

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานของผู้รับเหมางานระบบเครื่องกล ใน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารประสบความสำเร็จ” แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและองค์กร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะการดำเนินงานขององค์กร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

สำหรับข้อเสนอแนะและเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีผู้ใดแสดงความคิดเห็นมาในแบบสอบถามจึงไม่ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและองค์กรโดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางที่ 4.1 – ตารางที่ 4.22 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	350	91.4
หญิง	33	8.6
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 91.4 รองลงมาเป็นเพศหญิง ร้อยละ 8.6

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	68	17.8
31-40 ปี	151	39.4
41-50 ปี	130	33.9
51-60 ปี	34	8.9
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมา อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 33.9 อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 17.8 และอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 8.9

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดทุนจดทะเบียนขององค์กร

ขนาดทุนจดทะเบียน	จำนวน	ร้อยละ
1,000,000 - 2,000,000 บาท	34	8.9
2,000,001 - 3,000,000 บาท	33	8.6
3,000,001 - 4,000,000 บาท	66	17.2
4,000,001 - 5,000,000 บาท	250	65.3
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่าองค์กรส่วนใหญ่มีขนาดทุนจดทะเบียน 4,000,001 – 5,000,000 บาท ร้อยละ 65.3 รองลงมา มีขนาดทุนจดทะเบียน 3,000,001 – 4,000,000 บาท ร้อยละ 17.2 มีขนาดทุนจดทะเบียน 1,000,000 – 2,000,000 บาท ร้อยละ 8.9 และมีขนาดทุนจดทะเบียน 2,000,001 - 3,000,000 บาท ร้อยละ 8.6

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามมูลค่างานระบบเครื่องกลเคลื่อนที่ที่องค์กร
รับทำต่อปี

มูลค่างานระบบเครื่องกลเคลื่อนที่ที่องค์กรรับทำต่อปี	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000,000 บาท	17	4.4
5,000,001 - 8,000,000 บาท	0	0
8,000,001 - 11,000,000 บาท	32	8.4
11,000,001 - 14,000,000 บาท	0	0
14,000,001 - 17,000,000 บาท	0	0
มากกว่า 17,000,000 บาท	334	87.2
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีมูลค่างานระบบเครื่องกลเคลื่อนที่ที่องค์กร รับทำมากกว่า
17, 000,000 บาท ร้อยละ 87.2 รองลงมา มูลค่า 8,000,001-11,000,000 บาท ร้อยละ 8.4 และมูลค่า
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000,000 บาท ร้อยละ 4.4

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานประเภทผู้บริหาร
ภายในองค์กร

จำนวนพนักงานประเภทผู้บริหารภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1 คน	83	21.7
2 คน	250	65.3
3 คน	33	8.6
4 คน	17	4.4
รวม	383	100

จากตาราง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีพนักงานประเภทผู้บริหารจำนวน 2 คน ร้อยละ 65.3
รองลงมา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 จำนวน 3 คน ร้อยละ 8.6 และจำนวน 4 คน ร้อยละ 4.4

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานประเภทวิศวกรภายใน
องค์กร

จำนวนพนักงานประเภทวิศวกรภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1 คน	51	13.3
2 คน	183	47.8
3 คน	83	21.7
4 คน	66	17.2
รวม	383	100

จากตาราง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีพนักงานประเภทวิศวกร จำนวน 2 คน ร้อยละ 47.8 รองลงมา จำนวน 3 คน ร้อยละ 21.7 จำนวน 4 คน ร้อยละ 17.2 และจำนวน 1 คน ร้อยละ 13.3

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานประเภทช่างเทคนิค
ภายในองค์กร

จำนวนพนักงานประเภทช่างเทคนิคภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
2 คน	84	21.9
3 คน	68	17.8
4 คน	199	52
5 คน	0	0
6 คน	0	0
7 คน	32	8.3
รวม	383	100

จากตาราง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีพนักงานประเภทช่างเทคนิคจำนวน 4 คน ร้อยละ 52 รองลงมา จำนวน 2 คน ร้อยละ 21.9 จำนวน 3 คน ร้อยละ 17.8 และจำนวน 7 คน ร้อยละ 8.3

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานประเภทคนงานภายใน
องค์กร

จำนวนพนักงานประเภทคนงานภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
6 คน	34	8.9
7 คน	17	4.4
9 คน	33	8.6
10 คน	148	38.6
12 คน	68	17.8
15 คน	34	8.9
20 คน	49	12.8
รวม	383	100

