่า การที่บุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายมีความสอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยงาน รวมถึงการสร้างระบบการสื่อสารระหว่างภายในและภายนอกเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการประสานงานระหว่างกันและทันต่อเวลา โดยเกิดความขัดแย้งกันน้อยที่สุด เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามประสิทธิผลที่ได้กำหนดไว้

### การรายงาน (Reporting)

เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในองค์กรทราบถึงผลการดำเนินงาน และรวมถึงรายงานความเคลื่อนไหวข่าวสารต่าง ๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือสังคมภายนอกได้ทราบ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์องค์การอีกทางหนึ่ง

นันทกา เรืองศิริกุล (2555) กล่าวว่า การรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการของสถาบันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำเสนอข่าวสาร ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่สนใจ การรายงานจะต้องเป็นใครคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง รายงานต่อคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง อาจจะเป็นผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือประชาชน และจะต้องอาศัยกรรมวิธีที่ดีของการสื่อความหมายมีลักษณะที่ทำได้คือ การรายงานทางวาจา และการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

วิชาญ จุลหริก (2555) การรายงาน หมายถึง วิธีการของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถาม ผู้บังคับบัญชา และหรือผู้ร่วมงาน ฯลฯ ความสำคัญของรายงานนั้น อยู่ที่จะต้องอยู่บนรากฐานของความจริง



รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2553) กล่าวว่า การรายงานเป็นการแสดงผลที่มีการทำงานในแต่ละครั้งเพื่อเก็บเป็นข้อมูลไว้ในที่เวลาต้องการศึกษา และทำงานวางแผนหรือวัตถุประสงค์ใหม่

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) กล่าวว่า การรายงานเป็นการรายงานผลการดำเนินงานภายในองค์การ รวมถึงการประชาสัมพันธ์รายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่นการวิจัยและการตรวจสอบ

หลักสำคัญของการรายงาน

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) ได้สรุปว่า การรายงานมีลักษณะสำคัญ 2 ลักษณะ

1. รายงานขณะปฏิบัติงาน เป็นการรายงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน การรายงานอาจรายงานด้วยวาจา หรือด้วยลายลักษณ์อักษร ปัจจุบันมีการรายงานสู่สาธารณชน เช่น ทาสีอมวลชน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความพอใจแก่ประชาชน

2. การรายงานเมื่อสิ้นสุดแผนงาน เป็นการรวบรวมผลการดำเนินงานทั้งหมดสรุป เป็นรายงานผลการดำเนินงาน สิ่งที่จะต้องเน้นพิเศษในการรายงาน

2.1 รายงานเป็นกระบวนการ Input Process Output

2.2 รายงานการใช้ทรัพยากร มีการใช้ทรัพยากรใดบ้าง มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร

2.3 รายงานเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น

2.4 รายงานเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้น Feed Back เป็นการรายงานในภาพรวม

สรุปได้ว่า การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ โดยการแยกข้อรายงานในส่วนที่เป็นประโยชน์และส่วนงานที่บกพร่องออกมาอย่างชัดเจนต่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา และนำข้อมูลส่วนที่เป็นประโยชน์มาใช้งานต่อไปและทำการปรับปรุงในส่วนงานที่เกิดข้อบกพร่องเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต รวมถึงการรายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

### การจัดทำงบประมาณ (Budgeting)

การใช้งบประมาณทางการเงินเป็นสิ่งที่ทุกองค์การต้องดำเนินการเพื่อให้องค์การสามารถที่จะจัดสรรงบประมาณไปให้กับแผนงาน ฝ่ายงาน หน่วยงาน รวมถึงกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ขององค์การ ที่จะเป็นการดำเนินการสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

สุธี ขวัญเงิน (2559) งบประมาณ คือ แผนที่คาดหมายล่วงหน้าแสดงออกมาเป็นตัวเลข จึงมักถูกเรียกว่า แผนงานที่เป็นตัว (Number program) งบประมาณจะแสดงออกมาในรูปแบบตัวเงิน จำนวนผลิตภัณฑ์จำนวนชั่วโมงการทำงาน และจำนวนเวลาของการใช้เครื่องจักร

เป็นต้น นอกจากนี้งบประมาณยังใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมของฝ่ายบริหาร เพราะงบประมาณกำหนดมาตรฐานที่สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานที่ทำจริงในองค์การ

นันทกา เรื่องศิริกุล (2555) กล่าวว่า การงบประมาณ หมายถึง งบประมาณ โดยศึกษาทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณในรูปของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554) กล่าวว่า งบประมาณเป็นแผนที่อยู่ในรูปของตัวเลขที่แสดงถึงศักยภาพในการใช้เงินขององค์การ ในอีกลักษณะหนึ่งงบประมาณอาจมองในรูปของการจัดสรรทรัพยากรให้แก่กิจกรรมหนึ่ง กิจกรรมใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การ

รุ่งอรุณ เกื่อนใหญ่ (2553) กล่าวว่า งบประมาณ คือ การกำหนดจำนวนตัวเลขที่ใช้จ่ายในปี และปีถัดไปแล้ว ดูความเปลี่ยนแปลงแต่ละปีว่ามีความเคลื่อนไหวของจำนวนตัวเลขอย่างไร แล้วมาเปรียบเทียบแล้วทำการปรับปรุง

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550) กล่าวว่า การทำงบประมาณ คือ แผนที่เป็นตัวเลขสำหรับจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจการต่าง ๆ ผู้บริหารมักจะจัดทำงบประมาณเกี่ยวกับรายได้ รายจ่าย และงบประมาณรายจ่ายสำหรับอุปกรณ์เครื่องจักรที่มีราคาสูง

ณัฐพันธุ์ เขจันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ (2547) กล่าวว่า งบประมาณเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผนในการจัดสรรทรัพยากรสำหรับทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้การตั้งเป้าหมายและการควบคุมการดำเนินการด้วยตัวเลขทางการเงินเป็นสำคัญ

หลักสำคัญของการทำงบประมาณ

งบประมาณเป็นเครื่องมือทรงอำนาจที่มีประโยชน์โดยตรงต่อการวางแผนและควบคุมการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ให้สามารถใช้จ่ายเงินเกิดประโยชน์สูงสุด

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554) งบประมาณแบ่งออกเป็น 6 ประเภทกัน คือ

1. งบประมาณรายได้ (Revenue Budgets) เป็นการจัดทำแผนงบประมาณการล่วงหน้าเกี่ยวกับยอดขายซึ่งสัมพันธ์กับราคาขาย หากกำหนดได้แน่นอนก็สามารถประมาณการรายได้ถูกต้องแม่นยำ ซึ่งเป็นไปได้ยากที่จะกำหนดราคาขายและยอดขายล่วงหน้าได้อย่างถูกต้องแม่นยำ อย่างไรก็ตามองค์การควรมีการกำหนดรายได้ที่ต้องการในรอบระยะเวลาหนึ่งขององค์การไว้เป็นการล่วงหน้า

2. งบประมาณรายจ่าย (Expense Budgets) คือการนำภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การต้องปฏิบัติมาดำเนินการแตกเป็นหน่วยหรือรายการย่อย ๆ เพื่อคำนวณค่าใช้จ่าย และ

จัดสรรงบประมาณไว้ในแต่ละรายการ องค์การทุกองค์การจำเป็นต้องจัดทำไม่ว่าจะเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหากำไรหรือไม่ก็ตาม เพื่อให้ทราบรายจ่ายโดยประมาณในรอบระยะเวลาหนึ่งขององค์การ

3. งบประมาณกำไร (Profit Budgets) คืองบประมาณที่รวมเอาประมาณการรายได้และรายจ่ายเข้าไว้ในงบเดียวกัน เพื่อแสดงยอดรวมและกำไรสุทธิโดยประมาณ เป็นเครื่องมือที่จะจำเป็นอย่างยิ่งต่อการวางแผนและการควบคุม

4. งบประมาณเงินสด (Cash Budgets) คืองบประมาณซึ่งคาดคะเนล่วงหน้าว่าองค์การควรมีเงินสดอยู่ในมือมากน้อยเพียงใด งบประมาณเงินสดยังเป็นสิ่งซึ่งแสดงถึงสถานะด้านการหมุนเวียนกระแสเงินสด (Cash Flow) ขององค์การในรอบระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าองค์การมีเงินพอเพียงพอต่อการใช้จ่ายต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ เพราะหากองค์การมีการหมุนเวียนของกระแสเงินสดตลอดเวลา (เงินรับและเงินจ่าย) ย่อมหมายถึงสถานะในความสามารถด้านรายรับและรายจ่ายที่มั่นคงขององค์การ

5. งบประมาณค่าใช้จ่ายในการลงทุน (Capital Expenditure Budgets) คืองบประมาณซึ่งเกี่ยวข้องกับวางแผนในการคาดคะเนล่วงหน้าถึงผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุนในสินทรัพย์คงที่ (Fixed Asset) เช่น ที่ดิน อาคาร หรืออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรกล ฯลฯ เป็นเครื่องมือที่ทำให้ผู้บริหารสามารถคาดคะเนความต้องการด้านการลงทุนในอนาคตว่าควรลงทุนเรื่องใด

6. งบประมาณที่ผันแปรและคงที่ (Variable or Fixed Budgets) งบประมาณคงที่คือการประมาณการระดับยอดขายหรือการผลิตที่คงที่ องค์การส่วนใหญ่ไม่สามารถคาดคะเนหรือประมาณการยอดขายการผลิตได้ถูกต้อง เพราะต้นทุนด้านแรงงาน วัตถุดิบ และค่าใช้จ่ายด้านการจัดการ เป็นตัวแปรที่ไม่แน่นอน ส่วนงบประมาณที่ผันแปรคือรูปแบบของงบประมาณซึ่งกำหนดต้นทุนที่คาดคะเนตามระดับศักยภาพของผลผลิตที่แตกต่างกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการประมาณการต้นทุนที่แปรผันไปตามยอดขายหรือยอดการผลิตนั่นเอง เครื่องมือชนิดนี้สามารถช่วยให้ผู้บริหารวางแผนต้นทุนที่ผันแปรตามยอดขายหรือยอดการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การจัดทำงบประมาณ หมายถึง การวางแผนทางการเงินซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้จัดสรรทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ด้วยการตั้งเป้าหมายและควบคุมการดำเนินการด้วยตัวเงินเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบไปด้วย งบประมาณรายได้ งบประมาณรายจ่าย งบประมาณกำไร เป็นต้น เพื่อการจัดสรรงบประมาณในการจัดการได้อย่างเพียงพอและ

เหมาะสม ภายใต้การจัดการงบประมาณที่มีความรัดกุม คร่งครัด และสามารถตรวจสอบระบบบัญชีและการเงินได้

### สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ POSDCoRB

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการมีนักวิชาการได้พัฒนาแนวความคิดไว้หลากหลาย ในงานวิจัยนี้ทางผู้วิจัยได้เลือกใช้กระบวนการจัดการ POSDCoRB สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการทำงบประมาณ (Budgeting) เนื่องจากกระบวนการจัดการตามหลัก POSDCoRB ตามแนวคิดของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ปี ค.ศ. 1937 (อ้างใน อิศยา พัฒนภักดี, 2557) ได้รับความนิยมมาก เพราะองค์ประกอบที่มีความละเอียดและชัดเจน ซึ่งกระบวนการจัดการเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความมีประสิทธิภาพของธุรกิจก่อสร้างที่ต้องอาศัยการจัดการที่เป็นระบบและมีความชัดเจนในขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการตามหลัก POSDCoRB ไว้ดังนี้

การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการที่กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่จุดเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการวางแผนงานก่อสร้างสามารถพิจารณาได้ 5 ประการ ดังนี้ (1) การวางแผนทางการเงิน (2) การวางแผนกำลังคน (3) การวางแผนวัสดุและอุปกรณ์ (4) การวางแผนเครื่องทุ่นแรง (5) การวางแผนการทำงาน เป็นต้น

การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นระบบโดยการกำหนดโครงสร้างของในแต่ละหน่วยงานให้มีความรับผิดชอบและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งองค์ประกอบของการจัดองค์การ จะประกอบไปด้วย (1) การแบ่งงานกันทำ (2) การจัดแผนงาน (3) การกระจายอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การดำเนินงานของหน่วยงานด้วยการรับสมัคร สรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับโครงสร้างขององค์การ เมื่อมีบุคลากรดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้แล้วนั้นยังต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร พร้อมกับ

การบำรุงขวัญและสร้างกำลังใจ แรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรให้ทำงานให้กับองค์กรได้นานที่สุด

การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การตรวจสอบ ควบคุม และแนะนำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ของตนจูงใจให้ปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละหน้าที่สำเร็จไปด้วยดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญ รวมถึงการมอบอำนาจในการวินิจฉัย สั่งการ และตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การที่บุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายมีความสอดคล้องกับหน้าที่ที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยงาน รวมถึงการสร้างระบบการสื่อสารระหว่างภายในและภายนอกเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการประสานงานระหว่างกันและทันต่อเวลา โดยเกิดความขัดแย้งกันน้อยที่สุด เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามประสิทธิผลที่ได้กำหนดไว้

การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยการแยกข้อรายงานในส่วนที่เป็นประโยชน์และส่วนงานที่บกพร่องออกมาอย่างชัดเจนต่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา และนำข้อมูลส่วนที่เป็นประโยชน์มาใช้งานต่อไปและทำการปรับปรุงในส่วนงานที่เกิดข้อบกพร่องเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต รวมถึงการรายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

การทำงานงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การวางแผนทางการเงินซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้จัดสรรทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ด้วยการตั้งเป้าหมายและควบคุมการดำเนินการด้วยตัวเงินเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบไปด้วย งบประมาณรายได้ งบประมาณรายจ่าย งบประมาณกำไร เป็นต้น เพื่อการจัดสรรงบประมาณในการจัดการได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ภายใต้การจัดการงบประมาณที่มีความรัดกุม คร่งครัด และสามารถตรวจสอบระบบบัญชีและการเงินได้

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

ในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การเป็นสิ่งที่ใช้ในการวัดระดับความสำเร็จของกิจการ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้คำนิยาม ความหมาย แนวความคิด และวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การไว้หลากหลาย ดังนี้

### ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2558) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่าง ๆ ในการวัดประสิทธิผล สามารถเลือกใช้แนวการศึกษาต่าง ๆ ตามที่เห็นว่าเหมาะสม ซึ่งแนวการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในแต่ละแนวการศึกษาจะมีปัญหาข้อจำกัดและประโยชน์ที่แตกต่างกัน

ธณัฐพล ชุ่ม (2558) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย การธำรงรักษาและพัฒนาคุณค่าระบบภายในองค์การ รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

เอมอร พลวัฒนกุล (2557) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การซึ่งหมายถึงผู้บริหารและพนักงาน ในการดำเนินงานและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้เพื่อให้้องค์การสามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ประพันธ์ ไพธองกูร (2557) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้รับ โดยอาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำตามความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้องค์การนั้นต้องทำการปรับตัวเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ทันต่อเวลา

อมรรัตน์ บุตรเจริญ (2555) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้สมาชิกและผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจงานและ้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และพัฒนาให้อยู่ต่อไปได้ในสังคม

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ในแง่การจัดการหมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์การ นั่นคือ การทำถูกต้องตามสิ่งที่

ควรทำ ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในแง่มุมมองของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใด ในภาพรวมแล้วประสิทธิภาพจะเกี่ยวกับวิธีการ (Means) ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (End)

Cameron (1980 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2556) อธิบายว่า นิยามประสิทธิผลขององค์กรตามตัวแบบ 4 เกณฑ์ ได้แก่

1. ตัวแบบจุดมุ่งหมาย (Goal Modal) ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ขนาดความมากน้อยที่องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายของตน
2. ตัวแบบทรัพยากรของระบบ (System Resource Model) ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่ต้องการ
3. ตัวแบบทรัพยากรของระบบ (Process Model) ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง องค์กรทำงานได้ราบรื่นแค่ไหน โดยเฉพาะการไม่มีความตึงเครียดภายในระบบขององค์กร
4. ตัวแบบผู้มีสิทธิออกเสียงกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Constituencies Model) ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง องค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีสิทธิออกเสียงกำหนดกลยุทธ์มากน้อยแค่ไหน โดยเฉพาะกลุ่มผลประโยชน์ที่สำคัญ

พัชสิรี ชมพูคำ (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ เช่น หากมองว่าวัตถุประสงค์หนึ่งองค์กร คือการสร้างความปลอดภัยของลูกค้า ในกรณีของพนักงานขายในห้างสรรพสินค้า ประสิทธิภาพจะเกิดได้เมื่อพนักงานงานได้ให้บริการแล้วลูกค้าเกิดความพึงพอใจ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550) กล่าวว่า วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Goal Attainment) ประสิทธิภาพจึงมุ่งที่ผลลัพธ์ (End) ซึ่งมักเป็นระยะยาว ในขณะที่ประสิทธิภาพเน้นที่วิธีการปฏิบัติหรือดำเนินการ (Means) ซึ่งมักเป็นระยะสั้น ประสิทธิภาพจึงอาจหมายถึง การเลือกปฏิบัติหรือเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของผู้นำ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการเน้นคุณภาพของงานให้เป็นไปตามความถูกต้องตามมาตรฐานภายใต้ขอบเขตระยะเวลาที่กำหนดไว้ สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้ รวมถึงการปรับตัวขององค์กรเพื่อเข้ากันสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร

### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ

ธณัฐพล ชะอุ่ม (2558) ได้สรุปเกี่ยวกับตัวแบบที่นิยมนำมาใช้วัดประสิทธิผลขององค์การ มีจำนวน 4 แนวทาง ได้แก่

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment Approach) จัดเป็นแนวทางแรกในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การที่มีนิยามว่า ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ฐานคติของแนวทางนี้คือการพิจารณาองค์การในฐานะหน่วยที่มีเป้าหมายแน่นอน ระดับการบรรลุเป้าหมายจึงวัดจากผลจากปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงแล้วนำไปเปรียบเทียบกับ เป้าหมายระดับปฏิบัติการที่กำหนดไว้ การวัดประสิทธิผลเชิงเป้าหมายจึงมีความเหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายชัดเจนแน่นอน ดังนั้นแนวทางการบรรลุเป้าหมายจึงมุ่งความสนใจกับผลลัพธ์สุดท้ายที่เป็นผลผลิตหรือบริการ

2. แนวทางเชิงระบบ (System Approach) แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าองค์การเป็นระบบทางสังคมซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องตลอดเวลา หากส่วนใดส่วนหนึ่งเกิดขัดข้องย่อมส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นทั้งหมด ประสิทธิภาพขององค์การจึงวัดได้จากปัจจัยนำเข้าที่จำเป็นในการผลิต และความสามารถขององค์การในการแปลงสภาพปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นปัจจัยนำออกตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ แนวทางระบบแบ่งออกเป็น

- แนวทางกระบวนการภายใน ที่มุ่งความสำคัญกับการรักษาความสัมพันธ์ของมนุษย์ซึ่งจัดเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

- แนวทางเชิงระบบทรัพยากร มุ่งเน้นความสามารถขององค์การในการจัดหาทรัพยากรจากสภาพแวดล้อม แนวทางนี้จึงให้ความสนใจกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้วย

3. แนวทางกลยุทธ์กลุ่มตัวแทนหรือแนวทางกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Strategic Constituencies or The Stakeholder Approach) แนวทางนี้มององค์การในฐานะระบบภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งเผชิญกับกลุ่มผลประโยชน์ที่มีอิทธิพลและควบคุมทรัพยากรขององค์การ การอยู่รอดขององค์การจึงเป็นการแสดงถึงระดับความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ และการกระทำที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มผลประโยชน์เหล่านี้ แนวทางกลยุทธ์ตัวแทนจึงมุ่งประเมินการรักษาไว้ซึ่งความพึงพอใจที่หลากหลายของกลุ่มผลประโยชน์

4. แนวทางการแข่งขันค่านิยม (Competing-Value Approach) เป็นแนวทางการศึกษาล่าสุดที่มีแนวคิดว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องของการแข่งขันด้านค่านิยม คุณค่าหรือค่านิยมที่แข่งขันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการเลือกที่ต่างกัน



ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ หรือช่วงชีวิตขององค์การแต่ละชั้น เนื่องจากแต่ละช่วงองค์การมีความต้องการที่แตกต่างกัน แนวทางนี้จึงมุ่งนำเสนอตัวแบบที่คำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างค่านิยมกับวิสัยทัศน์ขององค์การ

Quinn and Rohrbaugh (อ้างในเอมมอร์ พลวิวัฒนกุล, 2557) ได้รวบรวมงานวิจัยของนักวิจัยท่านต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การแล้วสรุปว่า องค์ประกอบที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การแบ่งเป็น 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 Organizational Focus คือ มุ่งเน้นที่ภายในองค์การ ทำให้พนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีและได้รับการพัฒนา ไปจนถึงมุ่งเน้นภายนอกองค์การ คือทำให้้องค์การเจริญก้าวหน้าและได้รับการพัฒนา

มิติที่ 2 การที่โครงสร้างองค์การมุ่งเน้นเสถียรภาพ ไปจนถึงความยืดหยุ่น

มิติที่ 3 Organization Means และ Ends มุ่งเน้นที่ขบวนการไปจนถึงผลลัพธ์สุดท้าย

Campbell (อ้างในนิตยา เงินประเสริฐศรี, 2558) ได้นำเสนอเกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์การ ในช่วงทศวรรษ 1960 และก่อนทศวรรษ 1970 ดังนี้

- ประสิทธิภาพโดยรวม (Overall Effectiveness)
- ผลิตภาพ (Productivity)
- ประสิทธิภาพ (Efficiency)
- ผลกำไร (Profit)
- คุณภาพ (Quality)
- อุบัติเหตุ (accidents)
- ความเจริญเติบโต (Growth)
- การขาดงาน (Absenteeism)
- การลาออก (Turnover)
- ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
- การจูงใจ (Motivation)
- ขวัญ (Morale)
- การควบคุม (Control)
- ความขัดแย้ง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Conflict, Cohesion)
- ความยืดหยุ่น/ การปรับตัว (Flexibility/ Adaptation)

- การวางแผน และการจัดตั้งเป้าหมาย (Planning and Goal Setting)
- ความเห็นพ้องตรงกันในเรื่องเป้าหมาย (Goal Consensus)
- การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ (Internalization of Organizational Goals)
- ความสอดคล้องของบทบาทและบรรทัดฐาน (Role and Norm Congruence)
- ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร (Managerial Interpersonal Skills)
- ทักษะด้านงานของผู้บริหาร (Managerial Task Skills)
- การบริหารสารสนเทศและติดต่อสื่อสาร (Information Management and

Communication)

- ความพร้อม (Readiness)
- การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม (Utilization of Environment)
- การประเมินผลโดยกลุ่มภายนอก (Evaluation by External Entities)
- เสถียรภาพ (Stability)
- ค่านิยมในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ (Values of Human Resources)
- การมีส่วนร่วม และการร่วมแรงร่วมใจ (Participation and Shared Influences)
- การมุ่งไปที่การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development

Emphasis)

- การมุ่งไปที่ความสำเร็จ (Achievement Emphasis)

เกณฑ์การวัดประสิทธิผลที่กล่าวมานี้ไม่สามารถนำมาใช้กับทุก ๆ องค์การได้ ขึ้นอยู่กับองค์การจะให้ความสำคัญในเกณฑ์ใดบ้าง ดังนั้นคำว่าประสิทธิผลขององค์การจึงไม่มีค่านิยมเชิงปฏิบัติการ Robbins (1990) ได้เสนอว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การควรใช้เกณฑ์ที่หลากหลาย หน้าที่ขององค์การต่างกันควรใช้เกณฑ์วัดประสิทธิผลที่แตกต่างกัน และการวัดประสิทธิผลจะเป็นทั้งกระบวนการและเป็นผลที่ได้รับ

Hoy and Miskle (อ้างใน อธิปพัฒน์ เดชขุนทด, 2558) เสนอการวัดประสิทธิผลจากหน้าที่หลัก 4 ประการ ประกอบด้วย

การบรรลุเป้าหมาย (Achievement) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction at work) หมายถึง การแสดงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์การ บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความคิดเห็น ชื่นชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ การมีความสุขในการทำงาน

การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม (Value retention) หมายถึง การสนใจการมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้เรื่องหรือความรู้ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างหลากหลาย ความสนใจที่กว้างขวางย่อมเกิดจากประสบการณ์ที่หลากหลายของการทำงานนั้น ๆ ได้แก่ การสนใจที่จะหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

Gibson et al (1991) ได้ศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยใช้แนวคิดเชิงระบบและผนวกกับมิติของเวลา (Time dimension) เข้ามาเป็นเครื่องมืออธิบายประสิทธิผล ซึ่งตัวบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิผล (Indicators) แยกตามระยะเวลา ได้แก่ ระยะสั้น (Short run) ประเมินจากความสามารถในการผลิต (Production) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ระยะถัดมาคือระยะกลาง (Intermediate) ประเมินจากความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) และการพัฒนา (Development) เป็นเกณฑ์ในการวัดและสุดท้ายในระยะยาว (Long run) ประเมินจากการอยู่รอดขององค์การ (Survival) รายละเอียดของเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้

การผลิต (Production) เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวป้อน (Input) กับผลลัพธ์ (Output) ตัวป้อน เช่น เวลาในการปฏิบัติงาน ความพยายามของบุคคล การใช้เครื่องมือผลลัพธ์ เช่น การผลิตคอมพิวเตอร์ เสียบบนจากลูกค้า การขาย ส่วนแบ่งการตลาด การสำเร็จการศึกษาของนักเรียน การหายของผู้ป่วย การให้บริการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การทุก ๆ องค์การมีทั้งผลลัพธ์และปัจจัยนำเข้าที่ขึ้นอยู่กับพันธกิจและเป้าหมายขององค์การ การวัดนี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริโภคคือลูกค้าหรือผู้ใช้บริการขององค์การ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นอัตราส่วนของผลลัพธ์กับปัจจัยนำเข้า เช่น ราคาต่อหน่วยการสูญเสีย การเสียเวลา อัตราการจ้างงานและค่าใช้จ่ายต่อรายของผู้ใช้บริการ ค่าใช้จ่ายต่อการผลิตนักเรียนหนึ่งคน การวัดประสิทธิภาพมักอยู่ในรูปของอัตราส่วน เช่น ผลกำไรต่อราคาทุนหรือผลกำไรต่อเวลาที่ใช้

ความพึงพอใจ (Satisfaction) แนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมจำเป็นต้องมีการคืนผลกำไร การวัดระดับความพึงพอใจรวมถึงทัศนคติของบุคลากร การลาออก การขาดงาน

การปรับตัว (Addictiveness) องค์การสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในเป็นความสามารถที่รับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ ถ้าผลผลิตไม่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ขาดความพึงพอใจเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงความต้องการที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารและนโยบาย สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความแตกต่างของผลลัพธ์หรือความแตกต่างของปัจจัยนำเข้า

การพัฒนา (Development) องค์การจะต้องลงทุนให้กับตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในระยะยาวด้วยการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้บุคลากรในองค์การได้รับการฝึกอบรม

ความอยู่รอดขององค์การ (Survival) เป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ

### สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพขององค์การ

จากการศึกษาแหล่งที่มา นิยามความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การจากนักวิชาการและสถาบัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตัวแปรออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจ หมายถึง การแสดงถึงความรู้สึกที่แสดงออกมาในทางผลบวกขององค์การที่มีความพึงพอใจในผลกำไรที่คาดหวังจากการรับงานก่อสร้างในแต่ละโครงการ ความพึงพอใจในขั้นตอนของงานก่อสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของทีมงาน ที่แสดงถึงความรู้สึกของพนักงาน ได้แก่ การแสดงความยินดี ชื่นชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง รวมใจ และการทำงานอย่างมีความสุข เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงความพึงพอใจของลูกค้าที่พอใจกับค่าใช้จ่ายในงานก่อสร้างที่สูงกว่าหรือต่ำกว่างบประมาณที่กำหนด ระยะเวลาที่ใช้ในการก่อสร้าง และคุณภาพของงานที่ได้รับเป็นไปตามข้อกำหนดและสามารถใช้งานได้ดี

2. คุณภาพของผลงาน หมายถึง คุณลักษณะของผลงานที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าได้ โดยผลงานเป็นไปตามระบบแบบแผนที่วางไว้ โดยทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้ และผลงานที่ออกมาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีความชำนาญการทางด้าน

วิชาชีพ คือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การควบคุมต้นทุนงานก่อสร้างเป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้ ได้แก่ การควบคุมต้นทุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการก่อสร้าง การควบคุมต้นทุนการทำงานตามมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพ และการควบคุมต้นทุนค่าแรงงานที่จ่ายให้กับพนักงานที่มาทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่ได้จากตัวชี้วัดคุณภาพของผลงานสามารถส่งผลถึงความพึงพอใจทั้งด้านลูกค้า และด้านของผู้ประกอบการ

3. บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ในการส่งมอบผลงานตามเงื่อนไขของระยะเวลาตามสัญญาก่อสร้าง ภายใต้ความถูกต้องตามแม่บทของโครงสร้างงานก่อสร้าง และเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

4. การปรับตัวขององค์กร หมายถึง การปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความแตกต่างของผลลัพธ์หรือความแตกต่างของปัจจัยนำเข้า ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ชี้วัด ได้แก่ การยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ความเจริญเติบโตขององค์กร การพัฒนาความสามารถของทีมงาน เป็นต้น

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการงานก่อสร้าง

ในการดำเนินธุรกิจหลักการจัดการเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการบริหารการดำเนินงาน เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดการธุรกิจก่อสร้าง โดยมีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้คำนิยาม ความหมาย และแนวคิด เกี่ยวกับการจัดการงานก่อสร้างไว้ดังนี้

### ความหมายของการจัดการงานก่อสร้าง

การจัดการงานก่อสร้าง หมายถึง กระบวนการจัดการในการใช้ทรัพยากรทางด้านงานก่อสร้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดให้อยู่ในระเบียบสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ผลกำไรที่คาดการณ์ไว้
2. งานเสร็จตามที่ระยะเวลาที่กำหนดให้

3. ผลงานมีความถูกต้องตามรูปแบบและคุณภาพ
4. ดำเนินการอย่างปลอดภัยต่อทรัพย์สินและชีวิตมนุษย์
5. ไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมบริเวณงานก่อสร้าง
6. ดำเนินงานภายใต้ขนบธรรมเนียมประเพณีและปฏิบัติตามกฎหมาย

การจัดการงานก่อสร้าง เป็นหน้าที่ของผู้รับเหมา ผู้บริหารโครงการ หรือวิศวกรสถาปนิก ที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าของโครงการ เพื่อมาควบคุมดูแลการก่อสร้างให้เป็นไปตามหลักวิชาการ ถูกต้อง ปลอดภัย ส่งผลทำให้สามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการจัดการงานก่อสร้างจึงต้องคำนึงถึง 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. เวลาในการก่อสร้าง (Time)
2. งบประมาณค่าก่อสร้าง (Budget)
3. คุณภาพงานก่อสร้าง (Quality)

### ประเภทของการก่อสร้าง

วิสูตร จิระดำเถิง (2556) ได้จำแนกประเภทของงานก่อสร้างออกเป็นกลุ่มลักษณะงาน ได้ต่อไปนี้

1. งานก่อสร้างที่อยู่อาศัย (Residential Construction) ซึ่งได้แก่ บ้านพักอาศัย อาคารชุดพักอาศัย หรือห้องเช่า เป็นต้น
2. งานก่อสร้างเพื่อธุรกิจการค้า (Building Construction for Business) ซึ่งได้แก่ ศูนย์การค้า อาคารสำนักงาน เป็นต้น
3. งานก่อสร้างทางด้านอุตสาหกรรม (Industrial Construction) ซึ่งได้แก่ งานก่อสร้างอาคารโรงงานต่าง ๆ โดยทั่วไปเป็นการก่อสร้างที่ไม่มีความยุ่งยากนัก ยกเว้นบางโครงการที่เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องการใช้เทคโนโลยีสูงในการก่อสร้างอาคารโรงงาน
4. งานก่อสร้างขนาดใหญ่หรืองานสาธารณูปโภค (Heavy Engineering or Infra-Structure Construction) ซึ่งได้แก่ โครงการสาธารณูปโภคพื้นฐาน เป็นต้น

### ข้อจำกัดของงานก่อสร้าง

ประกอบ บำรุงผล (2547) ได้ระบุถึงข้อจำกัดของงานก่อสร้าง ไว้ดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านการเงิน โดยต้องมีการจัดการด้านการเงินให้มีสภาพคล่องตัวอย่างเหมาะสมกับเนื้องานในแต่ละงวดงานตามสัญญา ซึ่งทางโครงการต้องมีเงินสำรองเพื่อกรณีฉุกเฉิน ให้เพียงพอไว้เสมอว่า “รายจ่ายจร” ของโครงการอาจเกิดขึ้นได้เสมอ
2. ข้อจำกัดด้านแรงงานและค่าจ้าง งานก่อสร้างแต่ละโครงการจะต้องย้ายไปตามท้องถิ่นเสมอจึงเกิดปัญหาเรื่องแรงงาน บางครั้งลักษณะงานที่สลับซับซ้อน, เสี่ยงอันตราย หรืองานที่ต้องการช่างฝีมือพิเศษทำให้หาคนยาก เป็นผลทำให้งานล่าช้า นอกจากนี้เรื่องค่าจ้างแรงงานในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกันด้วย อีกทั้งการเปลี่ยนงานของบุคลากรทุกระดับจากที่หนึ่งไปที่หนึ่งอย่างกะทันหันนั้นจะทำให้เกิดความยุ่งยากให้กับผู้บริหารโครงการอย่างยิ่ง เพราะจะต้องหาคนใหม่เข้ามาและต้องสอนงานใหม่ ซึ่งจะส่งผลทำให้งานของโครงการต้องล่าช้าไปด้วย
3. ข้อจำกัดเกี่ยวกับลมฟ้าอากาศ และภูมิประเทศ ในบางครั้งลม ฟ้า อากาศ ก็เป็นอุปสรรคต่อโครงการก่อสร้างอย่างยิ่ง และไม่สามารถแก้ไขได้ด้วย
4. ข้อจำกัดเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และเครื่องทุ่นแรง การระบุคุณสมบัติของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ไว้ในรายการประกอบ เช่น มีการระบุ ชนิด สี รุ่น ขนาด และผู้ผลิตของวัสดุ และอุปกรณ์ก่อสร้างที่สร้างไว้อย่างชัดเจน ด้านเครื่องทุ่นแรงนั้นเจ้าของโครงการที่มีการระบุในเงื่อนไขหรือสัญญาให้ผู้รับเหมาจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาให้ครบตามระบุไว้ อีกทั้งจำนวนและขนาดของเครื่องทุ่นแรงต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดด้วย
5. ข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาทำงาน การก่อสร้างเป็นงานซึ่งตกลงทำสัญญาระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง ซึ่งมีการระบุเงื่อนไขเวลาทำงานไว้ชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารโครงการจึงต้องทำงานด้วยแผนงานที่ดี การจัดลำดับขั้นตอนการทำงานก่อนหลังจำเป็นต้องอาศัยนักวางแผนที่มีประสบการณ์บางครั้งต้องมีการเร่งงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่ระบุไว้อีกด้วย
6. ข้อจำกัดเกี่ยวกับแบบและรายการประกอบแบบก่อสร้าง เป็นแม่บทของโครงการก่อสร้าง ซึ่งปัญหาที่พบเสมอขณะทำงานก่อสร้างดำเนินอยู่ ได้แก่ แบบผิดพลาด แบบไม่ชัดเจน รายการประกอบแบบไม่ละเอียด คลุมเครือ แบบขัดแย้งกัน เป็นต้น
7. ข้อจำกัดเกี่ยวกับวิธีการทำงาน บางโครงการจำเป็นต้องมีวิธีการทำงานที่ต้องใช้ต้นทุนสูง เช่น งานซึ่งต้องทำในพื้นที่ซึ่งมีอาคารอื่น ๆ แวดล้อมอยู่ และต้องมีการขุดดินลงไปลึกมาก ๆ การป้องกันดินพัง หรือการป้องกันความเสียหายจากการเคลื่อนตัวของดิน เป็นต้น

8. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการคมนาคมขนส่ง หากพื้นที่ของโครงการอยู่ในทำเลที่การคมนาคมไม่สะดวกหรือห่างไกลแหล่งวัตถุดิบในการก่อสร้างจะเป็นปัญหาต่อการขนส่งอย่างยิ่ง

9. ข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับกฎหมาย เช่น ข้อบังคับกฎหมายจราจร กำหนดเวลาการเดินทาง ขนาดรถ อัตราการบรรทุก กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายเกี่ยวกับงานก่อสร้างทุกประเภท หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นต้น

10. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารโครงการจะต้องหาวิธีประสานงานระหว่างทีมงานดำเนินอยู่ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่ร่วมงานกัน ให้มีน้อยที่สุด

### ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานก่อสร้าง

ประกอบ บำรุงผล (2547) กล่าวว่า การประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างจะต้องมีปัจจัยที่เป็นรูปธรรมมาสนับสนุนงานก่อสร้าง คือ

1. เงินทุน (Money) ซึ่งประกอบด้วย เงินสด (Cash) เงินผ่อน เงินกู้ (Credit) เป็นต้น ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าขาดเงินทุนก็จะทำให้ปัจจัยตัวอื่น ๆ เกิดขึ้นไม่ได้ด้วย

2. กำลังคน (Man) งานก่อสร้างเป็นงานที่ต้องอาศัยกำลังคนทำงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแต่ละโครงการจะประกอบด้วยผู้มีความรู้ความสามารถหลายระดับ ได้แก่ ระดับวางแผนและนโยบาย ระดับช่างเทคนิค ระดับช่างฝีมือ และระดับแรงงาน เป็นต้น

3. เครื่องทุ่นแรง (Machine) สำหรับงานบางอย่างต้องอาศัยเครื่องทุ่นแรงเข้าช่วย เช่น งานขนส่งทางสูง หรือทางราบ งานขุดดิน งานรื้อถนน งานบดอัด งานคอนกรีต เป็นต้น ซึ่งผู้ประกอบการก่อสร้างที่มีเครื่องทุ่นแรงไว้สมบุรณ์พร้อมย่อมเกิดข้อได้เปรียบผู้ประกอบการอื่นในการเสนอขอรับงาน เพราะเจ้าของโครงการมักจะพิจารณาข้อได้เปรียบนี้เป็นเงื่อนไขในการจ้างงานด้วย

4. วัสดุและอุปกรณ์ (Material) เป็นปัจจัยหลักอีกตัวหนึ่งของงานก่อสร้าง โครงการก่อสร้างใดขาดวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้าง ในขณะที่ดำเนินการอยู่จะด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเกิดผลเสียต่อโครงการแน่นอน เช่น ทำให้งานหยุดชะงัก และจะเป็นผลกระทบทำให้แรงงานปั่นป่วน เพราะการที่คนงานไม่ได้ทำงาน หมายถึงไม่ได้ค่าแรง จึงจำเป็นต้องดิ้นรนหาที่ทำงานใหม่ เป็นต้น



### หลักการบริหารงานก่อสร้าง

พนม ภัยหน่าย (2550) การจัดการก่อสร้างเป็นการบริหารงานของผู้รับเหมา แต่เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโครงการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. Planning เป็นการวางแผนที่ใช้คุมงานก่อสร้างโดย BARCHART, CHAIN OF BARCHART, C.P.M. NETWORK เป็นต้น
2. Organizing การจัดองค์การบริหารงานก่อสร้างจะทำอย่างไรให้เหมาะสมกับงาน
3. Scheduling เป็นตารางกำหนดเวลาการทำงาน ในแต่ละกิจกรรม
4. Budgeting เป็นการกำหนดงบประมาณที่จะต้องทราบ เช่น ภาษี ค่าแรง ค่าวัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น
5. Reporting การรายงานในส่วนงานต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าของงานเป็นไปตามแผนหรือไม่ การควบคุมเบิกจ่ายวัสดุ และการรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วย
6. Accounting การทำบัญชี เป็นการนำเอาเอกสารต่าง ๆ ที่มีการเบิกจ่ายเงินภายในโครงการเพื่อนำมาบันทึกรายการทางบัญชี เพื่อให้ทราบสถานะทางการเงินและสถานะผลการดำเนินงานของโครงการ
7. Documentation การทำเอกสารต้องแยกหมวดหมู่ให้ชัดเจนง่ายต่อการค้นหา ตลอดจนสามารถติดตามเอกสารและส่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. Coordinating การประสานงาน สามารถทำอย่างราบรื่นลดปัญหาต่าง ๆ
9. Controlling การควบคุมต้องมีวิธีการกำกับให้ทันต่อเวลา เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที
10. Decision Marketing การตัดสินใจต้องมีเหตุผลอยู่ในความเป็นธรรม หลักวิชาการ และตัดสินใจทันที่

ประกอบ บำรุงผล (2547) ได้อธิบายถึงหลักการบริหารงานก่อสร้างไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ผู้ประกอบการจะต้องมีการวางแผนงานไว้ก่อนที่จะลงมือทำ ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความรอบคอบและประสบการณ์เพื่อให้แผนที่วางไว้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ประกอบการก่อสร้างที่ล้มเหลวส่วนหนึ่งมากจากการทำงานที่ไม่วางแผนหรือวางแผนไว้ผิดพลาด ซึ่งการวางแผนงานก่อสร้างจึงมีข้อควรนำมาพิจารณา 5 ประการ ได้แก่ การวางแผนทางการเงิน การวางแผนกำลังคน การวางแผนวัสดุและอุปกรณ์ การวางแผนเครื่องทุ่นแรง และการวางแผนการทำงาน

2. การจัดการองค์การ (Organizing) คือ การจัดวางระเบียบให้กับกลุ่มคนที่กระทำกิจกรรมร่วมกันได้ถือปฏิบัติโดยจำแนกโครงสร้างของงานออกเป็นส่วน ๆ แต่ละส่วนงานจะมีหน้าที่ตามความต้องการของแต่ละองค์การ โดยยึดถือหลักเกณฑ์ของการจัดกลุ่มงานที่มีความสัมพันธ์กันให้อยู่ในสายงานเดียวกัน การกำหนดอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการงานที่ซ้ำซ้อน และกำหนดความสัมพันธ์ให้แต่ละหน่วยงานด้วยการทำงานเป็น Team Work เพื่อจุดประสงค์เดียวกัน