จากตาราง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีพนักงานประเภทคนงาน จำนวน 10 คน ร้อยละ 38.6 รองลงมา จำนวน 12 คน ร้อยละ 17.8 จำนวน 20 คน ร้อยละ 12.8 จำนวน 6 และ 15 คน ร้อยละ 8.9 เท่ากัน จำนวน 9 คน ร้อยละ 8.6 และจำนวน 7 คน มี ร้อยละ 4.4

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานประเภทฝ่ายบัญชี
ฝ่ายบุคคลและฝ่ายธุรการภายในองค์กร

จำนวนพนักงานประเภทฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคลและฝ่ายธุรการ ภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1 คน	169	44.1
2 คน	34	8.9
3 คน	34	8.9
4 คน	113	29.5
5 คน	33	8.6
รวม	383	100

จากตาราง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีพนักงานประเภทฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคลและฝ่ายธุรการ จำนวน 1 คน ร้อยละ 44.1 รองลงมา จำนวน 4 คน ร้อยละ 29.5 จำนวน 2 และ 3 คน ร้อยละ 8.9 เท่ากัน และจำนวน 5 คน มี ร้อยละ 8.6

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทผู้บริหารภายในองค์กร

เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทผู้บริหารภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 35,000 บาท	34	8.9
35,001 - 45,000 บาท	0	0
45,001 - 55,000 บาท	33	8.6
55,001 - 65,000 บาท	66	17.2
65,001 - 75,000 บาท	17	4.5
มากกว่า 75,000 บาท	233	60.8
รวม	383	100

จากตาราง พบว่า เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทผู้บริหารส่วนใหญ่มากกว่า 75,000 บาท ร้อยละ 60.8 รองลงมา เงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 55,001-65,000 บาท ร้อยละ 17.2 เงินเดือนเฉลี่ยน้อยกว่า 35,000 บาท ร้อยละ 8.9 เงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 45,001-55,000 บาท ร้อยละ 8.6 เงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 65,001-75,000 บาท ร้อยละ 4.5 และเงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 35,001-45,000 บาท ร้อยละ 0

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทวิศวกรภายในองค์กร

เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทวิศวกรภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	50	13.0
20,001 - 30,000 บาท	266	69.5
30,001 - 40,000 บาท	67	17.5
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่า เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทวิศวกรส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 69.5 รองลงมา เงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 17.5 และเงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 13.0

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทช่างเทคนิคภายในองค์กร

เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทช่างเทคนิคภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
8,000-12,000 บาท	117	30.5
12,001- 16,000 บาท	118	30.8
16,001-20,000 บาท	114	29.8
20,001-24,000 บาท	34	8.9
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่า เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทช่างเทคนิคส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 12,001- 16,000 บาท ร้อยละ 30.8 รองลงมา เงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 8,000-12,000 บาท ร้อยละ 30.5 เงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 16,001-20,000 บาท ร้อยละ 29.8 และเงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 20,001-24,000 บาท ร้อยละ 8.9

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทคนงานภายในองค์กร

เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทคนงานภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
5,000 - 10, 000 บาท	281	73.4
10,001 - 15,000 บาท	85	22.2
15,001 - 20,000 บาท	17	4.4
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่า เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทคนงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท ร้อยละ 73.4 รองลงมา เงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 22.2 และ เงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 4.4

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภท
ฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคลและฝ่ายธุรการภายในองค์กร

เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคล และฝ่ายธุรการภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
5,000-10,000 บาท	49	12.8
10,001 - 15,000 บาท	135	35.2
15,001-20,000 บาท	199	52.0
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่า เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานประเภทฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคลและฝ่าย
ธุรการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 52.0 รองลงมา เงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง
10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 35.2 และ เงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 12.8

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความครอบคลุมของสวัสดิการด้าน
ค่ารักษาพยาบาลในองค์กร

ความครอบคลุมของสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
เฉพาะพนักงาน	315	82.2
อื่นๆ	68	17.8
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่า สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในองค์กรส่วนใหญ่ครอบคลุมเฉพาะ
พนักงาน ร้อยละ 82.2 และรองลงมาอื่นๆ ร้อยละ 17.8

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวัสดิการด้านที่พักอาศัยในองค์กร