3. การควบคุม (Controlling) คือ การหาวิธีป้องกันไม่ให้งานซึ่งได้วางแผนไว้แล้วต้องผิดพลาดจากแผนที่ได้กำหนดไว้ สำหรับการบริหารก่อสร้างนั้นจะต้องมีการควบคุม 3 ประการ คือ 1) การควบคุมเวลาทำงาน จะเป็นระบบ BAR CHART, GRAPH หรือ C.P.M. เป็นต้น 2) การควบคุมค่าใช้จ่าย เป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายของโครงการให้เป็นไปตามประมาณการไว้ และ 3) การควบคุมคุณภาพงาน เพราะงานก่อสร้างที่มีคุณภาพดี จะส่งผลทำให้เป็นที่ยอมรับจากเจ้าของโครงการ และเป็นการโฆษณาผลงานของผู้ทำไปในตัว ซึ่งมีผลต่อการพิจารณาให้ทำงานในโครงการต่อ ๆ ไป

4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การที่บุคคลต่าง ๆ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กันโดยมีการขัดแย้งกันน้อยที่สุดไม่เกี่ยงกันทำงาน ไม่แย่งกันทำงาน หรือไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน เพื่อให้งานดำเนินไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ของงานแต่ละโครงการก่อสร้างที่ทำไปแล้ว โดยการแยกส่วนดีและส่วนบกพร่องออกมาให้เห็นชัดเจนและจะได้นำข้อมูลส่วนดีไปใช้งานต่อไป ส่วนงานที่บกพร่องก็นำมาปรับปรุงเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดสำหรับงานที่จะรับทำในอนาคตต่อไป

6. การจูงใจ (Motivating) คือ การหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรในองค์การร่วมมือร่วมใจกันสร้างผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยใช้เวลาเท่าเดิม

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ต้องตา เรืองฤทธิ์ และสุดาภรณ์ อรุณดี (2560) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อศึกษาระดับการมีประสิทธิผลในการใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์ เขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีประสิทธิผลในการใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์ เขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนเพื่อปรับปรุงการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล หัวโพธิ์ เขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี วิธีการดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way NOVA) ประชากร ได้แก่ ผู้ใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10,034 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คนโดยให้สูตรคำนวณของ Taro Yamane

ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยวัดจากระดับความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางในขณะที่รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านอาคาร/สถานที่ด้านพนักงานผู้ให้บริการ ด้านขั้นตอนการให้บริการ และด้านกระบวนการให้บริการ 2) ประชาชนมีความพึงใจในการใช้บริการโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อาชีพ ประเภทการใช้บริการ และ 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาการให้บริการควรเริ่มตั้งแต่ กิริยามารยาท การพูดจา ของพนักงานผู้ให้บริการ ขั้นตอนกระบวนการในการให้บริการต้องไม่มากเกินไป ระยะเวลาในการรอคิวต้องสั้นกว่าที่เป็นอยู่ การประชาสัมพันธ์การให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไม่เข้าถึงประชาชนป้ายบอกสถานที่ต่าง ๆ ควรมีความชัดเจน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต้องมีอย่างเพียงพอควรปรับปรุงถนนในการเดินทางไปสถานที่ตั้ง และต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน

**ลาวัลย์ ต้นสกุลรุ่งเรือง และเสาวนีย์ สมันต์ตรีพร (2559)** ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของโรงพยาบาลเอกชนในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสมรรถนะ คุณลักษณะของพนักงานความผูกพันต่อองค์การ การจัดการ และประสิทธิผลองค์การของโรงพยาบาลเอกชนในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพองค์การของโรงพยาบาลเอกชนในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพองค์การกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป ประชากร ได้แก่ พนักงานของโรงพยาบาลเอกชนในเขตวัฒนา กรุงเทพฯ สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 400 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ คือ สมรรถนะ คุณลักษณะของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการจัดการ 2) ตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์การ คือ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล การบรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้รับบริการพึงพอใจ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การของโรงพยาบาลเอกชนในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 65.3

**ธณัฐพล ชะอุ่ม และปรีชา หงส์ไกรเลิศ (2558)** ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย วิธีการดำเนินการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยผ่านการตรวจสอบความแม่นยำเพียงตรงของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .9849 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับค่าเฉลี่ย สถิติสหสัมพันธ์ และสถิติอนุमान วิเคราะห์โดยเทคนิคการถดถอยเชิงพหุคูณ ประชากรในการวิจัย คือ เทศบาลตำบลที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตามการแบ่งกลุ่มจังหวัดของสำนักบริหารยุทธศาสตร์ กระทรวงมหาดไทย จำนวน 424 แห่ง

ตัวแทนของประชากรแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการประจำ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารจัดการในภาพรวม พบว่า มีระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ สมรรถนะ/ความสามารถทางการบริหาร รองลงมา คือ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ทรัพยากรการบริหาร บุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ การมีส่วนร่วม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงสร้างขององค์กร 2) ปัจจัยสำคัญที่สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารจัดการเทศบาลตำบล ในเขตภาคกลางของประเทศไทย ประกอบด้วย ทรัพยากรการบริหาร วัฒนธรรมขององค์กร การมีส่วนร่วม และสมรรถนะ/ความสามารถทางการบริหาร

**อธิปพัฒน์ เดชขุนทด (2558)** ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การแต่ละด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร วิธีการดำเนินการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สมการถดถอยเชิงพหุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลบางปะอิน มีจำนวน 137 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารองค์กร ระบบขององค์กร และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินด้าน การบรรลุเป้าหมาย 2) ด้านความสามารถในการปรับตัว มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร รูปแบบการบริหารองค์กร ระบบขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินด้านความสามารถในการปรับตัว 3) ด้านความพอใจในการทำงาน มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร และโครงสร้างขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินด้านความพอใจในการทำงาน 4) ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ระบบขององค์กรและทักษะขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการคงสภาพสมบูรณ์ระบบค่านิยม 5) ประสิทธิผลโดยรวม มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร รูปแบบการ

บริหารขององค์กร ระบบขององค์กร และทักษะขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินโดยรวม

**อัษ แสนภักดี (2558)** ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อสร้างและตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเพื่อสร้างรูปแบบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ วิธีการดำเนินการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ประชากร ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกีฬา สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา 77 มหาวิทยาลัย ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 385 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

ผลการศึกษาพบว่า 1) หน้าที่ทางด้านการบริหารและทรัพยากรทางด้านการบริหารสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ร้อยละ 83.7 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ หน้าที่ทางด้านการบริหาร และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ ทรัพยากรทางด้านการบริหาร 2) ผลการศึกษารายกรณี พบว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ประสบผลสำเร็จ ต้องมีปัจจัยสนับสนุน ประกอบไปด้วย ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่และบุคลากร มีงบประมาณสนับสนุน ชมรมกีฬาต่าง ๆ และควรมีระบบการควบคุม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ มีระบบในการช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนนักกีฬา มีสนามและอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอ ด้านหน้าที่ทางด้านการบริหาร ต้องมีปัจจัยสนับสนุนประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับสมาคม สโมสรกีฬา หรือหน่วยงานอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า สถาบันต่าง ๆ ยังไม่บรรลุเป้าหมายในความสม่ำเสมอของการได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬา แสดงว่ายังมีข้อจำกัดในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ 3) รูปแบบที่ค้นพบ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายด้านการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

**ประพันธ์ ไพธองกร (2557)** ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารองค์การดำเนินงานก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพลศึกษา เพื่อศึกษาการบริหารองค์การดำเนินงานก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพลศึกษา เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิผลการก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพลศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการบริหารองค์การดำเนินงานก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพลศึกษา และเพื่อแสวงหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารองค์การดำเนินงานก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพลศึกษา วิธีการดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามเป็นหลักลักษณะของคำถามปลายปิด และใช้แบบสัมภาษณ์ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุป และอภิปรายผลด้วยวิธีการเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติ Canonical Correlation และ Path Analysis ตามสมมติฐานการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ด้วยคำถามเชิงลึกในการลงพื้นที่จริง และการสังเกตการณ์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประสิทธิผลและการบริหารองค์การดำเนินงานก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพลศึกษา มาสนับสนุนข้อค้นพบของการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐานประชากรบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพลศึกษา ที่ก่อสร้างในปี 2555 จำนวน 21 แห่ง และ ปี 2556 จำนวน 30 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2,159 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปรับตัวขององค์การ การบรรลุเป้าหมายที่ทันต่อเวลา และคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ในขณะเดียวกันการบริหารองค์การดำเนินงานก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพลศึกษาในการวางแผนระดับนโยบาย การวางแผนกลยุทธ์ และแผนดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Canonical พบว่า การวางแผนระดับนโยบายการวางแผนกลยุทธ์ และแผนดำเนินการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในด้านคุณภาพของงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน มีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสม และมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ 2) จากผลการศึกษาเบื้องต้นนำไปสู่การสร้างตัวแบบประสิทธิผลของการบริหารองค์การดำเนินงานก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพลศึกษา โดยการวิเคราะห์เส้นทางทำให้พบแนวทางการบริหารองค์การดำเนินงานก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพลศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยเฉพาะกรมพลศึกษาควรมุ่งเน้นที่การวางแผน ที่มีการวางแผนระดับนโยบาย การวางแผนกลยุทธ์ และแผนดำเนินงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลในด้านคุณภาพของงาน ที่เป็นไปตามมาตรฐาน มีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสม และมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ เมื่อกรมพลศึกษาดำเนินการ

ตามตัวแบบดังกล่าวแล้ว มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลของการบริหารองค์การด้านงานก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพลศึกษาได้ในอนาคต

**เอมอร พลวัฒนกุล (2557)** ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบประสิทธิผลองค์การจัดเก็บภาษีกรมสรรพากรในประเทศไทย เพื่อศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การจัดเก็บภาษีของกรมสรรพากร ของประเทศไทย วิธีการดำเนินการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) สังเกตสถานที่ทำงานจริง การอ่านบันทึกการประชุม และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอก กรมสรรพากร มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งระดับบริหาร และระดับปฏิบัติงานในประเทศไทย 9 คน

ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การจัดเก็บภาษีของกรมสรรพากร ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) ที่ผสมผสานหลากหลายรูปแบบโดยเน้นที่ผลสำเร็จของงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) ด้านแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงานของบุคคลากรที่ครอบคลุมปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก 4) ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction) ของพนักงานต่อการทำงานในองค์การ 5) ด้านความยืดหยุ่นขององค์การ (Organization Flexibility) ที่มีความสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านทานการแทรกแซงทางการเมือง 6) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation) ที่ทันสมัยและมีหน่วยงานวิจัยและพัฒนาเฉพาะทางเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 7) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ที่มีวิสัยทัศน์ก้าวทันการพัฒนาของนานาประเทศ 8) ด้านผลิตภาพ (Productivity) ขององค์การที่มีคุณภาพสูงและใช้ต้นทุนต่ำ

**อิสยา พัฒนภักดี (2557)** ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยและกระบวนการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติกในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติกในเขตกรุงเทพมหานคร จากมุมมองของผู้ใช้บริการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารจัดการและระดับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติกในเขตกรุงเทพมหานครจากมุมมองของผู้ประกอบการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามผู้ให้บริการและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตลอดจนการสรุปประเด็นในการวิเคราะห์ข้อมูล ประชากร ได้แก่ ผู้ใช้บริการโรงแรมบูติกชาวไทย



และชาวต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ประกอบการโรงแรมบูติกในเขตกรุงเทพมหานครที่เข้าร่วมโครงการประกวดสุดยอดโรงแรมบูติกไทย จำนวน 26 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ให้บริการโรงแรมบูติกชาวไทยและชาวต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน และผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ประกอบการโรงแรมบูติก จำนวน 13 คน

ผลการศึกษาพบว่า ในมุมมองของผู้ให้บริการ ปัจจัยด้านตลาด ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติก ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 33.8 ในขณะที่ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในมุมมองของผู้ประกอบการไม่พบว่ามีกระบวนการบริหารจัดการของผู้ประกอบการที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) ซึ่งอาจเกิดมาจากจำนวนผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามอย่างไรก็ตาม เมื่อสัมภาษณ์ผู้ประกอบการรายคนยังพบว่า กระบวนการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับความสำเร็จของการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติก

**อมรรัตน์ บุตรเจริญ (2555)** ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทศบาลตำบลหนองแขง อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลหนองแขง อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี วิธีการดำเนินการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวัดค่าเฉลี่ยและการกระจายของข้อมูล ประชากร ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลหนองแขง จำนวน 2,932 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของ Yamane's กลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลหนองแขง ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกคือ ด้านความสะดวกเมื่อมีการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านความพึงพอใจในการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานตามลำดับ 2) เทศบาลตำบลหนองแขง ควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับการจัดการงบประมาณให้พอเพียงสำหรับการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

**สมคิด ดวงจักร และอิรอน มะลูลิม (2555)** ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของนโยบายการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อศึกษาการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อศึกษาการนำนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ เพื่อประเมินผลกระทบของการนำนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ และเพื่อศึกษาประสิทธิผลของนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล วิธีการดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก 27 คน (วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแปลความและการตีความ) ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ประชากร ได้แก่ กรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวน 137 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การนำนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก 3) การประเมินนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีผลกระทบอยู่ในระดับน้อย 4) ประสิทธิภาพของนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีความสำเร็จในระดับน้อย 5) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การกำหนดนโยบายธรรมาภิบาล การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ และการประเมินผลกระทบนโยบายธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลของนโยบาย

**กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553)** ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติของกระบวนการการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเพื่อศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิธีการดำเนินการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย แบบ Pearson การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

เขต 2 จำนวน 1,592 คน กลุ่มตัวอย่าง 310 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มผู้บริหารใช้ประชากรทั้งหมด และกลุ่มครูผู้สอน ใช้คํานวนจาก Krejcie and Morgan

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอน มีระดับการปฏิบัติการกระบวนการบริหารทั้ง 7 ด้าน โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติการกระบวนการบริหารของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดงบประมาณ การจัดทีมงาน การประสานงาน การรายงาน การอํานวยการ 2) ผู้บริหารและครูผู้สอน ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิต ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) กระบวนการบริหาร 7 ด้าน โดยรวมมีระดับความสัมพันธ์สูงและมีความทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$  เท่ากับ 0.710) 4) กระบวนการบริหารด้านการรายงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการประสานงาน โดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

**รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2553)** ได้ศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาระดับของกระบวนการบริหารและประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี และเพื่อศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี วิธีการดำเนินการวิจัย โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การคํานวนหาค่าเฉลี่ย การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ตามวิธีของครอนบารค์ การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ประชากร 532 คน

ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ปกครองเด็กนักเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 268 คน

ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการบริหาร ทั้ง 7 ด้าน โดยให้ความสำคัญกับการวางแผน เพราะเป็นหัวใจของการบริหารจัดการทุกอย่างต้องมีการวางแผนมาเป็นอันดับแรกเสมอ ส่วนด้านประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ใน 44 ด้าน ให้ความสำคัญกับ ความร่วมมือของชุมชน ส่วนความสัมพันธ์ ของกระบวนการบริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการจัดงบประมาณ และ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการรายงาน มีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ทองดี ไชยโพธิ์ (2552)** ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์: กรณีศึกษาเปรียบเทียบโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภา เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการ บริหารจัดการโรงพิมพ์คุรุสภาและโรงพิมพ์ทองกมล เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของ การบริหารจัดการโรงพิมพ์คุรุสากับโรงพิมพ์ทองกมล ด้านปริมาณผลผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านระดับความพึงพอใจของลูกค้าของโรงพิมพ์คุรุสภา กับโรงพิมพ์ทองกมล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการโรงพิมพ์คุรุ สภาและโรงพิมพ์ทองกมล ด้านปัจจัยภูมิหลัง ด้านนโยบายและวิธีการจัดการ ด้านลักษณะ องค์กร ด้านลักษณะบุคลากรในองค์กรและด้านสภาพแวดล้อม ของโรงพิมพ์คุรุสากับโรงพิมพ์ ทองกมล วิธีการดำเนินการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นมี ลักษณะคำถามปลายปิด สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา และการวิเคราะห์เทคนิคการ ถดถอยเชิงพหุ ประชากร ได้แก่ บุคลากร โรงพิมพ์คุรุสภา 1,083 คน และบุคลากรโรงพิมพ์ทองกมล จำกัด 1,007 คน โดยใช้สูตร Yamane's ได้จำนวนประชากรจากการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้ โรงพิมพ์ คุรุสภา 293 คน และบุคลากรโรงพิมพ์ทองกมล จำกัด 287 คน เพื่อความสะดวกในการ เปรียบเทียบข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างโรงพิมพ์ละ 300 คน

ผลการศึกษาพบว่าเปรียบเทียบพบว่า 1) โรงพิมพ์ทองกมลมีระดับประสิทธิผลของ บุคลากรด้านการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงพิมพ์คุรุสภามีระดับ ประสิทธิผลของบุคลากรด้านการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ด้านปริมาณผลผลิต ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและด้านระดับความพึงพอใจของลูกค้าของโรงพิมพ์ทองกมล

มีระดับประสิทธิผลของโรงพิมพ์อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่โรงพิมพ์คุรุสภาอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า โรงพิมพ์ของกมลมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากกว่า โรงพิมพ์คุรุสภา 4) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านนโยบายและวิธีการจัดการและด้าน สภาพแวดล้อมพบว่าโรงพิมพ์คุรุสภามีปัจจัยองค์ประกอบรายย่อยที่ส่งผลกระทบต่อโรงพิมพ์ของกมล 5) ส่วนด้านลักษณะบุคลากรในองค์กรมีปัจจัยองค์ประกอบรายย่อยที่ส่งผลกระทบต่อเท่ากัน 6) ทั้งสองโรงพิมพ์มีประเด็นที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ ด้าน คุณภาพงานสิ่งพิมพ์ที่ทำนั้น



ตาราง 2.1 สรุปการทบทวนวรรณกรรม

| ชื่อผู้วิจัย/ปี                                | เรื่องที่ทำการศึกษา   | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา  | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา  | ผลที่ได้จากการวิจัย   |
|--|---|---|---|---|
| ต้องตา เรืองฤทธิ,<br>สุดาภรณ์ อรุณดี<br>(2560) | ประสิทธิผลในการ<br>ให้บริการขององค์การ<br>บริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์<br>อำเภอสองพี่น้อง จังหวัด<br>สุพรรณบุรี | - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่<br>แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบ<br>เลือกตอบ และแบบปลายเปิด<br>- สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน<br>เบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการ<br>วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว<br>(One Way ANOVA)<br>- ประชากร ได้แก่ ผู้ใช้บริการของ<br>องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน<br>10,034 คน<br>- กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดย<br>ให้สูตรคำนวณของ Taro Yamane | - ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ<br>สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา<br>อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน<br>ประเภทของการใช้บริการ<br>- ประสิทธิภาพในการให้บริการโดย<br>วัดจากระดับความพึงพอใจของ<br>ประชาชนในการใช้บริการองค์การ<br>บริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์ อำเภอ<br>สองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี<br>ประกอบด้วย ด้านพนักงาน<br>ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก<br>สะดวก ด้านกระบวนการให้บริการ<br>ด้านอาคาร/สถานที่ และด้าน<br>ขั้นตอนการให้บริการ | - ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยวัด<br>จากระดับความพึงพอใจของประชาชน<br>ในการใช้บริการของ อ.บ.ต.ใน ภาพรวม<br>อยู่ในระดับปานกลาง<br>- เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน<br>อายุ อาชีพ ในภาพรวมของประเภทการ<br>ใช้บริการ ประชากรมีความพึงพอใจใน<br>การให้บริการที่แตกต่างกัน<br>- การแก้ไขปัญหา ได้แก่ กิริยามารยาท<br>การพูดจา ของพนักงานผู้ให้บริการ ลด<br>ระยะเวลาในการให้บริการ การ<br>ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารไม่เข้าถึง<br>ประชาชน สัญลักษณ์บอกทางไม่ชัดเจน<br>อุปกรณ์ไม่อำนวยความสะดวก ถนนควร<br>ปรับปรุง การบริการไม่เท่าเทียมกัน |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี                                       | เรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย   | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา   | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา   | ผลที่ได้จากการวิจัย  |
|---|--|--|--|--|
| ลาวัลย์ ต้นสกุลรุ่งเรือง, เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร (2559) | โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของโรงพยาบาลเอกชนในเขตวัฒนา กรุงเทพฯ | - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สุ่มตัวอย่าง<br>- ประชากร ได้แก่ พนักงานของโรงพยาบาลเอกชนในเขตวัฒนา กรุงเทพฯ สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 400 คน | - ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ สมรรถนะคุณลักษณะของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการจัดการ<br>- ประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล การบรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงาน มีผลสัมฤทธิ์ สูง และผู้รับบริการพึงพอใจ | - ประสิทธิภาพโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การของโรงพยาบาลเอกชนในเขตวัฒนา กรุงเทพฯ แสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้ 65.3% |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี                               | เรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย   | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา   | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา  | ผลที่ได้จากการวิจัย  |
|---|--|--|---|--|
| ธณัฐพล ชะอุ่ม,<br>ปรีชา หงส์ไกรเลิศ<br>(2558) | การบริหารจัดการที่มีผลต่อ<br>ประสิทธิผลของเทศบาล<br>ตำบลในเขตภาคกลางของ<br>ประเทศไทย | - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่<br>แบบสอบถาม<br>- สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์<br>เชิงพรรณนา การวิเคราะห์<br>สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์<br>เทคนิคการถดถอยเชิงพหุคูณ<br>- ประชากร ได้แก่ เทศบาลตำบล<br>ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของกลุ่มจังหวัด<br>ในเขตภาคกลางของประเทศไทย<br>โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 ฝ่าย<br>คือ ฝ่ายการเมือง และ<br>ฝ่ายข้าราชการประจำ<br>รวมจำนวน 340 คน | - การบริหารจัดการ ได้แก่<br>กลยุทธ์องค์การ โครงสร้างองค์การ<br>กระบวนการและเทคโนโลยี<br>บุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์<br>สมรรถนะทางการบริหาร ภาวะผู้นำ<br>วัฒนธรรมองค์การ ทรัพยากรการ<br>บริหาร และการมีส่วนร่วม<br>- ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล<br>ได้แก่ ด้านการจัดหาและการจัดการ<br>ทรัพยากร ด้านกระบวนการภายใน<br>ด้านความสามารถในการสร้างความ<br>พึงพอใจ ด้านผลลัพธ์การ<br>ดำเนินการ และด้านการพัฒนา<br>องค์การ | - การบริหารจัดการในภาพรวม<br>มีระดับการปฏิบัติมาก โดยที่<br>สมรรถนะ/ความสามารถทางการ<br>บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาวะผู้นำ<br>กลยุทธ์องค์การ วัฒนธรรมองค์การ<br>ทรัพยากรบุคคล การมีความ<br>มีส่วนร่วม และโครงสร้างองค์การ มีค่า<br>เฉลี่ยเรียงกันตามลำดับ<br>- ปัจจัยที่สามารถอธิบายประสิทธิผล<br>การบริหารจัดการ ประกอบด้วย<br>ทรัพยากรบริหาร วัฒนธรรมองค์การ<br>การมีส่วนร่วม และสมรรถนะ/<br>ความสามารถทางการบริหาร<br>ตามลำดับ |



ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี              | เรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย  | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา   | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา   | ผลที่ได้จากการวิจัย  |
|------------------------------|---|--|--|--|
| อธิปพัฒน์ เดชขุนทด<br>(2558) | อิทธิพลของการจัดการ<br>ในองค์กรที่มีผลต่อ<br>ประสิทธิผลในการ<br>ปฏิบัติงานของบุคลากร<br>โรงพยาบาลบางปะอิน | - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่<br>แบบสอบถามแบบ<br>- ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ สมการ<br>ถดถอยเชิงพหุ<br>- ประชากร ได้แก่ บุคลากรของ<br>โรงพยาบาลบางปะอิน จำนวน<br>137 คน | - ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร<br>ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร<br>โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการ<br>บริหารขององค์กร บุคลากรของ<br>องค์กร ระบบขององค์กร ทักษะ<br>ขององค์กร ค่านิยมร่วมขององค์กร<br>- ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ<br>บุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน<br>ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย<br>ความสามารถในการปรับตัว ความ<br>พึงพอใจในการทำงาน การคงสภาพ<br>ความสมบูรณ์ระบบค่านิยม | - กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างของ<br>องค์กร รูปแบบการบริหารองค์กร<br>ระบบขององค์กร และทักษะของ<br>ผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลใน<br>การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล<br>บางปะอินในด้านการบรรลุเป้าหมาย<br>- กลยุทธ์ขององค์กร รูปแบบการบริหาร<br>องค์กร ระบบขององค์กร และค่านิยม<br>ร่วมขององค์กร มีอิทธิพลต่อ<br>ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ<br>บุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินในด้าน<br>ความสามารถในการปรับตัว<br>- กลยุทธ์ขององค์กรและโครงสร้างของ<br>องค์กร อิทธิพลต่อประสิทธิผลในการ<br>ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบาง<br>ปะอินในด้านความพึงพอใจในการ<br>ทำงาน |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี                    | เรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา | ผลที่ได้จากการวิจัย  |
|------------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------------|--|
| อธิปพัฒน์ เดชขุนทด<br>(2558) (ต่อ) |                          |                              |                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ระบบขององค์กร และทักษะขององค์กร อิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินในด้านการคงสภาพสมบูรณระบบค่านิยม</li> <li>- ปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินโดยรวม</li> </ul> |



ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี        | เรื่องที่ทำกรวิจัย   | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา  | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา   | ผลที่ได้จากการวิจัย  |
|------------------------|--|---|--|--|
| อัษ แสนภักดี<br>(2558) | รูปแบบของปัจจัยด้าน<br>การบริหารที่ส่งผลต่อ<br>ประสิทธิผลของกีฬา<br>เพื่อความเป็นเลิศ<br>ในสถาบันอุดมศึกษา<br>ของรัฐ | - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่<br>แบบสอบถาม<br>- สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่า<br>สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน<br>- ประชากร ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษา<br>ของรัฐในสังกัดคณะกรรมการการ<br>อุดมศึกษา<br>- กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร<br>ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ<br>บริหารกีฬา สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ<br>ในสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา<br>77 มหาวิทยาลัย ๆ ละ 5 คน รวม<br>ทั้งสิ้น 385 คน ได้มาโดยวิธีการเลือก<br>ตัวอย่างแบบเจาะจง | - ทรัพยากรทางการจัดการบริหาร 4M's<br>ได้แก่ บุคลากร การเงินและงบประมาณ<br>สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก<br>และการจัดการ<br>- หน้าที่ทางด้านการบริหาร ได้แก่<br>การวางแผน การจัดองค์การ การนำไป<br>ปฏิบัติการ และการควบคุม<br>- ประสิทธิภาพในการบริหารกีฬาเพื่อความเป็น<br>เลิศในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่<br>ด้านผลงาน ด้านประสิทธิภาพ ด้าน<br>ความพึงพอใจ ด้านความสามารถในการ<br>ปรับตัว ด้านการพัฒนา และด้านความ<br>อยู่รอดขององค์กร | - ทรัพยากรทางการจัดการบริหาร<br>ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของ<br>การบริหารกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ<br>ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ<br>- ทรัพยากรทางการจัดการบริหาร<br>ส่งผลทางอ้อมผ่านหน้าที่ทางด้าน<br>การบริหาร ไปยังประสิทธิผลของ<br>กีฬาเพื่อความเป็นเลิศใน<br>สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ<br>- หน้าที่ทางด้านการบริหารส่งผล<br>ทางตรงต่อประสิทธิผลของกีฬา<br>เพื่อความเป็นเลิศใน<br>สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี            | เรื่องที่ทำกรวิจัย  | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา   | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา   | ผลที่ได้จากการวิจัย   |
|----------------------------|---|--|--|---|
| ประพันธ์ ไพรวงศ์<br>(2557) | ประสิทธิผลการ<br>บริหารองค์การด้าน<br>งานก่อสร้างสนาม<br>กีฬาอำเภอ<br>ของกรมพลศึกษา | - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่<br>แบบสอบถามเป็นหลักลักษณะของ<br>คำถามปลายปิด และใช้แบบสัมภาษณ์<br>- สถิติที่ใช้ ได้แก่ อาศัยตัวแบบและ<br>สมการโครงสร้าง เพื่อพิจาณาค่า<br>สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และการ<br>วิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ<br>ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05<br>- ประชากร บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการ<br>ก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอของกรมพล<br>ศึกษา ที่ก่อสร้างในปี 2555 จำนวน 21<br>แห่ง และ ปี 2556 จำนวน 30 แห่ง<br>- กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของ<br>หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2,159 คน | - การบริหารองค์การ ได้แก่<br>การวางแผน การจัดการองค์การ<br>การประสานงาน การจัดบุคลากร<br>- ประสิทธิภาพ ได้แก่ การปรับตัวของ<br>องค์การ การบรรลุเป้าหมายที่ทันต่อ<br>เวลาคุณภาพของงาน | - ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุก<br>ด้าน และการบริหารองค์การด้าน<br>งานก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอ ของ<br>กรมพลศึกษาอยู่ในระดับมากทุก<br>ด้านเช่นกัน<br>- การบริหารองค์การ ด้านการ<br>วางแผนมีความสัมพันธ์กับ<br>ประสิทธิผลในด้านคุณภาพของงาน |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี           | เรื่องที่ทำกรวิจัย  | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา  | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา   | ผลที่ได้จากการวิจัย   |
|---------------------------|---|---|--|---|
| เอมอร พลวัฒนกุล<br>(2557) | องค์ประกอบ<br>ประสิทธิผลองค์การ<br>จัดเก็บภาษี<br>กรมสรรพากร<br>ในประเทศไทย | - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่<br>การสนทนากลุ่ม (Focus Group)<br>สังเกตสถานที่ทำงานจริง การอ่าน<br>บันทึกการประชุม และข้อมูลอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง<br>- ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์<br>ข้อมูลเชิงเนื้อหา<br>- ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ<br>ภายในและภายนอก กรมสรรพากร<br>มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งระดับบริหาร และ<br>ระดับปฏิบัติงานในประเทศไทย<br>9 คน | - องค์ประกอบประสิทธิผล<br>องค์การจัดเก็บภาษีของ<br>กรมสรรพากร ได้แก่<br>ด้านโครงสร้างองค์การ<br>ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ<br>ด้านแรงจูงใจ ด้านความพึงพอใจ<br>ด้านความยืดหยุ่นขององค์การ<br>ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม<br>ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์<br>ด้านผลผลิตภาพขององค์การ | - องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การ<br>จัดเก็บภาษีของกรมสรรพากร<br>ประกอบด้วย 8 ด้าน<br>1. ด้านโครงสร้างองค์การ เน้นที่<br>ผลสำเร็จของงาน ที่ผสมผสาน<br>หลากหลายรูปแบบโดยเน้นที่ผลสำเร็จ<br>ของงาน<br>2. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ<br>ช่วยให้กระบวนการมีส่วนร่วมในการ<br>ทำงาน<br>3. ด้านแรงจูงใจ ครอบคลุมถึงปัจจัย<br>ภายในและปัจจัยภายนอก<br>4. ด้านความพึงพอใจ<br>5. ด้านความยืดหยุ่นขององค์การ<br>6. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม<br>7. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์<br>8. ด้านผลผลิตภาพขององค์การ |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี        | เรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย   | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา   | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา   | ผลที่ได้จากการวิจัย  |
|------------------------|--|--|--|--|
| อิสยา พัฒนภักดี (2557) | ปัจจัยและกระบวนการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติกในเขตกรุงเทพมหานคร | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามผู้ใช้บริการและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ</li> <li>- สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ตลอดจนการสรุปประเด็นในการวิเคราะห์ข้อมูล</li> <li>- ประชากร ได้แก่ ผู้ใช้บริการโรงแรมบูติกชาวไทยและชาวต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ประกอบการโรงแรมบูติกในเขตกรุงเทพมหานครที่เข้าร่วมโครงการประกวดสุดยอดโรงแรมบูติกไทย จำนวน 26 คน</li> <li>- กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ใช้บริการโรงแรมบูติกชาวไทยและชาวต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน และผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ประกอบการโรงแรมบูติก จำนวน 13 คน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</li> <li>- ปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง ปัจจัยด้านการบริการ ปัจจัยด้านบุคลากร</li> <li>- ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านเทคโนโลยี</li> <li>- กระบวนการบริหารจัดการด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการสั่งการ</li> <li>- ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน ด้านงบประมาณ - ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติกในเขตกรุงเทพมหานคร</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัจจัยด้านตลาด ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติก ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 33.8</li> <li>- ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในมุมมองของผู้ประกอบการไม่พบว่ามีกระบวนการบริหารจัดการของผู้ประกอบการที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (<math>p &gt; 0.05</math>) ซึ่งอาจเกิดมาจากจำนวนผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม</li> <li>- เมื่อสัมภาษณ์ผู้ประกอบการรายคนยังพบว่า กระบวนการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับความสำเร็จของการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติก</li> </ul> |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี              | เรื่องที่ทำการศึกษา  | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา   | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา  | ผลที่ได้จากการวิจัย   |
|------------------------------|--|--|---|---|
| อมรรัตน์ บุตรเจริญ<br>(2555) | การศึกษาระดับประสิทธิผล<br>การบริหารงานด้านโครงสร้าง<br>พื้นฐาน เทศบาลตำบลหนอง<br>แขวง อำเภอหนองแขง จังหวัด<br>สระบุรี | - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่<br>แบบสอบถาม ลักษณะคำถาม<br>ปลายปิดและปลายเปิด<br>- ประชากร ได้แก่ ประชาชนใน<br>พื้นที่เทศบาลตำบลหนองแขง<br>จำนวน 2,932 คน โดยใช้วิธีการ<br>สุ่มตัวอย่างของ Yamane รวม<br>จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 352 คน | - ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ<br>อาชีพ การเป็นสมาชิกกลุ่มทาง<br>สังคม ระยะเวลาการเข้ามาตั้งถิ่น<br>ฐานในตำบล<br>- ประสิทธิภาพการบริหารงานด้าน<br>โครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบล<br>หนองแขง ได้แก่ ด้านการ<br>ดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน<br>ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน<br>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านความ<br>สะดวกเมื่อมีการดำเนินงานด้าน<br>โครงสร้างพื้นฐาน ด้านความ<br>พึงพอใจในการดำเนินงานด้าน<br>โครงสร้าง และ ด้านความต้องการ<br>ในการพัฒนางานด้านโครงสร้าง<br>พื้นฐาน | - ระดับประสิทธิผลการบริหารงาน<br>ด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาล<br>ตำบลหนองแขงทั้ง 5 ด้าน<br>ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี<br>ค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ คือ ความสะดวก<br>เมื่อมีการดำเนินงานด้านโครงสร้าง<br>พื้นฐาน ด้านการดำเนินงานด้าน<br>โครงสร้างพื้นฐาน และความ<br>พึงพอใจในการดำเนินงานด้าน<br>โครงสร้างพื้นฐาน ตามลำดับ |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี                           | เรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย   | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา  | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา  | ผลที่ได้จากการวิจัย   |
|---|--|---|---|---|
| สมคิด ดวงจักร<br>อิมรอน มะลูลีม<br>(2555) | ประสิทธิผลของนโยบาย<br>การบริหารจัดการตาม<br>หลักธรรมาภิบาล<br>ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ | - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่<br>แบบสอบถามแบบมาตราส่วน<br>ประเมินค่า 4 ระดับ และการ<br>สัมภาษณ์แบบเจาะลึก 27 คน<br>(วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแปล<br>ความและการตีความ)<br>- ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย<br>ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์<br>และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ<br>แบบขั้นตอน<br>- ประชากร ได้แก่ กรรมการสภา<br>มหาวิทยาลัย จำนวน 137 คน | - การกำหนดนโยบายธรรมาภิบาล<br>- การนำนโยบายธรรมาภิบาลไป<br>ปฏิบัติ<br>- การประเมินผลนโยบายธรรมาภิบาล<br>- ประสิทธิผลของนโยบายธรรมาภิบาล<br>ได้แก่ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่<br>บรรลุ ความสอดคล้องของนโยบาย<br>การพัฒนาอย่างยั่งยืน คุณภาพและ<br>มาตรฐานการศึกษา ความคุ้มค่าในการ<br>บริหารงบประมาณ ภาวะสมดุลของ<br>ภาวะแวดล้อม จริยธรรมาภิบาล | - การกำหนดนโยบายการบริหาร<br>จัดการตามหลักธรรมาภิบาล และ<br>การนำนโยบายการบริหารจัดการ<br>ตามหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอยู่ใน<br>ระดับมาก การประเมินนโยบายการ<br>บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล<br>มีผลกระทบอยู่ในระดับน้อย<br>ส่วนประสิทธิผลของนโยบายการ<br>บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล<br>มีความสำเร็จในระดับน้อย และ<br>ผลการทดสอบสมมติฐาน ในการ<br>กำหนดนโยบาย การนำนโยบาย และ<br>การประเมินนโยบายธรรมาภิบาล<br>มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ<br>นโยบายในเชิงบวก |



ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี           | เรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย   | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา  | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา   | ผลที่ได้จากการวิจัย   |
|---------------------------|--|---|--|---|
| กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) | กระบวนการการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 | - เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม<br>- สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย แบบ Pearson<br>การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน<br>- ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1,592 คน<br>- กลุ่มตัวอย่าง 310 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มผู้บริหารใช้ประชากรทั้งหมด และกลุ่มครูผู้สอน ใช้คำนวณจาก Krejcie and Morgan | - กระบวนการการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดทีมงาน การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน การจัดงบประมาณ<br>- ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ความสามารถในการผลิต ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการแก้ปัญหา | - ผู้บริหารและครูผู้สอน มีระดับการปฏิบัติการกระบวนการบริหาร โดยรวมในระดับมาก<br>เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดงบประมาณ การจัดทีมงาน การประสานงาน การรายงาน การอำนวยการ<br>- ผู้บริหารและครูผู้สอน ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยรวมในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิต ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก<br>- กระบวนการบริหาร 7 ด้าน มีระดับความสัมพันธ์สูงและมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน<br>- กระบวนการบริหาร ด้าน การรายงาน ด้านการจัดงบประมาณและด้านการประสานงาน โดยรวมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี           | เรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย  | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา   | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา  | ผลที่ได้จากการวิจัย  |
|---------------------------|---|--|---|--|
| รุ่งอรุณ เดือนใหญ่ (2553) | ศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี | - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม<br>- สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง สัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน<br>- ประชากร 532 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ นายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ปกครองเด็กนักเรียน<br>- กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 268 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน | - กระบวนการบริหาร 7 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคลการอำนวยการหรือสั่งงาน การประสานงาน การรายงาน และ การจัดงบประมาณ<br>- ประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย หลักสูตรที่เหมาะสม พัฒนาการและการเรียนรู้ ความปลอดภัย สถานที่และสภาพแวดล้อมความร่วมมือของชุมชน | - กระบวนการบริหาร ทั้ง 7 ด้าน โดยให้ความสำคัญกับการวางแผน เพราะเป็นหัวใจของการบริหารจัดการทุกอย่างต้องมีการวางแผนมาเป็นอันดับแรกเสมอ<br>- ส่วนด้านประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ใน 4 ด้าน ให้ความสำคัญกับ ความร่วมมือของชุมชน ส่วนความสัมพันธ์ ของกระบวนการบริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี<br>- ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการจัดงบประมาณ และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการรายงาน มีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี          | เรื่องที่ทำกรวิจัย  | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา  | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา  | ผลที่ได้จากการวิจัย   |
|--------------------------|---|---|---|---|
| ทองดี ไชยโพธิ์<br>(2552) | ประสิทธิผลของการ<br>บริหารจัดการโรงพิมพ์:<br>กรณีศึกษาเปรียบเทียบ<br>โรงพิมพ์ของกมลกับโรง<br>พิมพ์คุรุสภา | - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่<br>แบบสอบถามความคิดเห็นมี<br>ลักษณะคำถามปลายปิด<br>- สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์เชิง<br>พรรณนา และการวิเคราะห์เทคนิค<br>การถดถอยเชิงพหุ<br>- ประชากร ได้แก่ บุคลากร โรง<br>พิมพ์คุรุสภา 1,083 คน และ<br>บุคลากรโรงพิมพ์ของกมล จำกัด<br>1,007 คน โดยใช้สูตร Yamane's<br>ได้จำนวนประชากรจากการสุ่ม<br>ตัวอย่าง ดังนี้ โรงพิมพ์คุรุสภา<br>293 คน และบุคลากรโรงพิมพ์ของ<br>กมล จำกัด 287 คน เพื่อความ<br>สะดวกในการเปรียบเทียบข้อมูล<br>ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างโรงพิมพ์ละ<br>300 คน | - ปัจจัยภูมิหลัง<br>- ปัจจัยด้านนโยบายและวิธีการจัดการ<br>- ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร<br>- ปัจจัยทางลักษณะบุคลากรในองค์กร<br>- ปัจจัยสภาพแวดล้อม<br>- ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ<br>โรงพิมพ์ ได้แก่ ปริมาณผลผลิตของโรง<br>พิมพ์ คุณภาพของงาน ความรวดเร็วใน<br>การปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจของ<br>ลูกค้า | - โรงพิมพ์ของกมลระดับประสิทธิผลใน<br>การปฏิบัติงานในภาพมีระดับปานกลาง<br>ส่วนของ โรงพิมพ์คุรุสภา มีระดับดีมาก<br>- ด้านปริมาณผลผลิต ด้านความรวดเร็ว<br>ในการปฏิบัติงานและด้านระดับความ<br>พึงพอใจของลูกค้า โรงพิมพ์ของกมล<br>มีระดับประสิทธิผลของโรงพิมพ์อยู่ในระดับ<br>ปานกลาง ขณะที่โรงพิมพ์คุรุสภาอยู่ใน<br>ระดับมาก<br>- ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล<br>พบว่า โรงพิมพ์ของกมลมีปัจจัยที่มี<br>ความสัมพันธ์มากกว่าโรงพิมพ์คุรุสภา<br>- ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านนโยบาย<br>และวิธีการจัดการและด้านสภาพแวดล้อม<br>พบว่าโรงพิมพ์คุรุสภามีปัจจัยองค์ประกอบ<br>รายย่อยที่ส่งผลกระทบต่อมากกว่าโรงพิมพ์<br>ของกมล |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย/ปี                | เรื่องที่ทำกรวิจัย | วิธีการวิจัย/ประชากรที่ศึกษา | ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา | ผลที่ได้จากการวิจัย  |
|--------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------------------|--|
| ทองดี ไชยโพธิ์<br>(2552) (ต่อ) |                    |                              |                                | <ul style="list-style-type: none"><li>- ส่วนด้านลักษณะบุคลากรในองค์กรมีปัจจัยองค์ประกอบรายย่อยที่ส่งผลกระทบต่อเท่ากัน</li><li>- ทั้งสองโรงพิมพ์มีประเด็นที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ ด้านคุณภาพงานสิ่งพิมพ์ที่ทำนั้น</li></ul> |





ตาราง 2.3 สังกะหร่งนงควยท่เกยวข้องตัวแปรอศระ

| ช้อกน้กควย  | ตัวแปร     |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
|---|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|   | ควมท่งพอใจ | ผลต่งท่งพอใจ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ | ภษบรชฐรชฐรชฐ |
| ต้องตอ เรืองฤทธี, สดภภรณั อรุณดี (2560)             | ✓          |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| ลววัลย์ ตันสกุลรุ่งเรือง เสาวนีย์ สมันตตรีพร (2559) | ✓          | ✓            | ✓            | ✓            |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| ธณัฐพล ชะอุ่ม, ปรีชา หงส์ไกรเลิศ (2558)             | ✓          |              | ✓            |              | ✓            | ✓            | ✓            |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| อธิปพัฒน์ เคชขุนทด (2558)                           | ✓          |              | ✓            |              |              |              | ✓            | ✓            |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| อัษ แซนภักดี (2558)                                 | ✓          |              |              |              |              |              | ✓            | ✓            | ✓            | ✓            |              |              |              |              |              |              |              |              |
| ประพันธ์ ไพรัชชกุล (2557)                           |            |              | ✓            |              |              |              | ✓            | ✓            |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| เอมอร พลวัฒน์กุล (2557)                             | ✓          |              |              |              |              |              | ✓            | ✓            |              | ✓            | ✓            | ✓            | ✓            |              |              |              |              |              |
| อศศภ พัฒนภักดี (2557)                               |            |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| อมรรรัตน์ บุตรเจริญ (2555)                          | ✓          |              |              |              |              |              | ✓            | ✓            |              |              |              |              | ✓            | ✓            |              |              |              |              |
| สมคิต ดวงจักร, อมรอน มะดูลิม (2555)                 |            |              | ✓            |              |              |              | ✓            | ✓            |              |              |              |              | ✓            | ✓            |              |              |              |              |
| กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) □                         |            |              |              |              |              |              | ✓            | ✓            |              |              |              |              |              |              | ✓            | ✓            |              |              |
| รุ่งอรุณ เตือนใหญ่ (2553)                           |            |              |              |              |              |              | ✓            | ✓            |              |              | ✓            |              |              |              |              |              | ✓            |              |
| ทองดี ไชยโพธิ์ (2552)                               | ✓          |              | ✓            |              |              |              |              | ✓            |              |              |              |              |              |              |              |              |              | ✓            |

จากศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัย เรื่องกระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้าง อาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย โดยตัวแปรต้นได้ใช้กระบวนการจัดการตามหลัก POSDCoRB ของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการทำงบประมาณ (Budgeting) ในส่วนของ ตัวแปรตามได้นำเอางานวิจัยของ อธิพัฒน์ เดชขุนทด (2558) อธิ แสนภักดี (2557) ประพันธ์ ไพรอังกฤษ (2557) และทองดี ไชยโพธิ์ (2557) มาพัฒนา ซึ่งตัวแปรในงานวิจัยนี้ คือ ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย ความพึงพอใจ คุณภาพของผลงาน บรรลุเป้าหมายตาม เวลาที่กำหนด การปรับตัวขององค์การ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนในการศึกษา ดังต่อไปนี้

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

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บริษัท SMEs กลุ่มธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 867 บริษัท ที่มา: ([www.dbd.go.th](http://www.dbd.go.th) สืบค้นวันที่ 21 กรกฎาคม 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัท SMEs กลุ่มธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 324 บริษัท ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการคัดเลือกกลุ่มบริษัท SMEs ที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 1 ล้านบาท ถึง 5 ล้านบาท และเลือกเฉพาะบริษัทที่มีผลกำไรในการประกอบการในปี 2559 รวมถึงพิจารณาถึงรายได้รวมต้องไม่เกิน 30 ล้านบาท

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจในการทดสอบด้วยโปรแกรม G\*Power Analysis กำหนดตามสถิติ Multiple Regression ที่ใช้ในการ



วิเคราะห์ข้อมูล (Faul, Erdfelder, Buchaner & Lang, 2009) ในการคำนวณกำหนดค่าอำนาจการทดสอบ ( $1-\beta$ ) เท่ากับ 0.95 ค่าอัลฟา ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.05 กำหนดอำนาจการทดสอบ (Power of test) 0.95 มีทั้งหมด จำนวน 8 ตัวแปร แทนค่าในโปรแกรมได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 160 ตัวอย่างขึ้นไป ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ประกอบการบริษัท SMEs สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งเน้นในการศึกษาถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 324 บริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามโดยครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการจัดการตามหลัก POSDCoRB สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) 4) การสั่งการ (Directing) 5) การประสานงาน (Coordinating) 6) การรายงาน (Reporting) และ 7) การทำงบประมาณ (Budgeting) จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 19 ข้อ แบ่งออกเป็น

- 4.1 ความพึงพอใจ
- 4.2 คุณภาพของผลงาน
- 4.3 การบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด
- 4.4 การปรับตัวขององค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

โดยส่วนที่ 1 - 2 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| ค่าระดับคะแนน          | ระดับปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็น |
|------------------------|-------------------------------|
| ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 5 | หมายถึง มากที่สุด             |
| ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 4 | หมายถึง มาก                   |
| ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 3 | หมายถึง ปานกลาง               |
| ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 2 | หมายถึง น้อย                  |
| ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 1 | หมายถึง น้อยที่สุด            |

เกณฑ์การแปลผลของความคิดเห็นพิจารณาจากค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าของเบสท์ (Best, 1978) สามารถจัดช่วงได้ ดังนี้

| ค่าระดับคะแนน                   | ระดับปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็น |
|---------------------------------|-------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 – 5.00 | หมายถึง มากที่สุด             |
| คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.50 – 4.49 | หมายถึง มาก                   |
| คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.50 – 3.49 | หมายถึง ปานกลาง               |
| คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.50 – 2.49 | หมายถึง น้อย                  |
| คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 – 1.49 | หมายถึง น้อยที่สุด            |

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ให้ผู้ประกอบการบริษัท SMEs สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และให้ตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (QR Code Scan) ในระหว่างเดือน สิงหาคม - ธันวาคม 2560 เมื่อได้ครบตามจำนวน ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม แล้วนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการกระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลเพื่อหาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำค่าทางสถิติมาวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

3.4.2 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.4.3 สถิติอ้างอิงการทดสอบสมมติฐานกระบวนการจัดการ ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ทำการทดสอบแบบ ความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Regression Analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_7x_7$$

โดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบเชิงพหุ จะต้องมีส่วนไขในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน (Error or Residual : e) จะต้องมีการแจกแจงแบบปกติด้วยค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์
2. ค่าแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนต้องคงที่
3. ค่าคลาดเคลื่อนที่ i และ j ต้องเป็นอิสระกัน หรือ  $E_i$  และ  $E_j$  ต้องเป็นอิสระกัน  $i, j = 1, 2, \dots, n ; i \neq j$
4. ตัวแปรอิสระกัน X's ต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน กรณีที่ตัวแปรอิสระ X's มีความสัมพันธ์กัน จะเรียกว่าเกิดปัญหา Multicollinearity

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 324 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับสมบูรณ์ จำนวน 160 ชุด และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิจัย เก็บข้อมูล วิเคราะห์ ประมวลผล ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

|                |     |  |
|----------------|-----|--|
| n              | แทน | กลุ่มตัวอย่าง  |
| $\bar{X}$      | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean)   |
| S.D.           | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)   |
| r              | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  |
| B              | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งจะเป็นการเขียนสมการในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง |
| $\beta$ (Beta) | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งจะเป็นการเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน        |
| e              | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อน   |
| Sum of Squares | แทน | ผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนกำลังสอง  |
| df             | แทน | ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)   |
| Mean Squares   | แทน | ความแปรปรวน หรือส่วนเบี่ยงเบนกำลังสองเฉลี่ย  |
| F              | แทน | สถิติทดสอบ F-test ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวน  |
| R              | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ  |
| R <sup>2</sup> | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R Square)  |

|                   |     |  |
|-------------------|-----|--|
| Std.Error         | แทน | ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม          |
| t                 | แทน | ค่าสถิติ t เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตามได้       |
| Sig.              | แทน | ค่าความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐาน $H_0$ ที่ได้จากการคำนวณจากข้อมูล                     |
| Tolerance         | แทน | ค่าการบอกระดับความไม่สัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ ในสมการ                                 |
| VIF               | แทน | ค่าแสดงระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น               |
| Adjusted R Square | แทน | ค่า R Square ที่ปรับแก้ไขให้เหมาะสม เมื่อข้อมูลที่ใช้มีจำนวนน้อยและตัวแปรอิสระมีจำนวนมาก |
| Durbin-Watson     | แทน | ค่าทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์การภายในตัวเองหรือไม่                                |
| **                | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติ .01  |

การเสนอการวิเคราะห์ผลข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

จากการศึกษากระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยค่าสถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนาสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนมาตรฐาน ของกระบวนการจัดการ  
ด้านการวางแผน (n = 160)

| กระบวนการจัดการ  | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับปฏิบัติ | อันดับ |
|--|-------------|-------------|--------------|--------|
| <b>ด้านการวางแผน (Planning)</b>  |             |             |              |        |
| 1. มีการวางแผนรายได้ต้นทุนโครงการ ค่าใช้จ่ายของแต่ละโครงการเพื่อการคาดการณ์กำไรที่คาดหวังขององค์กร | 4.03        | .941        | มาก          | 1      |
| 2. มีการวางแผนในการจัดสรรคนงานให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท  | 3.64        | .850        | มาก          | 3      |
| 3. มีการวางแผนจัดหาแรงงาน เพื่อความชำนาญการในการทำงาน  | 3.80        | .853        | มาก          | 2      |
| 4. วางแผนการใช้เครื่องจักรในการทำงาน และใช้วัสดุก่อสร้างสมัยใหม่เพื่อทดแทนแรงงานคน                 | 3.39        | .847        | ปานกลาง      | 5      |
| 5. วางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม                     | 3.48        | .752        | มาก          | 4      |
| <b>รวม</b>   | <b>3.67</b> | <b>.700</b> | <b>มาก</b>   |        |

จากตาราง 4.1 พบว่า กระบวนการจัดการด้านการวางแผน ของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = .700) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการวางแผนรายได้ต้นทุนโครงการ ค่าใช้จ่ายของแต่ละโครงการเพื่อการคาดการณ์กำไรที่คาดหวังขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .941) รองลงมาคือ

มีการวางแผนจัดหาแรงงาน เพื่อความชำนาญการในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = .853) มีการวางแผนในการจัดสรรคนงานให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = .850) วางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .752) และวางแผนการที่จะใช้เครื่องจักรในการทำงานและใช้วัสดุก่อสร้างสมัยใหม่เพื่อทดแทนแรงงานคน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .847) ตามลำดับ

**ตาราง 4.2** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกระบวนการจัดการด้านการจัดการองค์การ (n = 160)

| กระบวนการจัดการ   | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับปฏิบัติ   | อันดับ |
|---|-------------|-------------|----------------|--------|
| <b>ด้านการจัดองค์การ (Organizing)</b>   |             |             |                |        |
| 1. องค์การมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายบัญชาการอย่างชัดเจน                           | 3.41        | .804        | ปานกลาง        | 2      |
| 2. การจัดแบ่งแยกหน่วยงานตามสายงานที่รับผิดชอบกัน มีความเหมาะสมชัดเจนและรวดเร็วต่อการประสานงาน | 3.37        | .724        | ปานกลาง        | 3      |
| 3. โครงสร้างองค์การมีความกะทัดรัดและคล่องตัวทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน     | 3.46        | .734        | ปานกลาง        | 1      |
| <b>รวม</b>  | <b>3.41</b> | <b>.610</b> | <b>ปานกลาง</b> |        |

จากตาราง 4.2 พบว่า กระบวนการจัดการด้านการจัดองค์การ ของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .610) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โครงสร้างองค์การมีความกะทัดรัดและคล่องตัวทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .734) รองลงมาคือ องค์การมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายบัญชาการอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .804) และการจัดแบ่งแยกหน่วยงานตามสายงาน

ที่รับผิดชอบกัน มีความเหมาะสมชัดเจน และรวดเร็วต่อการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = .724) ตามลำดับ

**ตาราง 4.3** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกระบวนการจัดการ  
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน (n = 160)

| กระบวนการจัดการ   | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับปฏิบัติ   | อันดับ |
|---|-------------|-------------|----------------|--------|
| <b>ด้านการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)</b>   |             |             |                |        |
| 1. การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ     | 3.57        | .758        | มาก            | 1      |
| 2. การคัดเลือกบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสายงาน                                     | 3.51        | .761        | มาก            | 3      |
| 3. การให้ความสำคัญในการฝึกฝีมือแรงงาน พร้อมกับการพัฒนาของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นสำคัญ | 3.56        | .859        | มาก            | 2      |
| 4. การจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม  | 3.33        | .640        | ปานกลาง        | 4      |
| <b>รวม</b>  | <b>3.49</b> | <b>.526</b> | <b>ปานกลาง</b> |        |

จากตาราง 4.3 พบว่า กระบวนการจัดการด้านการจัดคนเข้าทำงาน ของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = .526) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = .758) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญในการฝึกฝีมือแรงงาน พร้อมกับการพัฒนาของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = .859) การคัดเลือกบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสายงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = .761) และการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .640) ตามลำดับ



ตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกระบวนการจัดการ  
ด้านการอำนวยความสะดวก (n = 160)

| กระบวนการจัดการ  | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับปฏิบัติ   | อันดับ |
|--|-------------|-------------|----------------|--------|
| <b>ด้านการอำนวยความสะดวก (Directing)</b>                                 |             |             |                |        |
| 1. มีการให้อำนาจการสั่งการ และการตัดสินใจแก่ทีมงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม | 3.38        | .690        | ปานกลาง        | 2      |
| 2. มีการติดตามตรวจสอบรายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน                  | 3.46        | .776        | ปานกลาง        | 1      |
| <b>รวม</b>   | <b>3.42</b> | <b>.628</b> | <b>ปานกลาง</b> |        |

จากตาราง 4.4 พบว่า กระบวนการจัดการด้านการจัดคนเข้าทำงาน ของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = .628) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการติดตามตรวจสอบรายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .776) รองลงมาคือ มีการให้อำนาจการสั่งการและการตัดสินใจแก่ทีมงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .690)

ตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกระบวนการจัดการ  
ด้านการประสานงาน (n = 160)

| กระบวนการจัดการ  | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับปฏิบัติ   | อันดับ |
|--|-------------|-------------|----------------|--------|
| <b>ด้านการประสานงาน (Coordinating)</b>   |             |             |                |        |
| 1. ทีมงานเห็นความสำคัญ และพร้อมให้ความร่วมมือกันทำงาน  | 3.33        | .814        | ปานกลาง        | 3      |
| 2. การติดต่อประสานงานมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ   | 3.45        | .742        | ปานกลาง        | 1      |
| 3. การจัดการระบบสื่อสารเพื่อเพิ่มความเข้าใจในการประสานงาน โดยการจัดประชุมเพื่อแจ้งปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.43        | .859        | ปานกลาง        | 2      |
| <b>รวม</b>   | <b>3.40</b> | <b>.573</b> | <b>ปานกลาง</b> |        |

จากตาราง 4.5 พบว่า กระบวนการจัดการด้านการประสานงาน ของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .573) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อประสานงานมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = .742) รองลงมาคือ การจัดการระบบสื่อสารเพื่อเพิ่มความเข้าใจในการประสานงาน โดยการจัดประชุมเพื่อแจ้งปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .859) และทีมงานเห็นความสำคัญ และพร้อมให้ความร่วมมือกันทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .814) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกระบวนการจัดการ  
ด้านการรายงาน (n = 160)

| กระบวนการจัดการ   | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับปฏิบัติ   | อันดับ |
|---|-------------|-------------|----------------|--------|
| <b>ด้านการรายงาน (Reporting)</b>                          |             |             |                |        |
| 1. การให้ความสำคัญของการรายงานและการประเมินผลงาน          | 3.41        | .772        | ปานกลาง        | 1      |
| 2. การรายงานและการประเมินผลมีความรวดเร็วและทันเหตุการณ์   | 3.36        | .740        | ปานกลาง        | 2      |
| 3. มีการนำรายงานและผลการประเมินจากภายนอกมาพัฒนาองค์การ    | 3.09        | .914        | ปานกลาง        | 3      |
| 4. มีการฝึกอบรมและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง | 2.88        | .857        | ปานกลาง        | 4      |
| <b>รวม</b>  | <b>3.19</b> | <b>.628</b> | <b>ปานกลาง</b> |        |

จากตาราง 4.6 พบว่า กระบวนการจัดการ ด้านการรายงาน ของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = .628) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้ความสำคัญของการรายงานและการประเมินผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .772) รองลงมาคือ การรายงานและการประเมินผลมีความรวดเร็วและทันเหตุการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = .740) การนำรายงานและผลการประเมินจากภายนอกมาพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = .914) และมีการฝึกอบรมและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ , S.D. = .857) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกระบวนการจัดการ  
ด้านการจัดทำงานประมาณ (n = 160)

| กระบวนการจัดการ  | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับปฏิบัติ | อันดับ |
|--|-------------|-------------|--------------|--------|
| <b>ด้านการจัดทำงานประมาณ (Budgeting)</b>                       |             |             |              |        |
| 1. การให้ความสำคัญกับการจัดทำงานประมาณ                         | 3.58        | .942        | มาก          | 1      |
| 2. การจัดการงบประมาณมีความรัดกุมและเคร่งครัด                   | 3.54        | .734        | มาก          | 3      |
| 3. ความสอดคล้องของระบบบัญชีและการเงินมีความเหมาะสมกับการจัดการ | 3.36        | .765        | ปานกลาง      | 4      |
| 4. มีการตรวจสอบระบบบัญชีและประเมินผลระบบการเงิน/บัญชี ทุกปี    | 3.57        | .813        | มาก          | 2      |
| <b>รวม</b>   | <b>3.51</b> | <b>.670</b> | <b>มาก</b>   |        |

จากตาราง 4.7 พบว่า กระบวนการจัดการ ด้านการจัดทำงานประมาณ ของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = .670) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้ความสำคัญกับการจัดทำงานประมาณ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .942) รองลงมาคือ มีการตรวจสอบระบบบัญชีและประเมินผลระบบการเงิน/บัญชี ทุกปี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = .813) การจัดการงบประมาณมีความรัดกุมและเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = .734) และความสอดคล้องของระบบบัญชีและการเงินมีความเหมาะสมกับการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = .765) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความมีประสิทธิผลของ  
องค์การ ด้านความพึงพอใจ (n = 160)

| ความมีประสิทธิผลขององค์การ  | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ<br>ความคิดเห็น | อันดับ |
|---|-------------|-------------|----------------------|--------|
| <b>ด้านความพึงพอใจ</b>  |             |             |                      |        |
| 1. ความพึงพอใจในการส่งมอบงาน กับผลกำไร<br>และงานมีคุณภาพ  | 3.36        | .764        | ปานกลาง              | 4      |
| 2. ความพึงพอใจด้านเวลากับผลลัพธ์ที่ได้  | 3.35        | .684        | ปานกลาง              | 3      |
| 3. ความพึงพอใจของทีมงาน มีความสุขการ<br>ทำงานและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์การ<br>สำหรับการปันผลตอบแทนที่เหมาะสม | 3.34        | .673        | ปานกลาง              | 5      |
| 4. ลูกค้ำมีความพอใจกับระยะเวลาที่ใช้ใน<br>การก่อสร้าง   | 3.59        | .618        | มาก                  | 2      |
| 5. ลูกค้ำมีความพอใจกับคุณภาพของผลงาน<br>ที่ได้รับเป็นไปตามข้อกำหนดและสามารถ<br>ใช้งานได้ดี                      | 3.64        | .657        | มาก                  | 1      |
| <b>รวม</b>  | <b>3.46</b> | <b>.519</b> | <b>ปานกลาง</b>       |        |