สวัสดิการด้านที่พักอาศัยในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีสวัสดิการด้านที่พัก	316	82.5
จ่ายค่าที่พักให้บางส่วน	67	17.5
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่ไม่มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ร้อยละ 82.5 รองลงมา องค์กรจ่ายค่าที่พักให้บางส่วน ร้อยละ 17.5

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวัสดิการด้านอื่นที่องค์กรให้ความมั่นคงแก่พนักงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สวัสดิการด้านอื่นที่องค์กรให้ความมั่นคงแก่พนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	182	47.5
มีเงินฉุกเฉินให้พนักงานกู้ยืม	64	16.7
ทำประกันชีวิตให้พนักงาน	216	56.4
ทำประกันสังคมให้พนักงาน	383	100

จากตาราง พบว่า สวัสดิการด้านอื่นที่องค์กรให้ความมั่นคงแก่พนักงานส่วนใหญ่ ได้แก่ ทำประกันสังคมให้พนักงาน ร้อยละ 100.0 รองลงมาทำประกันชีวิตให้พนักงาน ร้อยละ 56.4 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 47.5 และมีเงินฉุกเฉินให้พนักงานกู้ยืม ร้อยละ 16.7

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของการจ่ายโบนัสในองค์กร

ประเภทของการจ่ายโบนัสในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
มีการจ่ายประจำทุกปี	318	83.0
มีการจ่ายเป็นบางปีแล้วแต่ผลกำไร	33	8.6
อื่น ๆ	32	8.4
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่จ่ายโบนัสแก่พนักงานเป็นประจำทุกปี ร้อยละ 83.0 รองลงมา มีการจ่ายเป็นบางปีแล้วแต่ผลกำไร ร้อยละ 8.6 และอื่นๆ ร้อยละ 8.4

ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของการควบคุมการทำงาน
ในองค์กร

การควบคุมการทำงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ควบคุมอย่างละเอียดทุกขั้นตอน	169	44.1
ควบคุมอย่างละเอียดในขั้นตอนสำคัญ	214	55.9
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่ควบคุมการทำงานอย่างละเอียดในขั้นตอนสำคัญ ร้อยละ 55.9 รองลงมา รองลงมาคือควบคุมอย่างละเอียดทุกขั้นตอน ร้อยละ 44.1

ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ภายในองค์กร

การนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีการนำเข้ามา		
พัฒนาพนักงาน โดยการฝึกอบรม	40	61
ไม่ทำอะไรเลย	26	39
รวมไม่มีการนำเข้ามา	66	17
มีการนำเข้ามา		
โดยการซื้อ	100	32
โดยการพัฒนาขึ้นมาเอง	217	68
รวมมีการนำเข้ามา	317	83
รวม	383	100

จากตาราง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีการนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ภายในองค์กร ร้อยละ 83 รองลงมา ไม่มีการนำเข้ามา ร้อยละ 17 โดยการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามา ส่วนใหญ่มีการพัฒนาขึ้นมาเอง ร้อยละ 68 และรองลงมาคือ โดยการซื้อร้อยละ 32 ส่วนที่ไม่มีการนำสิ่งใหม่ๆเข้ามา ส่วนใหญ่ใช้วิธีพัฒนาพนักงาน โดยการฝึกอบรม ร้อยละ 61 และไม่ทำอะไรเลยร้อยละ 39

ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการประมาณราคาเบื้องต้นเพื่อกำหนดมูลค่างานประมูลในองค์กร

วิธีการประมาณราคาเบื้องต้นเพื่อกำหนดมูลค่างานประมูลในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ถอดแบบคำนวณวัสดุและค่าแรง คุณด้วยราคาวัสดุและค่าแรงตามที่ใช้และจ่ายจริง	185	48.3
ถอดแบบคำนวณวัสดุ คุณด้วยราคาวัสดุและคิดค่าแรงเป็นร้อยละ(%) ของราคาวัสดุทั้งหมด	32	8.4
คำนวณปริมาตรของงานแล้วคุณด้วยราคาก่อสร้างต่อหน่วยของปริมาตร	68	17.8
คำนวณพื้นที่ของงานแล้วคุณด้วยราคาก่อสร้างต่อหน่วยของพื้นที่	98	25.5
รวม	383	100.0