จากตาราง 4.9 พบว่า ความมีประสิทธิผลขององค์การ ด้านความพึงพอใจ ของธุรกิจ  
ก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ,  
S.D. = .519) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลูกค้ำมีความพอใจกับคุณภาพของผลงานที่ได้รับเป็นไป  
ตามข้อกำหนดและสามารถใช้งานได้ดี อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = .657) รองลงมา  
คือ ลูกค้ำมีความพอใจกับระยะเวลาที่ใช้ในการก่อสร้าง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.59$ ,  
S.D. = .618) ความพึงพอใจด้านเวลากับผลลัพธ์ที่ได้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ,  
S.D. = .684) ความพึงพอใจในการส่งมอบงาน กับผลกำไร และงานมีคุณภาพ อยู่ในระดับ  
ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = .764) และความพึงพอใจของทีมงาน มีความสุขการทำงานและ  
เต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์การสำหรับการปันผลตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = .673) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความมีประสิทธิภาพของ  
องค์การ ด้านคุณภาพของผลงาน (n = 160)

| ความมีประสิทธิภาพขององค์การ                                  | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ<br>ความคิดเห็น | อันดับ |
|--|-------------|-------------|----------------------|--------|
| <b>ด้านคุณภาพของผลงาน</b>                                    |             |             |                      |        |
| 1. ผลงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด                                | 3.70        | .708        | มาก                  | 1      |
| 2. ผลงานเป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง                | 3.70        | .830        | มาก                  | 1      |
| 3. การควบคุมต้นทุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานก่อสร้างกับงบประมาณ | 3.64        | .796        | มาก                  | 3      |
| 4. การควบคุมต้นทุนการทำงานตามมาตรฐานของประกอบวิชาชีพ         | 3.68        | .835        | มาก                  | 2      |
| 5. การควบคุมต้นทุนค่าแรงงานกับงบประมาณ                       | 3.48        | .769        | มาก                  | 4      |
| <b>รวม</b>   | <b>3.64</b> | <b>.634</b> | <b>มาก</b>           |        |

จากตาราง 4.10 พบว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ด้านคุณภาพของผลงานของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = .634) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด และผลงานเป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = .708) และ ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = .830) รองลงมาคือ การควบคุมต้นทุนการทำงานตามมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = .835) การควบคุมต้นทุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานก่อสร้างกับงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = .796) และการควบคุมต้นทุนค่าแรงงานกับงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .769) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความมีประสิทธิผล  
ขององค์การ ด้านบรรลุป้าหมายตามเวลาที่กำหนด (n = 160)

| ความมีประสิทธิผลขององค์การ                | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ<br>ความคิดเห็น | อันดับ |
|---|-------------|-------------|----------------------|--------|
| <b>ด้านบรรลุป้าหมายตามเวลาที่กำหนด</b>    |             |             |                      |        |
| 1. ผลงานมีความถูกต้องตามแม่แบบที่กำหนดไว้ | 3.61        | .644        | มาก                  | 2      |
| 2. ผลงานมีความถูกต้องและได้มาตรฐาน        | 3.75        | .744        | มาก                  | 1      |
| 3. ผลงานส่งมอบทันตรงตามระยะเวลา           | 3.50        | .801        | มาก                  | 3      |
| 4. ผลงานเป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้      | 3.44        | .759        | ปานกลาง              | 4      |
| <b>รวม</b>                                | <b>3.58</b> | <b>.597</b> | <b>มาก</b>           |        |

จากตาราง 4.11 พบว่า ความมีประสิทธิผลขององค์การ ด้านบรรลุป้าหมายตามเวลาที่กำหนดของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .597) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลงานมีความถูกต้องและได้มาตรฐานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = .744) รองลงมาคือ ผลงานมีความถูกต้องตามแม่แบบที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = .644) ผลงานส่งมอบทันตรงตามระยะเวลาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = .801) และผลงานเป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = .759) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความมีประสิทธิภาพ  
ขององค์กร ด้านการปรับตัวขององค์กร (n = 160)

| ความมีประสิทธิภาพขององค์กร   | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ<br>ความคิดเห็น | อันดับ |
|--|-------------|-------------|----------------------|--------|
| <b>ด้านการปรับตัวขององค์กร</b>   |             |             |                      |        |
| 1. องค์กรมีการปรับเปลี่ยนแผนการทำงานให้<br>เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน | 3.41        | .677        | ปานกลาง              | 2      |
| 2. ทีมงานให้ความสำคัญต่อการเจริญเติบโตของ<br>องค์กร                                  | 3.33        | .707        | ปานกลาง              | 3      |
| 3. การพัฒนาความสามารถของทีมงาน   | 3.24        | .642        | ปานกลาง              | 4      |
| 4. ทีมงานมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนา<br>เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้อง                 | 3.19        | .754        | ปานกลาง              | 5      |
| 5. ทีมงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาของ<br>ข้อจำกัดในงานก่อสร้าง                     | 3.58        | .850        | มาก                  | 1      |
| <b>รวม</b>   | <b>3.35</b> | <b>.533</b> | <b>ปานกลาง</b>       |        |

จากตาราง 4.12 พบว่า ความมีประสิทธิภาพของด้านการปรับตัวขององค์กร  
ของธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .533) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทีมงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาของ  
ข้อจำกัดในงานก่อสร้าง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .850) รองลงมาคือ องค์กรมีการ  
ปรับเปลี่ยนแผนการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .677) ทีมงานให้ความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร อยู่ในระดับ  
ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .707) การพัฒนาความสามารถของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = .642) และทีมงานมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับงานที่  
เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = .754) ตามลำดับ



## 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การหาความสัมพันธ์กระบวนกาจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังนี้

**ตาราง 4.13** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนกาจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปร                       | ความพึงพอใจ<br>( $Y_1$ ) | คุณภาพของผลงาน<br>( $Y_2$ ) | บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด<br>( $Y_3$ ) | การปรับตัวขององค์การ<br>( $Y_4$ ) | ความมีประสิทธิภาพขององค์การ<br>( $\hat{Y}$ ) |
|------------------------------|--------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------------|--|
| การวางแผน ( $X_1$ )          | .507**                   | .474**                      | .484**                                    | .371**                            | .535**                                       |
| การจัดการองค์การ ( $X_2$ )   | .607**                   | .427**                      | .542**                                    | .581**                            | .622**                                       |
| การจัดทำเข้าทำงาน ( $X_3$ )  | .539**                   | .590**                      | .612**                                    | .614**                            | .687**                                       |
| การอำนวยความสะดวก ( $X_4$ )  | .565**                   | .562**                      | .525**                                    | .462**                            | .617**                                       |
| การประสานงาน ( $X_5$ )       | .548**                   | .614**                      | .603**                                    | .699**                            | .718**                                       |
| การรายงาน ( $X_6$ )          | .393**                   | .532**                      | .546**                                    | .616**                            | .610**                                       |
| งบประมาณ ( $X_7$ )           | .632**                   | .637**                      | .635**                                    | .504**                            | .703**                                       |
| กระบวนกาจัดการ ( $\hat{X}$ ) | .781**                   | .806**                      | .823**                                    | .769**                            | .927**                                       |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.13 พบว่า โดยภาพรวมกระบวนการจัดการ ( $\hat{X}$ ) กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ( $\hat{Y}$ ) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก ( $r = .927, P = .01$ ) โดยค่าระดับความสัมพันธ์กันสูงสุดคือกระบวนการจัดการ ( $\hat{X}$ ) กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรด้านบรรลุปเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก ( $r = .823, P = .01$ ) รองลงมาคือกระบวนการจัดการ ( $\hat{X}$ ) กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรด้านความมีคุณภาพของผลงาน ( $Y_2$ ) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก ( $r = .806, P = .01$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าระดับความสัมพันธ์กันสูงสุดของกระบวนการจัดการกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ กระบวนการจัดการด้านการประสานงาน ( $X_5$ ) กับการปรับตัวขององค์กร ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง ( $r = .699, P = .01$ ) รองลงมาคือกระบวนการจัดการด้านงบประมาณ ( $X_7$ ) กับคุณภาพของผลงาน ( $Y_2$ ) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง ( $r = .637, P = .01$ )

**ตาราง 4.14** ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ภายในระหว่างกระบวนการจัดการ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปร | $X_1$ | $X_2$  | $X_3$  | $X_4$  | $X_5$  | $X_6$  | $X_7$  |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| $X_1$  | 1     | .626** | .577** | .492** | .525** | .482** | .658** |
| $X_2$  |       | 1      | .689** | .621** | .534** | .560** | .550** |
| $X_3$  |       |        | 1      | .583** | .679** | .560** | .646** |
| $X_4$  |       |        |        | 1      | .616** | .461** | .647** |
| $X_5$  |       |        |        |        | 1      | .653** | .531** |
| $X_6$  |       |        |        |        |        | 1      | .625** |
| $X_7$  |       |        |        |        |        |        | 1      |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ภายในระหว่างกระบวนการจัดการในแต่ละด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.461 - 0.689 ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีค่าไม่เกิน 0.80 ตัวแปรอิสระจึงไม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ตามเกณฑ์ของ Stevens (1996) (อ้างถึงใน ยุทธ ไทยวรรณ, 2555)

โดยกระบวนการจัดการ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ด้านการอำนวยการ (Directing) ด้านการประสานงาน (Coordinating) ด้านการรายงาน (Reporting) ด้านการจัดทำงบประมาณ (Budgeting) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอ (Stepwise Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอ ของกระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังนี้

**ตาราง 4.15** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df  | Mean Squares | F         |
|------------------|----------------|-----|--------------|-----------|
| Regression       | 26.034         | 3   | 8.678        | 111.781** |
| Residual         | 12.111         | 156 | .078         |           |
| Total            | 38.145         | 159 |              |           |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ได้

จึงคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณน้ำหนักความสำคัญการพยากรณ์ ดังตาราง 4.16 และตาราง 4.17

**ตาราง 4.16** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างกระบวนการจัดการกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

| Stepwise | ตัวแปรพยากรณ์  | R    | R <sup>2</sup> | Std.Error | F         |
|----------|--|------|----------------|-----------|-----------|
| Model 1  | การประสานงาน (X <sub>5</sub> )   | .718 | .515           | .34221    | 167.732** |
| Model 2  | การประสานงาน (X <sub>5</sub> )<br>การจัดทำงบประมาณ (X <sub>7</sub> )                                   | .812 | .660           | .28766    | 152.081** |
| Model 3  | การประสานงาน (X <sub>5</sub> )<br>การจัดทำงบประมาณ (X <sub>7</sub> )<br>การจัดองค์กร (X <sub>2</sub> ) | .826 | .683           | .27863    | 111.781** |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ \*\* .01

จากตาราง 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อน คือ กระบวนการจัดการด้านการประสานงาน (X<sub>5</sub>) เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ คือ กระบวนการจัดการด้านการจัดทำงบประมาณ (X<sub>7</sub>) พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากนั้นได้เพิ่มตัวพยากรณ์ คือ กระบวนการจัดการด้านการจัดองค์กร (X<sub>2</sub>) พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในที่นี้โมเดลที่ 1 ตัวแปรพยากรณ์ กระบวนการจัดการด้านการประสานงาน (X<sub>5</sub>) สามารถอธิบายการผันแปรความมีประสิทธิภาพขององค์กร ได้ร้อยละ 51.5 โมเดลที่ 2 ตัวแปรพยากรณ์ กระบวนการจัดการด้านการประสานงาน (X<sub>5</sub>) ร่วมกับการจัดทำงบประมาณ (X<sub>7</sub>) สามารถอธิบายการผันแปรความมีประสิทธิภาพขององค์กร ได้ร้อยละ 66.0 โมเดลที่ 3 ตัวแปรพยากรณ์ กระบวนการจัดการด้านการประสานงาน (X<sub>5</sub>) ร่วมกับการจัดทำงบประมาณ (X<sub>7</sub>) และการจัดองค์กร (X<sub>2</sub>) สามารถอธิบายการผันแปรความมีประสิทธิภาพขององค์กร ได้ร้อยละ 68.3 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดสามารถพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ กระบวนการจัดการด้านการ

ประสานงาน ( $X_5$ ) กระบวนการจัดการด้านการจัดทำประมาณ ( $X_7$ ) และกระบวนการจัดการด้านการจัดองค์การ ( $X_2$ ) จึงได้คำนวณหาค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ ความสำเร็จที่มีประสิทธิผลขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตาราง 4.17

**ตาราง 4.17** ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนของกระบวนการจัดการที่มีผลต่อ  
ความสำเร็จที่มีประสิทธิผลขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรพยากรณ์            | B    | Std. Error | Beta | t     | P-Value. | Multicollinearity |       |
|--------------------------|------|------------|------|-------|----------|-------------------|-------|
|                          |      |            |      |       |          | Tolerance         | VIF   |
| (Constant)               | .804 | .151       |      | 5.320 | .000     |                   |       |
| การประสานงาน ( $X_5$ )   | .354 | .048       | .414 | 7.302 | .000     | .634              | 1.578 |
| การจัดทำประมาณ ( $X_7$ ) | .276 | .042       | .377 | 6.583 | .000     | .619              | 1.616 |
| การจัดองค์การ ( $X_2$ )  | .155 | .046       | .193 | 3.358 | .001     | .616              | 1.623 |

n = 160      R = .862      R Square = .683      Adjusted R Square = .676  
Std. Error of the Estimate = .27863      df = 3      Durbin-Watson = 2.150

จากตาราง 4.17 พบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.150 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันภายในตัวเอง และค่า Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ และค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่าเป็น 1 และมีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเป็นอิสระต่อกัน จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

ผลการวิเคราะห์กระบวนการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการจัดการด้านการประสานงาน ( $X_5$ ) กระบวนการจัดการด้านการจัดทำประมาณ ( $X_7$ ) และกระบวนการจัดการด้านการจัดองค์การ ( $X_2$ ) ส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกระบวนการจัดการด้านการประสานงานส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่

พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร สูงสุด ( $\beta = .414, P < 0.001$ ) และรองลงมาคือ กระบวนการจัดการด้านการจัดทำประมาณ ส่งผลทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ( $\beta = .377, P < 0.001$ ) และน้อยที่สุดคือ กระบวนการจัดการด้านการจัดองค์การ ส่งผลทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ( $\beta = .193, P = 0.001$ )

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร กับกระบวนการจัดการด้านการประสานงาน ( $X_5$ ) กระบวนการจัดการด้านการจัดทำประมาณ ( $X_7$ ) และกระบวนการจัดการด้านการจัดองค์การ ( $X_2$ ) เท่ากับ 0.683 โดยที่ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.30 ที่เหลือร้อยละ 31.70 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้รวมไว้ และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ร้อยละ 27.863

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ที่ตามตาราง 4.17 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_7x_7 \\ &= 0.804 + 0.354(x_5) + 0.276(x_7) + 0.155(x_2)\end{aligned}$$

จากสมการความถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของ กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัวปรากฏดังนี้

1. ถ้าตัวแปรกระบวนการจัดการด้านการประสานงาน ( $X_5$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.354 หน่วย มีทิศทางเดียวกับความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรกระบวนการจัดการด้านการจัดทำประมาณ ( $X_7$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขต

กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.276 หน่วย มีทิศทางเดียวกับความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

3. ถ้าตัวแปรกระบวนการจัดการด้านการจัดองค์การ ( $X_2$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.155 หน่วย มีทิศทางเดียวกับความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

ดังนั้น กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย



## บทที่ 5

### การอภิปรายผล

การศึกษากระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารวิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนสามารถกำหนดตัวแปรที่สนใจศึกษา ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ทั้งนี้ยังสามารถกำหนดระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ในงานวิจัยเล่มด้วย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อย (SMEs) ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในรูปแบบบริษัทจำกัด สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกกลุ่มบริษัท SMEs ที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 1 ล้านบาท ถึง 5 ล้านบาท และเลือกเฉพาะบริษัทที่มีผลกำไรในการประกอบการในปี 2559 รวมถึงพิจารณาถึงรายได้รวมต้องไม่เกิน 30 ล้านบาท พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 บริษัท ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 324 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับสมบูรณ์ จำนวน 160 ชุด ซึ่งเป็นไปตามการวิเคราะห์ค่าอำนาจในการทดสอบด้วยโปรแกรม G\*Power Analysis กำหนดตามสถิติ Multiple Regression ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Faul, Erdfelder, Buchaner & Lang, 2009)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยกระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้กระบวนการจัดการประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organization) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinator) การรายงาน (Report) และงบประมาณ (Budgeting) จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการใช้กระบวนการจัดการด้านการวางแผน และด้านงบประมาณ ในการปฏิบัติที่อยู่ในระดับมาก และ



กระบวนการจัดการด้านการจัดการองค์การ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการรายงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า ธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แสดงความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ซึ่งมีความมีประสิทธิภาพขององค์การด้านคุณภาพของผลงาน และด้านบรรลุเป้าหมายตามเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในส่วนของความมีประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจ และด้านการปรับตัวขององค์การมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมของกระบวนการจัดการกับความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ซึ่งกระบวนการจัดการ ด้านการประสานงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดทำงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการจัดองค์การ ด้านการรายงาน และการวางแผน ตามลำดับ ในส่วนความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกระบวนการจัดการกับความมีประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า กระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมีประสิทธิภาพด้านการบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลามากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพของผลงาน ความพึงพอใจ และการปรับตัวขององค์การ ตามลำดับ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) กระบวนการจัดการที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการด้านการประสานงาน ด้านการจัดทำงบประมาณ และด้านการจัดองค์การส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการประสานงานส่งผลทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร สูงสุด และรองลงมาคือ ด้านการจัดทำงบประมาณ ส่งผลทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร และน้อยที่สุดคือ กระบวนการจัดการด้านการจัดองค์การ ส่งผลทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระบบการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการกระบวนกรบริหารจัดการ ธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับกระบวนกรจัดการด้านการจัดทำงบประมาณ อยู่ในระดับมากคล้อยกับงานวิจัย กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) เนื่องจากระบบการจัการงบประมาณที่เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ย่อมส่งผลดีต่อการจัดสรรงบประมาณไปสู่ทุกส่วนงาน และสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยจึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำงบประมาณ ให้มีความรัดกุมและเคร่งครัด และมีการตรวจสอบระบบบัญชีและประเมินผลระบบการเงินบัญชีทุกปี โดยให้ระบบบัญชีและการเงินมีความเหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการ

ในส่วนขอระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญเห็นด้านคุณภาพของผลงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ไพธองกูร (2557) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่มีต่อประสิทธิผลในด้านคุณภาพ ผลงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยการควบคุมต้นทุนการทำงานตามมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพ การควบคุมต้นทุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานก่อสร้างกับงบประมาณ และการควบคุมต้นทุนค่าแรงงานกับงบประมาณ เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกระบวนกรจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้การทดสอบสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่ากระบวนกรจัดการกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า หากมีการดำเนินงานกระบวนกรบริหารจัดการในแต่ละด้านมากขึ้นก็จะส่งผลให้ธุรกิจเกิดความมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเช่นกัน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwist) ของกระบวนกรจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรสำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนกรจัดการด้านการประสานงาน ด้านการจัดทำงบประมาณ และด้านการจัดองค์กร ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร พิจารณารายด้านพบว่า

กระบวนการจัดการด้านการประสานงานมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่า ธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการประสานงานที่ดี ด้วยการให้ความสำคัญพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน มีการจัดการระบบสื่อสารเพื่อเพิ่มความเข้าใจ ในการประสานงาน โดยจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติระหว่าง ทีมงาน โดยให้ความสำคัญทั้งการประสานงานภายในและภายนอกขององค์กร รวมถึงการ ปฏิบัติตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) พบว่า กระบวนการการบริหารด้านการประสานงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เนื่องจากการดำเนินงานในองค์กรใด องค์กรหนึ่ง ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย จึงจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ การประสานงานนั้นจะช่วยให้การติดต่อทั้งภายในและภายนอกเกิดความ สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

กระบวนการจัดการด้านการจัดงบประมาณมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่า ธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานครนั้น ให้ความสำคัญในการจัดงบประมาณ โดยการจัดงบประมาณนั้น ต้องมีความรัดกุมและ เครื่องครัดมาก รวมถึงระบบบัญชีการเงินที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับกิจการ ตลอดจนจัด ให้มีการตรวจสอบระบบบัญชีและประเมินผลในทุก ๆ ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) และอัษ เสนงักดี (2558) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ บุตรเจริญ (2555) ที่ศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากกลุ่ม ตัวอย่างเป็นหน่วยงานของรัฐดังนั้นระบบการของงบประมาณเพื่อพัฒนางานด้านโครงสร้าง พื้นฐานอาจมีความล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ จึงทำให้ผลการวิจัยการจัดการ ด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพน้อย

กระบวนการจัดการด้านการจัดองค์กร ผลการศึกษาพบว่า มีอิทธิพลต่อความมี ประสิทธิภาพขององค์กร แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่มีความ ชัดเจนจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ เข้าใจบทบาทและขอบเขตหน้าที่ของตนเอง สามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้การจัดองค์กรที่ดีที่มีการมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานบัญชาการอย่างชัดเจน และรวมถึงมีการกำหนดโครงสร้างให้ มีความกะทัดรัดและคล่องตัว จะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน และ ส่งผลทำให้กิจการมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่ดีไปด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของอชิพัฒน์ เดชขุนทด (2558) พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร

ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ระบบขององค์กร และทักษะขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

ในส่วนของกระบวนการจัดการที่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสมการทำนายความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนาจการ และด้านการรายงาน หรือสรุปได้ว่ากระบวนการจัดการทั้ง 4 ด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร กระบวนการจัดการด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน และด้านการอำนาจการ ไม่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากการดำเนินธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในการให้บริการงานก่อสร้างอาคารที่พักในแต่ละงานนั้น องค์กรใช้กระบวนการในการจัดซื้อจัดจ้างโดยการเหมาเป็นหลัก จึงทำให้การวางแผนรายได้ต้นทุนการก่อสร้าง การจัดสรรคนงานให้เข้าไปทำงานตามความถนัด รวมถึงการจัดหาคนงาน การคัดสรรวัสดุอุปกรณ์ การเลือกใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยมาทดแทนแรงงานคน การให้อำนาจการ สั่งการ การตัดสินใจแก่ทีมงานอย่างเพียงพอ ไม่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพอย่างมีระดับนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) และกระบวนการจัดการด้านการรายงาน ไม่ส่งต่อความมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้กระบวนการจ้างเหมาเป็นหลัก ไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรายงานและการประเมินผลทั้งภายในและภายนอก รวมถึงไม่นำรายงานและผลการประเมินจากภายนอกมาพัฒนาองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2553) ที่พบว่ากระบวนการจัดการด้านการรายงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบล เนื่องจากผลการรายงานที่ได้รับจะเป็นข้อมูลและแนวทางในการนำปรับปรุงพัฒนาองค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างสามารถนำกระบวนการจัดการทั้ง 7 ด้าน ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างกระบวนการจัดการในการดำเนินธุรกิจอย่างเหมาะสมตามลักษณะของการบริหารจัดการ ซึ่งในงานวิจัยเล่มนี้ข้อเสนอแนะกระบวนการจัดการที่อิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร 3 ด้าน คือ กระบวนการจัดการด้านการประสานงาน ที่ธุรกิจต้องมีการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก โดยต้องมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีการวางระบบสื่อสารเพื่อเพิ่มความเข้าใจในการประสานงานให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เช่น จัดให้มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานโดยมีการจัดทำรายงานการประชุมเพื่อให้ผู้เข้าร่วมการประชุมมีแนวทางปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน กระบวนการจัดการด้านงบประมาณ ธุรกิจต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำงบประมาณเพื่อควบคุมระบบการใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ เช่น ให้มีการตรวจสอบระบบบัญชีและประเมินผลระบบการเงิน/บัญชี ทุกปี และกระบวนการด้านการจัดองค์การ โครงสร้างองค์การควรมีความกะทัดรัดและคล่องตัวทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน เช่น จัดแบ่งแยกหน่วยงานตามสายงานที่รับผิดชอบกัน ให้มีความเหมาะสมชัดเจน และรวดเร็วต่อการประสานงาน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากระบวนการจัดการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อการทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ และควรศึกษาประสิทธิผลขององค์การในด้านอื่นๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์การ เช่น ความอยู่รอดขององค์การ กระบวนการผลิต และการพัฒนาองค์การ เป็นต้น ได้มากยิ่งขึ้น
2. ควรจะทำการศึกษาในองค์การธุรกิจที่แตกต่างกันในอุตสาหกรรมหรือขนาดแตกต่างกัน แล้วนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบระหว่างกัน
3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ เช่น กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ ค่านิยมร่วมขององค์การ ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). **กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2559). **ข้อมูลจดทะเบียนกลุ่มธุรกิจก่อสร้าง หมวดการก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร**. [ออนไลน์]. สืบค้นได้จาก <http://datawarehouse.dbd.go.th/bdw/business/index.html>, 21 กรกฎาคม 2560.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 28. สามลดา, กรุงเทพฯ.
- คินิชิ, แองเจโล และวิลเลียมส์, ไบรอัน. (2552). **องค์การและการจัดการ**. แปลโดย กิ่งกาญจน์ วรรณทัศน์ และคนอื่นๆ. แมคกรอ-ฮิล, กรุงเทพฯ.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2552). **หลักการจัดการและองค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). **การจัดการ**. ซีเอ็ดดูเคชั่น, กรุงเทพฯ.
- ต้องตา เรืองฤทธิ์ และ สุดาภรณ์ อรุณดี. (2559). **ประสิทธิผลในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. 1, 8: 873 – 882.
- ตุลา มหาวสุฐานนท์. (2554). **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้ง, กรุงเทพฯ.
- ทองดี ไชยโพธิ์. (2552). **ประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์: กรณีศึกษาเปรียบเทียบโรงพิมพ์ของกมลกับโรงพิมพ์ครุสภา**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 2, 2: 45 – 54.
- ธัญฐิพล ชุ่ม. (2558). **ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในเขตภาคกลางของประเทศไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาเอก. สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นันทกา เรืองศิริกุล. (2555). **การบริหารการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ศูนย์อนุรักษ์ช้างไทย ตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท.** สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2558). **ทฤษฎีองค์การและการออกแบบในคริสต์ศตวรรษที่ 21.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2559). **การจัดการสมัยใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 10. ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, กรุงเทพฯ.
- ประกอบ บำรุงผล. (2547). **การบริหารและควบคุมงานก่อสร้าง.** ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ., กรุงเทพฯ.
- ประพันธ์ ไพรอังกูร. (2557). **ประสิทธิผลการบริหารองค์การดำเนินงานก่อสร้างสนามกีฬา อำเภอของกรมพลศึกษา.** ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาเอก. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- พนม ภัยหน่าย. (2550). **การบริหารงานก่อสร้าง.** พิมพ์ครั้งที่ 20 ฉบับปรับปรุง. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), กรุงเทพฯ.
- พัชสิรี ชมพุดำ. (2542). **องค์การและการจัดการ.** ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- มุกมณี มีโชคชูสกุล. (2555). **หลักการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น, กรุงเทพฯ.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2555). **หลักการและการใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์สำหรับการวิจัย.** วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. 4, 1 : 1-12.
- รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่. (2553). **ศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2557). **การพัฒนาองค์การ.** บพิธการพิมพ์, กรุงเทพฯ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลาวัลย์ ตันสกุลรุ่งเรือง และ เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ  
ประสิทธิผลองค์การของโรงพยาบาลเอกชนในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร.  
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. 9, 2: 197 – 209.
- วิจัยกรุงศรี. (2559). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2559-61 ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง.  
[ออนไลน์] สืบค้นได้จาก [https://www.krungsri.com/bank/getmedia/274329bf-8ca4-48d9-928a-1b292bef2b69/IO\\_Construction\\_Contractor\\_2016.aspx](https://www.krungsri.com/bank/getmedia/274329bf-8ca4-48d9-928a-1b292bef2b69/IO_Construction_Contractor_2016.aspx),  
1 เมษายน 2559.
- วันชัย มีชาติ. (2559). การบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 8. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
กรุงเทพฯ.
- วิชาญ จุลทริก (2555). การบริหารวิद्यุชุมชนเพื่อความมั่นคงของรัฐ. ดุษฎีนิพนธ์  
ปริญญาเอก. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. ธนัชการพิมพ์, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). การจัดการสมัยใหม่. ธนัช การพิมพ์, กรุงเทพฯ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. เพียร์สัน  
เอดดูเคชั่น อินโดไชน่า, กรุงเทพฯ.
- วิสูตร จิระดำเกิง. (2556). การบริหารงานก่อสร้าง. พิมพ์ครั้งที่ 2. วรณกวี, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ ฉบับมาตรฐาน. ธรรมสาร,  
กรุงเทพฯ.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2559). แรงแหนุนจากภาครัฐดัน SME ก่อสร้างสดใส. [ออนไลน์]  
สืบค้นได้จาก  
[https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Pages/Construction-growth\\_by-government-support.aspx](https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Pages/Construction-growth_by-government-support.aspx),  
1 เมษายน 2560.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

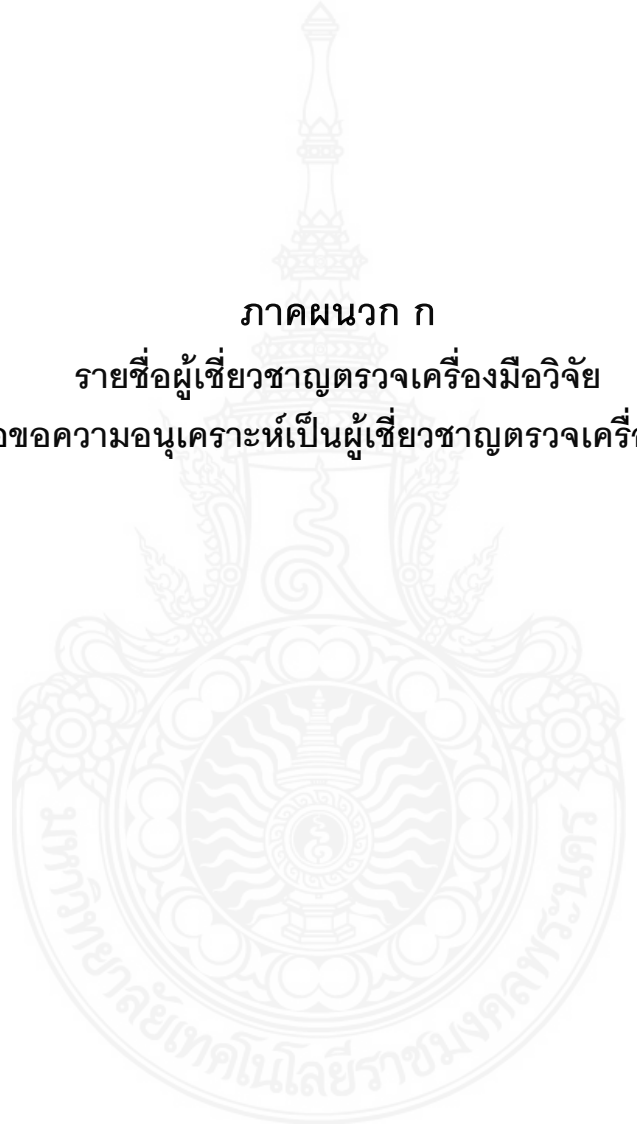
- สมคิด ดวงจักร และ อิมรอน มะลูลีม. (2555). **ประสิทธิผลของนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 38, 2: 57 – 70.
- สมบัติ ยิ้มไพบูลย์. (2558). **แนวทางการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อความล้มเหลวในการพัฒนาข้อมูลขนาดใหญ่**. สารนิพนธ์ปริญญาโท. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ. (บัณฑิตศึกษา). คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2554). **การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 7. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชิน. (2556). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร: เพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบแข่งขันไว้ให้ยั่งยืนในโกลบอลไลเซชัน**. สยาม บั๊คส์, กรุงเทพฯ.
- สุธี ขวัญเงิน. (2559). **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. ซีเอ็ดดูเคชั่น, กรุงเทพฯ.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). **องค์การและการจัดการ**. รีน่าพันธ์, กรุงเทพฯ.
- สุวิชัย ศุภรานนท์. (2549). **ยุทธศาสตร์การแข่งขัน เพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบที่ชนะคู่แข่งตลอดกาล**. ซีเอ็ดดูเคชั่น, กรุงเทพฯ.
- อธิพัฒน์ เดชขุนทด. (2558). **อิทธิพลของการจัดการในองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน**. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ. 10, 2: 89 – 100.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2556). **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. นำศิลป์โฆษณา, กรุงเทพฯ.
- อมรรัตน์ บุตรเจริญ. (2555). **การศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทศบาลตำบลหนองแขง อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี**. โครงการปริญญาโท. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อึ้ง แชนก๊กดี. (2558). **รูปแบบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬา เพื่อความเป็นเลิศ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาเอก. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา. คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสยา พัฒนภักดี. (2557). **ปัจจัยและกระบวนการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโรงแรมบูติกในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เอมอร พลวัฒน์กุล. (2557). **องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรจัดเก็บภาษีกรมสรรพากรในประเทศไทย**. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์. 9, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม): 97 – 110.
- Best, J. W. (1978). *Research in Education Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice Hall.
- Faul, Franz., Erdfelder, Edgar., Buchner, Axel. and Lang, Albert-Georg. (2009). **Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses**. *Behavior Research Methods*, 41, 4 (November): 1149 -1160.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. and Konopaske, Robert. (2011). **Organizations: Behavior, structure, processes**. 14<sup>th</sup> ed. McGraw-Hill, London.
- Robbins, Stephen P. (1990). **Organization theory: Structure, design, and applications**. 3<sup>rd</sup> ed. Prentice Hall, New Jersey.

# ภาคผนวก

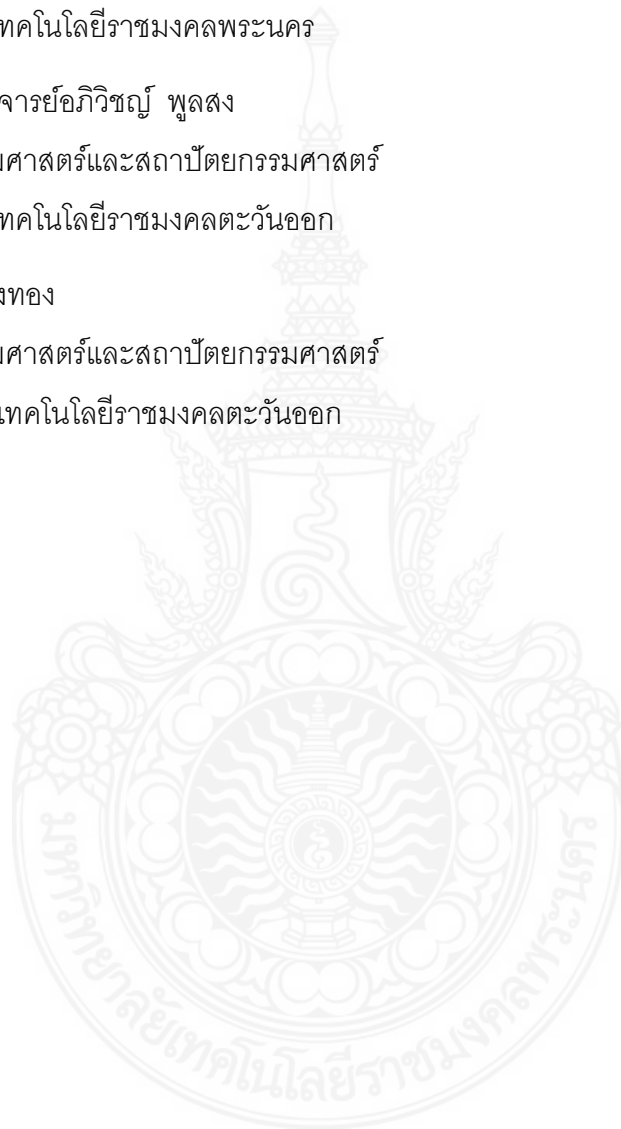




ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์นฤกุล ชูทอง  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิวิชญ์ พูลสง  
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
3. ดร.ปภาศิต ฮงทอง  
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๓๓๗๒

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์นุกูล ชูทอง

ด้วยนางสาวกุลนิตดา สายสอน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๗๗๐๕๐๒๕๐๔-๒ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ โดยมี  
ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง  
“กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคาร  
ที่หักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ  
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายธนธัส ทัฬหะกุล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ที่ สปท./๓๓๓๒



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์  
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิวิชญ์ พูลสง

ด้วยนางสาวกุลนิตดา สายสอน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๗๗๐๕๐๒๕๐๔-๒ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ โดยมี  
ดร.ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง  
“กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคาร  
ที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ  
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนันต์ ทัทมมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๓๗๒



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิชฎโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์  
เรียน ดร.ปกาศิต ฮงทอง

ด้วยนางสาวกุลนัฏดา สายสอน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๗๗๐๕๐๒๕๐๔-๒ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ โดยมี  
ดร.ชัยเสกข์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง  
“กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคาร  
ที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ  
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัพมงคล)

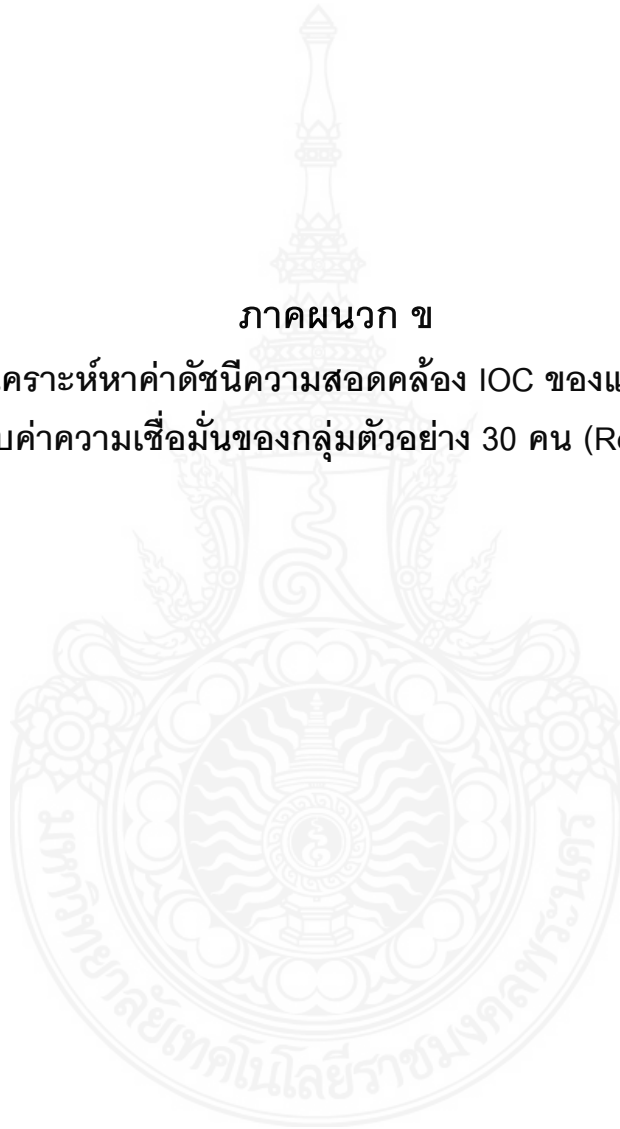
หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม  
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่าง 30 คน (Reliability Analysis)



## ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม

| ข้อความคำถามในแบบสอบถาม   | ความคิดเห็นของ<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ |            |            | รวม | IOC  | แปลผล     |
|---|---------------------------------|------------|------------|-----|------|-----------|
|   | คนที่<br>1                      | คนที่<br>2 | คนที่<br>3 |     |      |           |
| <b>ส่วนที่ 1 กระบวนการบริหารจัดการ</b>  |                                 |            |            |     |      |           |
| 1. การวางแผน (Planning)   |                                 |            |            |     |      |           |
| 1.1 มีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณในแต่ละโครงการอย่างรัดกุม   | -1                              | +1         | +1         | 1   | 0.34 | ใช้ไม่ได้ |
| 1.2 มีการวางแผนรายได้ ต้นทุนโครงการ ค่าใช้จ่ายของแต่ละโครงการ เพื่อการคาดการณ์กำไรที่คาดหวังขององค์กร                     | +1                              | +1         | +1         | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 1.3 มีการวางแผนในการจัดสรรคนงานให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท  | +1                              | +1         | +1         | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 1.4 มีการวางแผนจัดหาแรงงาน เพื่อความชำนาญการในการทำงาน  | +1                              | +1         | +1         | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 1.5 วางแผนการใช้เครื่องจักรในการทำงาน และใช้วัสดุก่อสร้างสมัยใหม่ เพื่อทดแทนแรงงานคน                                      | +1                              | +1         | +1         | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 1.6 วางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง ได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม  | +1                              | +1         | +1         | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 1.7 มีการวางแผนการทำงานโดยกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ที่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและทันระยะเวลาที่กำหนดไว้ | -1                              | +1         | +1         | 1   | 0.34 | ใช้ไม่ได้ |
| 2. การจัดองค์การ(Organizing)  |                                 |            |            |     |      |           |
| 2.1 องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายบัญชาการอย่างชัดเจน   | +1                              | +1         | +1         | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 2.2 การจัดแบ่งแยกหน่วยงานตามสายงานที่รับผิดชอบกัน มีความเหมาะสมชัดเจน และรวดเร็วต่อการประสานงานระหว่างกัน                 | +1                              | +1         | +1         | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 2.3 โครงสร้างองค์กรมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารในส่วนงานต่าง ๆ                                     | -1                              | +1         | +1         | 1   | 0.34 | ใช้ไม่ได้ |

| ข้อคำถามในแบบสอบถาม  | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         | รวม | IOC  | แปลผล     |
|--|-----------------------------|---------|---------|-----|------|-----------|
|  | คนที่ 1                     | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |      |           |
| 2.4 โครงสร้างองค์การมีการความกะทัดรัดและคล่องตัว ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน       | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)  |                             |         |         |     |      |           |
| 3.1 การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ     | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 3.2 การคัดเลือกบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสายงาน                                     | +1                          | 0       | +1      | 2   | 0.67 | ใช้ได้    |
| 3.3 การให้ความสำคัญในการฝึกฝีมือแรงงาน พร้อมกับการพัฒนาของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นสำคัญ | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 3.4 การจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม  | +1                          | +1      | 0       | 2   | 0.67 | ใช้ได้    |
| 3.5 มีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ  | 0                           | +1      | 0       | 1   | 0.34 | ใช้ไม่ได้ |
| 4. การอำนวยการ (Directing)   |                             |         |         |     |      |           |
| 4.1 มีการควบคุมและปฏิบัติหน้าที่ของทีมงานมีความรัดกุมและเหมาะสม                                      | -1                          | +1      | +1      | 1   | 0.34 | ใช้ไม่ได้ |
| 4.2 มีการให้อำนาจการ สั่งการ และการตัดสินใจแก่ทีมงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม                           | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 4.3 ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ หรือมีความเป็นผู้นำอย่างมืออาชีพ                                    | 0                           | 0       | +1      | 1   | 0.34 | ใช้ไม่ได้ |
| 4.4 มีการติดตามตรวจสอบรายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 5. การประสานงาน (Coordinating)   |                             |         |         |     |      |           |
| 5.1 ทีมงานเห็นความสำคัญ และพร้อมให้ความร่วมมือกันทำงาน   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 5.2 ทีมงานมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ                                  | 0                           | 0       | +1      | 1   | 0.34 | ใช้ไม่ได้ |