จากตาราง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่ประมาณราคาเบื้องต้นเพื่อกำหนดมูลค่างานประมูลด้วยวิธีถอดแบบคำนวณวัสดุและค่าแรง คุณด้วยราคาวัสดุและค่าแรงตามที่ใช้และจ่ายจริง ร้อยละ 48.3 รองลงมา วิธีคำนวณพื้นที่ของงานแล้วคุณด้วยราคาก่อสร้างต่อหน่วยของพื้นที่ ร้อยละ 25.5 วิธีคำนวณปริมาตรของงานแล้วคุณด้วยราคาก่อสร้างต่อหน่วยของปริมาตร ร้อยละ 17.8 และถอดแบบคำนวณวัสดุ คุณด้วยราคาวัสดุและคิดค่าแรงเป็นร้อยละของราคาวัสดุทั้งหมด ร้อยละ 8.4

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอันดับของการลดต้นทุนดำเนินการ
ในองค์กร

การลดต้นทุนดำเนินการ ในองค์กร	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 4	อันดับ 5	ร้อยละคะแนน แบบถ่วงน้ำหนัก
ลดราคาวัสดุ	217.0	65.0	0.0	0.0	0.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	56.7	17.0	0.0	0.0	0.0	
(ร้อยละ×คะแนน)	283.5	68.0	0.0	0.0	0.0	70.3 → อันดับ 1
ลดค่าแรงงาน	0.0	68.0	97.0	0.0	64.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	0.0	17.8	25.3	0.0	16.7	
(ร้อยละ×คะแนน)	0.0	71.2	75.9	0.0	16.7	32.8 → อันดับ 4
ลดสวัสดิการ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
(ร้อยละ×คะแนน)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ลดค่าขนส่งวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องจักร	67.0	85.0	117.0	64.0	0.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	17.5	22.2	30.5	16.7	0.0	
(ร้อยละ×คะแนน)	87.5	88.8	91.5	33.4	0.0	60.2 → อันดับ 2
ลดค่าไฟ ค่าน้ำ	0.0	0.0	34.0	34.0	101.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	0.0	0.0	8.9	8.9	26.4	
(ร้อยละ×คะแนน)	0.0	0.0	26.7	17.8	26.4	14.2
ลดของเสียในระหว่างการทำงาน	82.0	64.0	85.0	68.0	0.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	21.4	16.7	22.2	17.8	0.0	
(ร้อยละ×คะแนน)	107.0	66.8	66.6	35.6	0.0	55.2 → อันดับ 3
ลดค่าเดินทางของบุคลากร	0.0	0.0	0.0	17.0	33.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	0.0	0.0	0.0	4.4	8.6	
(ร้อยละ×คะแนน)	0.0	0.0	0.0	8.8	8.6	3.5

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

การลดต้นทุนดำเนินการ ในองค์กร	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 4	อันดับ 5	ร้อยละคะแนนแบบ ถ่วงน้ำหนัก
ลดการเลี้ยงรับรอง	0.0	50.0	0.0	34.0	49.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	0.0	13.1	0.0	8.9	12.8	
(ร้อยละ×คะแนน)	0.0	52.4	0.0	17.8	12.8	16.6
ลดค่าที่ปรึกษา	0.0	0.0	33.0	0.0	51.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	0.0	0.0	8.6	0.0	13.3	
(ร้อยละ×คะแนน)	0.0	0.0	25.8	0.0	13.3	7.8
ลดค่าบำรุงรักษา	0.0	0.0	0.0	84.0	0.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	0.0	0.0	0.0	21.9	0.0	
(ร้อยละ×คะแนน)	0.0	0.0	0.0	43.8	0.0	8.8
ลดค่าสื่อสาร	0.0	34.0	0.0	33.0	34.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	0.0	8.9	0.0	8.6	8.9	
(ร้อยละ×คะแนน)	0.0	35.6	0.0	17.2	8.9	12.3
ลดค่าฝึกอบรม	17.0	17.0	17.0	49.0	51.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	4.4	4.4	4.4	12.8	13.3	
(ร้อยละ×คะแนน)	22.0	17.6	13.2	25.6	13.3	18.3 → อันดับ 5

จากตาราง พบว่า 1) ถ้าอ่านตามร้อยละจะเรียงลำดับดังนี้ องค์กรลดต้นทุนดำเนินการในองค์กรด้วยวิธีลดราคาวัสดุเป็นอันดับ 1 ร้อยละ 56.7 อันดับ 2 ได้แก่ การลดค่าขนส่งวัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักร ร้อยละ 22.2 อันดับ 3 ได้แก่ การลดค่าแรงงาน ร้อยละ 25.3 อันดับ 4 ได้แก่ การลดค่าบำรุงรักษา ร้อยละ 21.9 และอันดับ 5 ได้แก่ การลดค่าไฟค่าน้ำ ร้อยละ 26.4 ตามลำดับ

2) ถ้าอ่านตามร้อยละแบบถ่วงน้ำหนัก การลดต้นทุนดำเนินการในองค์กรด้วยวิธีลดราคาวัสดุ ซึ่งมีค่าร้อยละสูงสุดในอันดับ 1 ร้อยละ 70.3 อันดับ 2 ได้แก่ การลดค่าขนส่งวัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักร ร้อยละ 60.2 อันดับ 3 ได้แก่ การลดของเสียในระหว่างการทำงาน ร้อยละ 55.2 อันดับ 4 ได้แก่ การลดค่าแรงงาน ร้อยละ 32.8 อันดับ 5 ได้แก่ การลดค่าฝึกอบรม ร้อยละ 18.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะการดำเนินงานขององค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะการดำเนินงานขององค์กรโดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางที่ 4.23 – ตารางที่ 4.35 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรในองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารทุกระดับ	3.86	.791	มาก
วิศวกร	3.67	.640	มาก
ช่างเทคนิค	3.66	.652	มาก
พนักงานฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคลและฝ่ายธุรการ	3.90	.538	มาก
คนงาน	3.56	.497	มาก
รวม	3.74	.500	มาก

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของจำนวนพนักงานในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกข้อ อันดับสูงสุด ได้แก่ พนักงานฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคลและฝ่ายธุรการ ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ ผู้บริหารทุกระดับ ($\bar{X} = 3.86$) วิศวกร ($\bar{X} = 3.67$) ช่างเทคนิค ($\bar{X} = 3.66$) และคนงาน ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเหมาะสมของเงินเดือนพนักงานในองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในธุรกิจเดียวกัน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารทุกระดับ	3.46	.499	มาก
วิศวกร	3.01	.597	ปานกลาง
ช่างเทคนิค	3.11	.311	ปานกลาง
พนักงานฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคลและฝ่ายธุรการ	2.80	.616	ปานกลาง
คนงาน	3.15	.361	ปานกลาง
รวม	3.12	.396	ปานกลาง

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของเงินเดือนของพนักงานในองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในธุรกิจเดียวกันพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับสูงสุดมีความเหมาะสมของเงินเดือนอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับ ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมา มีความเหมาะสมปานกลาง ได้แก่ คนงาน ($\bar{X} = 3.15$) ช่างเทคนิค ($\bar{X} = 3.11$) วิศวกร ($\bar{X} = 3.01$) และพนักงานฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคลและฝ่ายธุรการ ($\bar{X} = 2.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะการปรับเงินเดือนของพนักงานในองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มีการปรับเงินเดือนตามค่าครองชีพ	3.05	.211	ปานกลาง
มีการปรับเงินเดือนตามผลงาน	3.33	.757	ปานกลาง
รวม	3.19	.412	ปานกลาง

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของลักษณะการปรับเงินเดือนของพนักงานในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมปานกลางทุกข้อ สูงที่สุดได้แก่ มีการปรับเงินเดือนตามผลงาน ($\bar{X} = 3.33$) และรองลงมา คือ มีการปรับเงินเดือนตามค่าครองชีพ ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในธุรกิจเดียวกัน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ค่ารักษาพยาบาล	2.66	.701	ปานกลาง
ที่พักอาศัย	2.48	.719	น้อย
โบนัส	3.45	.777	มาก
เลื่อนตำแหน่ง	3.17	.717	ปานกลาง
สวัสดิการและความมั่นคง	3.17	.937	ปานกลาง
รวม	3.01	.562	ปานกลาง

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในธุรกิจเดียวกันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ได้แก่ โบนัส ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมา มีความเหมาะสมปานกลาง ได้แก่ เลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ สวัสดิการและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.17$) ค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X} = 2.66$) และมีความเหมาะสมน้อย ได้แก่ ที่พักอาศัย ($\bar{X} = 2.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะของผู้นำในองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
คำนึงถึงผู้อื่น	3.56	.497	มาก
ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.63	.482	มาก
กระจายอำนาจ	3.14	.793	ปานกลาง
อธิบายบทบาทหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ชัดเจน	3.37	.484	ปานกลาง
เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง	3.64	.479	มาก
ช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.91	.285	มาก
อำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.74	.437	มาก
เป็นตัวแทนในเรื่องต่างๆ	3.66	.476	มาก
จัดการกับความขัดแย้ง	3.83	.380	มาก
รวม	3.62	.247	มาก

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของลักษณะของผู้นำในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีลักษณะผู้นำในองค์กรอยู่ในระดับเหมาะสมมากอันดับสูงสุด ได้แก่ ช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ จัดการกับความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.83$) อำนาจความสะดวกในการทำงาน ($\bar{X} = 3.74$) เป็นตัวแทนในเรื่องต่างๆ ($\bar{X} = 3.66$) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง ($\bar{X} = 3.64$) ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.63$) และคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ และมีความเหมาะสมของลักษณะของผู้นำปานกลาง ได้แก่ อธิบายบทบาทหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.37$) และกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.14$) ตามลำดับ ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะการจัดทีมงานเพื่อการทำงาน โครงการระบบเครื่องกลในองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มีเป้าหมายที่ชัดเจน	3.86	.462	มาก
มีทักษะในงานนั้นๆ	3.91	.291	มาก
มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีมงาน	3.64	.646	มาก
มีความรับผิดชอบร่วมกัน	3.65	.875	มาก
มีการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกของทีมงาน	3.73	.443	มาก
มีผู้นำกลุ่มที่มีความสามารถและเป็นที่ยอมรับของทีมงาน	3.61	.642	มาก
รวม	3.70	.447	มาก

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของลักษณะการจัดทีมงานเพื่อการทำงาน โครงการระบบเครื่องกลในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีลักษณะการจัดทีมงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกข้อ และสูงที่สุดคือ มีทักษะในงานนั้นๆ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$) มีการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกของทีมงาน ($\bar{X} = 3.73$) มีความรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{X} = 3.65$) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีมงาน ($\bar{X} = 3.64$) และมีผู้นำกลุ่มที่มีความสามารถและเป็นที่ยอมรับของทีมงาน ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเหมาะสมของลักษณะการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุในองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
เน้นราคาต่ำ	3.34	.627	ปานกลาง
เน้นคุณภาพ	3.92	.497	มาก
กระบวนการจัดซื้อที่รวดเร็วทันตามแผนงานโดยไม่มี สินค้าคงคลัง	3.52	.500	มาก
ยึดหลักต้องรับเงินค่างวดงานก่อนแล้วค่อยจ่ายให้ร้านค้า	2.13	.906	น้อย
มีเครือข่ายร้านค้าเพื่อการต่อรองราคา	3.22	.829	ปานกลาง
มีการติดต่อกับผู้ขายหลายรายเพื่อเปรียบเทียบ	3.75	.797	มาก
รวม	3.31	.414	ปานกลาง

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของลักษณะการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีลักษณะการจัดซื้อจัดจ้างอยู่ในระดับเหมาะสมมากเป็นอันดับสูงสุด ได้แก่ เน้นคุณภาพ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ มีการติดต่อกับผู้ขายหลายรายเพื่อเปรียบเทียบ ($\bar{X} = 3.75$) และกระบวนการจัดซื้อที่รวดเร็วทันตามแผนงานโดยไม่มีสินค้าคงคลัง ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ และมีความเหมาะสมของลักษณะการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุในองค์กร ปานกลาง ได้แก่ เน้นราคาต่ำ ($\bar{X} = 3.34$) มีเครือข่ายร้านค้าเพื่อการต่อรองราคา ($\bar{X} = 3.22$) และมีความเหมาะสมของลักษณะการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุน้อย ได้แก่ ยึดหลักต้องรับเงินค่างวดงานก่อนแล้วค่อยจ่ายให้ร้านค้า ($\bar{X} = 2.13$)

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเหมาะสมของหลักการที่ใช้ในการพิจารณาจัดจ้างผู้รับเหมารายย่อยในองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความถนัด	3.96	.803	มาก
คุณภาพ	3.96	.802	มาก
ราคาถูก	3.31	.851	ปานกลาง
การบริการหลังจากส่งมอบงาน	3.25	1.301	ปานกลาง
ยึดหลักต้องรับเงินค่างวดงานก่อนแล้วค่อยจ่ายผู้รับเหมารายย่อย	2.60	1.095	น้อย
มีเครือข่ายผู้รับเหมาฯ เพื่อการต่อรองราคา	3.49	.501	มาก
มีการจัดจ้างที่สอดคล้องกับแผนงานหลัก เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนด	3.92	.4972	มาก
รวม	3.50	.496	มาก

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของหลักการที่ใช้ในการพิจารณาจัดจ้างผู้รับเหมารายย่อยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเหมาะสมมากของหลักการที่ใช้ในการพิจารณาจัดจ้างผู้รับเหมารายย่อยในองค์กรเป็นอันดับสูงสุด ได้แก่ คุณภาพ ($\bar{X} = 3.96$) ความถนัด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ มีการจัดจ้างที่สอดคล้องกับแผนงานหลัก เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 3.92$) และมีเครือข่ายผู้รับเหมาฯ เพื่อการต่อรองราคา ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ และเหมาะสมปานกลาง ได้แก่ ราคาถูก ($\bar{X} = 3.31$) และ การบริการหลังจากส่งมอบงาน ($\bar{X} = 3.25$) ส่วนเหมาะสมน้อย ได้แก่ ยึดหลักต้องรับเงินค่างวดงานก่อนแล้วค่อยจ่ายผู้รับเหมารายย่อย ($\bar{X} = 2.60$)

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเหมาะสมของการออกแบบงานภายในองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หลักวิชาการ	4.14	.794	มาก
ราคา	4.00	.416	มาก
ประสบการณ์	4.17	.380	มาก
ความสะดวกในการใช้งานและการบำรุงรักษา	4.28	.448	มากที่สุด
รวม	4.15	.407	มาก

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของการออกแบบงานในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมของการออกแบบงานภายในองค์กร มากที่สุด คือ ความสะดวกในการใช้งานและการบำรุงรักษา ($\bar{X} = 4.28$) และมีความเหมาะสมของการออกแบบงานภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.17$) หลักหลักวิชาการ ($\bar{X} = 4.14$) วิชาการ ($\bar{X} = 4.14$) และราคา ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะการจัดลำดับงานในองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การวางแผนการจัดลำดับงานอย่างละเอียด	3.83	.560	มาก
การตรวจสอบงานที่ใช้เวลานานและมีงานอื่นต่อเนื่อง	3.82	.565	มาก
รวม	3.83	.432	มาก

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของลักษณะการจัดลำดับงานในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมของลักษณะการจัดลำดับอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุดซึ่งลำดับสูงสุด คือ การวางแผนการจัดลำดับงานอย่างละเอียด ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ การตรวจสอบงานที่ใช้เวลานานและมีงานอื่นต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเหมาะสมของความเชี่ยวชาญในงานระบบเครื่องกลในองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความเชี่ยวชาญในงานระบบเครื่องกล	3.46	1.459	มาก
รวม	3.46	1.459	มาก

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของความเชี่ยวชาญในงานระบบเครื่องกลในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเหมาะสมของกลยุทธ์ที่ใช้
ในองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
เน้นราคาต่ำ	2.92	.667	ปานกลาง
เน้นการเข้าหาทำความใกล้ชิดกับเจ้าของงาน	4.00	.590	มาก
เน้นการบริการที่ดีหลังส่งมอบงาน	4.44	.497	มากที่สุด
เน้นความปลอดภัยในการทำงาน	4.40	.491	มากที่สุด
เน้นคุณภาพงาน	4.14	.794	มาก
รวม	3.99	.263	มาก

จากข้อมูลในตาราง แสดงความเหมาะสมของกลยุทธ์ที่ใช้ในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับสูงสุด ได้แก่
เน้นการบริการที่ดีหลังส่งมอบงาน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ เน้นความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} =$
4.40) มีความเหมาะสมมากเป็นอันดับสูงสุด ได้แก่ เน้นคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ เน้น
การเข้าหาทำความใกล้ชิดกับเจ้าของงาน ($\bar{X} = 4.00$) และมีความเหมาะสมปานกลาง ได้แก่ เน้น
ราคาต่ำ ($\bar{X} = 2.92$)

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสำคัญของแรงผลักดัน
ทั้ง 5 ที่ใช้ในองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เมื่อมีผู้รับเหมารายใหม่เพิ่มมากขึ้น	4.09	.287	มาก
การต่อรองราคากับผู้ขายสินค้า	4.25	.435	มากที่สุด
การต่อรองราคากับเจ้าของงาน	3.48	1.218	มาก
การที่เจ้าของงานหันมาทำงานเองโดยไม่ผ่านทางองค์กร	3.01	1.354	ปานกลาง
การแข่งขันกับผู้รับเหมาเดิมที่มีอยู่	3.57	.976	มาก
รวม	3.70	.596	มาก

จากข้อมูลในตาราง แสดงความสำคัญของแรงผลักดันทั้ง 5 ที่องค์กรใช้ในการประมูลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับสูงที่สุด ได้แก่ การต่อรองราคากับผู้ขายสินค้า ($\bar{x} = 4.25$) มีความเหมาะสมมากรองลงมา ได้แก่ การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เมื่อมีผู้รับเหมารายใหม่เพิ่มมากขึ้น ($\bar{x} = 4.09$) การแข่งขันกับผู้รับเหมาเดิมที่มีอยู่ ($\bar{x} = 3.57$) และการต่อรองราคากับเจ้าของงาน ($\bar{x} = 3.48$) ตามลำดับ และมีความเหมาะสมปานกลาง ได้แก่ การที่เจ้าของงานหันมาทำงานเองโดยไม่ผ่านทางองค์กร ($\bar{x} = 3.01$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางที่ 4.36 – ตารางที่ 4.37 ดังนี้

ตารางที่ 4.36 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนวนตามอันดับของปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 4	อันดับ 5	อันดับ 6	อันดับ 7	อันดับ 8	อันดับ 9	อันดับ 10	อันดับ 11	อันดับ 12	ร้อยละคะแนนแบบถ่วงน้ำหนัก
1. จำนวนบุคลากร (คิดเป็นร้อยละ) (ร้อยละ×คะแนน)	55.0	1.0	0.0	220.0	3.0	3.0	20.0	13.0	65.0	0.0	1.0	1.0	
	14.4	0.3	0.0	57.4	0.8	0.8	5.2	3.4	17.0	0.0	0.3	0.3	
	172.8	3.3	0.0	516.6	6.4	5.6	31.2	17.0	68.0	0.0	0.6	0.3	68.5 → อันดับ 2
2. โครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน (คิดเป็นร้อยละ) (ร้อยละ×คะแนน)	21.0	96.0	0.0	118.0	5.0	51.0	21.0	3.0	0.0	0.0	57.0	11.0	
	5.5	25.1	0.0	30.8	1.3	13.3	5.5	0.8	0.0	0.0	14.9	2.9	
	66.0	276.1	0.0	277.2	10.4	93.1	33.0	4.0	0.0	0.0	29.8	2.9	66.0 → อันดับ 4

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงาน ขององค์กรประสบความสำเร็จ	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 4	อันดับ 5	อันดับ 6	อันดับ 7	อันดับ 8	อันดับ 9	อันดับ 10	อันดับ 11	อันดับ 12	ร้อยละคะแนน แบบตัวนำหนัก
3. แรงจูงใจ (คิดเป็นร้อยละ)	35.0	166.0	52.0	0.0	17.0	5.0	51.0	0.0	2.0	43.0	7.0	5.0	
	9.1	43.3	13.6	0.0	4.4	1.3	13.3	0.0	0.5	11.2	1.8	1.3	
(ร้อยละคะแนน)	109.2	476.3	136.0	0.0	35.2	9.1	79.8	0.0	2.0	33.6	3.6	1.3	73.8 → อันดับ 1
4. ดัชนีชี้ผู้นำ (คิดเป็นร้อยละ)	97.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	83.0	17.0	0.0	51.0	135.0	2.0	
	25.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	21.7	4.4	0.0	13.3	35.2	0.5	
(ร้อยละคะแนน)	303.6	0.0	0.0	0.0	0.0	3.5	130.2	22.0	0.0	39.9	70.4	0.5	47.5 → อันดับ 10
5. การจัดทำงาน (คิดเป็นร้อยละ)	15.0	2.0	2.0	0.0	81.0	65.0	47.0	85.0	20.0	17.0	51.0	14.0	
	3.9	0.5	0.5	0.0	21.1	17.0	12.3	22.2	5.2	4.4	13.3	3.7	
(ร้อยละคะแนน)	46.8	5.5	5.0	0.0	168.8	119.0	73.8	111.0	20.8	13.2	26.6	3.7	49.5 → อันดับ 8
6. การจัดซื้อจัดจ้าง (คิดเป็นร้อยละ)	36.0	29.0	3.0	2.0	68.0	67.0	33.0	65.0	57.0	1.0	4.0	1.0	
	9.4	7.6	0.8	0.5	17.8	17.5	8.6	17.0	14.9	0.3	1.0	0.3	
(ร้อยละคะแนน)	112.8	83.6	8.0	4.5	142.4	122.5	51.6	85.0	59.6	0.9	2.0	0.3	56.1 → อันดับ 5

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