| ข้อคำถามในแบบสอบถาม   | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         | รวม | IOC  | แปลผล     |
|---|-----------------------------|---------|---------|-----|------|-----------|
|   | คนที่ 1                     | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |      |           |
| 5.3 การติดต่อประสานงานมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 5.4 การจัดการระบบสื่อสารเพื่อเพิ่มความเข้าใจในการประสานงาน โดยการจัดประชุมเพื่อแจ้งปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 5.5 การประสานงานระหว่างภายในและภายนอก เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด   | -1                          | +1      | +1      | 1   | 0.34 | ใช้ไม่ได้ |
| 6. การรายงาน (Reporting)  |                             |         |         |     |      |           |
| 6.1 การให้ความสำคัญของการรายงานและการประเมินผลงาน   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 6.2 การรายงานและการประเมินผลมีความรวดเร็วและทันเหตุการณ์  | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 6.3 มีการนำรายงานและผลการประเมินจากภายนอกมาพัฒนาองค์กร  | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 6.4 มีการฝึกอบรมและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง  | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 7. การจัดทำงบประมาณ (Budgeting)   |                             |         |         |     |      |           |
| 7.1 การให้ความสำคัญกับการจัดทำงบประมาณ  | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 7.2 การจัดการงบประมาณมีความรัดกุมและเคร่งครัด   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 7.3 ความสอดคล้องของระบบบัญชีและการเงินมีความเหมาะสมกับการจัดการ   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 7.4 มีการตรวจสอบระบบบัญชีและประเมินผลระบบการเงิน /บัญชี ทุกปี   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |

| ข้อคำถามในแบบสอบถาม  | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         | รวม | IOC  | แปลผล     |
|--|-----------------------------|---------|---------|-----|------|-----------|
|  | คนที่ 1                     | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |      |           |
| <b>ส่วนที่ 2 ความมีประสิทธิภาพขององค์กร</b>  |                             |         |         |     |      |           |
| <b>1. ความพึงพอใจ</b>  |                             |         |         |     |      |           |
| 1.1 ความพึงพอใจในการส่งมอบงาน กับผลกำไร และงานมีคุณภาพ   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 1.2 ความพึงพอใจด้านเวลากับผลลัพธ์ที่ได้  | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 1.3 ความพึงพอใจของทีมงาน มีความสุขในการทำงาน และเต็มใจที่จะทำงาน ให้กับองค์กร สำหรับการปันผลตอบแทนที่เหมาะสม | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 1.4 ลูกคามีความพอใจกับค่าใช้จ่ายในงานก่อสร้างว่าสูงหรือต่ำกว่างบประมาณที่กำหนดไว้                            | -1                          | +1      | +1      | 1   | 0.34 | ใช้ไม่ได้ |
| 1.5 ลูกคามีความพอใจกับระยะเวลาที่ใช้ในการก่อสร้าง  | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 1.6 ลูกคามีความพอใจกับคุณภาพของผลงานที่ได้รับ เป็นไปตามข้อกำหนดและสามารถใช้งานได้ดี                          | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| <b>2. คุณภาพของผลงาน</b>   |                             |         |         |     |      |           |
| 2.1 ผลงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 2.2 ผลงานเป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 2.3 การควบคุมต้นทุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานก่อสร้างกับงบประมาณ  | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 2.4 การควบคุมต้นทุนการทำงานตามมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพ   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 2.5 การควบคุมต้นทุนค่าแรงงานกับงบประมาณ  | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| <b>3. บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด</b>   |                             |         |         |     |      |           |
| 3.1 ผลงานมีความถูกต้องตามแม่แบบที่กำหนดไว้   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 3.2 ผลงานมีความถูกต้องและได้มาตรฐาน  | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 3.3 ผลงานส่งมอบทันตรงตามระยะเวลา   | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| 3.4 ผลงานเป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้  | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |
| <b>4. การปรับตัวขององค์กร</b>  |                             |         |         |     |      |           |
| 4.1 องค์กรมีการปรับเปลี่ยนแผนการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน                             | +1                          | +1      | +1      | 3   | 1.00 | ใช้ได้    |

| ข้อคำถามในแบบสอบถาม  | ความคิดเห็นของ<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ |            |            | รวม | IOC  | แปลผล  |
|--|---------------------------------|------------|------------|-----|------|--------|
|  | คนที่<br>1                      | คนที่<br>2 | คนที่<br>3 |     |      |        |
| 4.2 ทีมงานให้ความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร                   | +1                              | +1         | +1         | 3   | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4.3 การพัฒนาความสามารถของทีมงาน                                    | +1                              | +1         | +1         | 3   | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4.4 ทีมงานมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับงาน ที่เกี่ยวข้อง | +1                              | +1         | +1         | 3   | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4.5 ทีมงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาของข้อจำกัดในงานก่อสร้าง      | +1                              | +1         | +1         | 3   | 1.00 | ใช้ได้ |



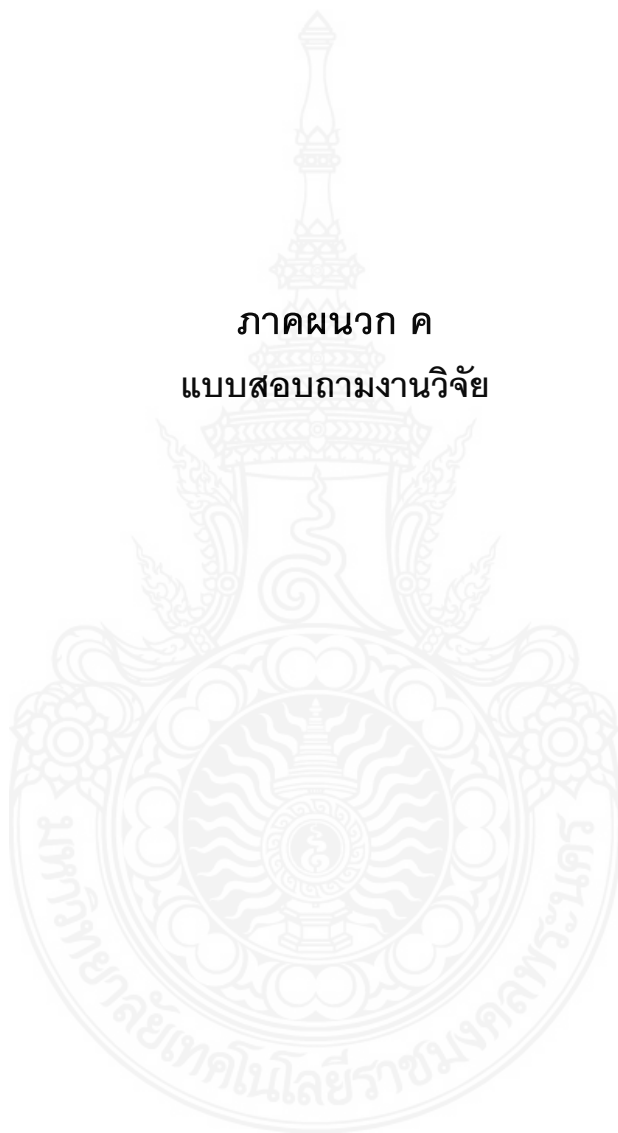
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่าง 30 คน  
(Reliability Analysis)

| ตัวแปร                          | จำนวน<br>ตัวชี้วัด | ตัวชี้วัด | Corrected<br>Item-Total Correlation | ค่าสัมประสิทธิ์<br>แอลฟา |
|---------------------------------|--------------------|-----------|-------------------------------------|--------------------------|
| การวางแผน<br>(Planning)         | 5                  | P1        | .674                                | .847                     |
|                                 |                    | P2        | .584                                |                          |
|                                 |                    | P3        | .754                                |                          |
|                                 |                    | P4        | .588                                |                          |
|                                 |                    | P5        | .737                                |                          |
| การจัดองค์การ<br>(Organizing)   | 3                  | O1        | .484                                | .716                     |
|                                 |                    | O2        | .673                                |                          |
|                                 |                    | O3        | .479                                |                          |
| การจัดคนเข้าทำงาน<br>(Staffing) | 4                  | S1        | .469                                | .718                     |
|                                 |                    | S2        | .486                                |                          |
|                                 |                    | S3        | .667                                |                          |
|                                 |                    | S4        | .433                                |                          |
| การขำนวยการ<br>(Directing)      | 2                  | D1        | .609                                | .754                     |
|                                 |                    | D2        | .609                                |                          |
| การประสานงาน<br>(Coordinating)  | 3                  | Co1       | .584                                | .755                     |
|                                 |                    | Co2       | .604                                |                          |
|                                 |                    | Co3       | .585                                |                          |
| การรายงาน (Reporting)           | 4                  | R1        | .437                                | .750                     |
|                                 |                    | R2        | .620                                |                          |
|                                 |                    | R3        | .578                                |                          |
|                                 |                    | R4        | .557                                |                          |

| ตัวแปร                           | จำนวน<br>ตัวชี้วัด | ตัวชี้วัด | Corrected<br>Item-Total Correlation | ค่าสัมประสิทธิ์<br>แอลฟา |
|----------------------------------|--------------------|-----------|-------------------------------------|--------------------------|
| การจัดทำงบประมาณ<br>(Budgeting)  | 4                  | B1        | .691                                |                          |
|                                  |                    | B2        | .814                                |                          |
|                                  |                    | B3        | .779                                |                          |
|                                  |                    | B4        | .730                                | .880                     |
| ความพึงพอใจ                      | 5                  | Sat1      | .583                                |                          |
|                                  |                    | Sat2      | .798                                |                          |
|                                  |                    | Sat3      | .586                                |                          |
|                                  |                    | Sat4      | .562                                |                          |
|                                  |                    | Sat5      | .708                                | .839                     |
| คุณภาพของผลงาน                   | 5                  | Qua1      | .656                                |                          |
|                                  |                    | Qua2      | .610                                |                          |
|                                  |                    | Qua3      | .790                                |                          |
|                                  |                    | Qua4      | .860                                |                          |
|                                  |                    | Qua5      | .680                                | .877                     |
| บรรลุเป้าหมายตามเวลา<br>ที่กำหนด | 4                  | Ach1      | .407                                |                          |
|                                  |                    | Ach2      | .550                                |                          |
|                                  |                    | Ach3      | .581                                |                          |
|                                  |                    | Ach4      | .669                                | .745                     |
| การปรับตัวขององค์กร              | 5                  | Ada1      | .707                                |                          |
|                                  |                    | Ada2      | .717                                |                          |
|                                  |                    | Ada3      | .549                                |                          |
|                                  |                    | Ada4      | .620                                |                          |
|                                  |                    | Ada5      | .707                                | .808                     |



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามงานวิจัย



เลขที่แบบสอบถาม.....

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง กระบวนการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ**  
**สำหรับธุรกิจก่อสร้างที่พักอาศัย**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างที่พักอาศัย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษางานวิจัยตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. ขอความกรุณาผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างที่พักอาศัย เป็นผู้กรอกข้อมูลในแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น /ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ และ

ความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวกุลนัดดา สายสอน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



สามารถตอบแบบสอบถาม  
โดยการสแกน QR Code จากมือถือได้

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ

- คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด สำหรับแบบสอบถามการกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งแต่ละช่องมีความระดับคะแนน ดังนี้
- 5 หมายถึง มีกระบวนการบริหารจัดการอยู่ใน ระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง มีกระบวนการบริหารจัดการอยู่ใน ระดับระดับมาก  
 3 หมายถึง มีกระบวนการบริหารจัดการอยู่ใน ระดับระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง มีกระบวนการบริหารจัดการอยู่ใน ระดับระดับน้อย  
 1 หมายถึง มีกระบวนการบริหารจัดการอยู่ใน ระดับน้อยมาก

| กระบวนการบริหารจัดการ  | ระดับการปฏิบัติ |      |         |     |           |
|--|-----------------|------|---------|-----|-----------|
|  | น้อยมาก         | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
|  | (1)             | (2)  | (3)     | (4) | (5)       |
| <b>1. การวางแผน (Planning)</b>   |                 |      |         |     |           |
| 1.1 มีการวางแผนรายได้ ต้นทุนโครงการ ค่าใช้จ่ายของแต่ละโครงการ เพื่อการคาดการณ์กำไรที่คาดหวังขององค์กร    |                 |      |         |     |           |
| 1.2 มีการวางแผนในการจัดสรรคนงานให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท   |                 |      |         |     |           |
| 1.3 มีการวางแผนจัดหาแรงงาน เพื่อความชำนาญการในการทำงาน   |                 |      |         |     |           |
| 1.4 วางแผนการที่จะใช้เครื่องจักรในการทำงาน และใช้วัสดุก่อสร้างสมัยใหม่ เพื่อทดแทนแรงงานคน                |                 |      |         |     |           |
| 1.5 วางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม                          |                 |      |         |     |           |
| <b>2. การจัดองค์การ(Organizing)</b>  |                 |      |         |     |           |
| 2.1 องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายบัญชาการอย่างชัดเจน                                      |                 |      |         |     |           |
| 2.2 การจัดแบ่งแยกหน่วยงานตามสายงานที่รับผิดชอบกันมีความเหมาะสมชัดเจน และรวดเร็วต่อการประสานงานระหว่างกัน |                 |      |         |     |           |
| 2.3 โครงสร้างองค์การมีการความกะทัดรัดและคล่องตัวทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน            |                 |      |         |     |           |
| <b>3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)</b>   |                 |      |         |     |           |
| 3.1 การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ         |                 |      |         |     |           |
| 3.2 การคัดเลือกบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสายงาน   |                 |      |         |     |           |
| 3.3 การให้ความสำคัญในการฝึกฝีมือแรงงาน พร้อมกับเน้นการพัฒนาของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นสำคัญ |                 |      |         |     |           |

| กระบวนการบริหารจัดการ   | ระดับการปฏิบัติ |      |         |     |           |
|---|-----------------|------|---------|-----|-----------|
|   | น้อยมาก         | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
|   | (1)             | (2)  | (3)     | (4) | (5)       |
| 3.4 การจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม   |                 |      |         |     |           |
| <b>4. การอำนวยความสะดวก (Directing)</b>   |                 |      |         |     |           |
| 4.1 มีการให้อำนาจการ สั่งการ และการตัดสินใจแก่ทีมงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม  |                 |      |         |     |           |
| 4.2 มีการติดตามตรวจสอบรายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน  |                 |      |         |     |           |
| <b>5. การประสานงาน (Coordinating)</b>   |                 |      |         |     |           |
| 5.1 ทีมงานเห็นความสำคัญ และพร้อมให้ความร่วมมือกันทำงาน  |                 |      |         |     |           |
| 5.2 การติดต่อประสานงานมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ   |                 |      |         |     |           |
| 5.3 การจัดการระบบสื่อสารเพื่อเพิ่มความเข้าใจในการประสานงาน โดยการจัดประชุมเพื่อแจ้งปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ |                 |      |         |     |           |
| <b>6. การรายงาน (Reporting)</b>   |                 |      |         |     |           |
| 6.1 การให้ความสำคัญของการรายงานและการประเมินผลงาน   |                 |      |         |     |           |
| 6.2 การรายงานและการประเมินผลมีความรวดเร็วและทันเหตุการณ์  |                 |      |         |     |           |
| 6.3 มีการนำรายงานและผลการประเมินจากภายนอกมาพัฒนาองค์การ   |                 |      |         |     |           |
| 6.4 มีการฝึกอบรมและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง  |                 |      |         |     |           |
| <b>7. การจัดทำงบประมาณ (Budgeting)</b>  |                 |      |         |     |           |
| 7.1 การให้ความสำคัญกับการจัดทำงบประมาณ  |                 |      |         |     |           |
| 7.2 การจัดการงบประมาณมีความรัดกุมและเคร่งครัด   |                 |      |         |     |           |
| 7.3 ความสอดคล้องของระบบบัญชีและการเงินมีความเหมาะสมกับการจัดการ   |                 |      |         |     |           |
| 7.4 มีการตรวจสอบระบบบัญชีและประเมินผลระบบการเงิน / บัญชี ทุกปี  |                 |      |         |     |           |

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพขององค์การ

- คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด สำหรับแบบสอบถามความมีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งแต่ละช่องมีความระดับคะแนน ดังนี้
- 5 หมายถึง ความมีประสิทธิภาพขององค์การอยู่ใน ระดับมากที่สุด
  - 4 หมายถึง ความมีประสิทธิภาพขององค์การอยู่ใน ระดับระดับมาก
  - 3 หมายถึง ความมีประสิทธิภาพขององค์การอยู่ใน ระดับระดับปานกลาง
  - 2 หมายถึง ความมีประสิทธิภาพขององค์การอยู่ใน ระดับระดับน้อย
  - 1 หมายถึง ความมีประสิทธิภาพขององค์การอยู่ใน ระดับน้อยมาก

| ความประสิทธิผลขององค์กร   | ระดับความเห็น |      |         |     |           |
|---|---------------|------|---------|-----|-----------|
|   | น้อยมาก       | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
|   | (1)           | (2)  | (3)     | (4) | (5)       |
| <b>1. ความพึงพอใจ</b>   |               |      |         |     |           |
| 1.1 ความพึงพอใจในการส่งมอบงาน กับผลกำไร และงานมีคุณภาพ  |               |      |         |     |           |
| 1.2 ความพึงพอใจด้านเวลา กับผลลัพธ์ที่ได้  |               |      |         |     |           |
| 1.3 ความพึงพอใจของทีมงาน มีความสุขในการทำงานและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร สำหรับการปรับผลตอบแทนที่เหมาะสม |               |      |         |     |           |
| 1.4 ลูกค้ามีความพอใจกับระยะเวลาที่ใช้ในการก่อสร้าง  |               |      |         |     |           |
| 1.5 ลูกค้ามีความพอใจกับคุณภาพของผลงานที่ได้รับเป็นไปตามข้อกำหนด และสามารถใช้งานได้                          |               |      |         |     |           |
| <b>2. คุณภาพของผลงาน</b>  |               |      |         |     |           |
| 2.1 ผลงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด  |               |      |         |     |           |
| 2.2 ผลงานเป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง  |               |      |         |     |           |
| 2.3 การควบคุมต้นทุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานก่อสร้างกับงบประมาณ   |               |      |         |     |           |
| 2.4 การควบคุมต้นทุนการทำงานตามมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพ  |               |      |         |     |           |
| 2.5 การควบคุมต้นทุนค่าแรงงานกับงบประมาณ   |               |      |         |     |           |
| <b>3. บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด</b>  |               |      |         |     |           |
| 3.1 ผลงานมีความถูกต้องตามแม่แบบที่กำหนดไว้  |               |      |         |     |           |
| 3.2 ผลงานมีความถูกต้องและได้มาตรฐาน   |               |      |         |     |           |
| 3.3 ผลงานส่งมอบทันตรงตามระยะเวลา  |               |      |         |     |           |
| 3.4 ผลงานเป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้   |               |      |         |     |           |
| <b>4. การปรับตัวขององค์กร</b>   |               |      |         |     |           |
| 4.1 องค์กรมีการปรับเปลี่ยนแผนการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน                            |               |      |         |     |           |
| 4.2 ทีมงานให้ความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร  |               |      |         |     |           |
| 4.3 การพัฒนาความสามารถของทีมงาน   |               |      |         |     |           |
| 4.4 ทีมงานมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้อง   |               |      |         |     |           |
| 4.5 ทีมงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาของข้อจำกัดในงานก่อสร้าง   |               |      |         |     |           |

**ส่วนที่ 3** ข้อคิดเห็น /ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ และความมีประสิทธิผลขององค์กร

.....  
 .....  
 .....

## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นางสาวกุลนัดดา สายสอน  
วัน เดือน ปีเกิด 10 พฤศจิกายน 2520  
ภูมิลำเนา เขตหลักสี่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร  
ประวัติการศึกษา ระดับปริญญาตรี

| วุฒิการศึกษา   | ชื่อสถาบัน                          | ปีที่สำเร็จการศึกษา |
|----------------|-------------------------------------|---------------------|
| ปริญญาตรี      | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก | 2554                |
| ประกาศนียบัตร  | เทคนิคร์ตันโกสินทร์                 | 2552                |
| วิชาชีพชั้นสูง |                                     |                     |

### ประวัติการทำงาน

2555 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก  
วิทยาเขตอุเทนถวาย  
2553 เจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทแอดวานไลซ์ อินชัวร์นซ์  
2541 เจ้าหน้าที่ธุรการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตอุเทนถวาย

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก  
วิทยาเขตอุเทนถวาย จังหวัดกรุงเทพมหานคร

### ทุนการศึกษา

ทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก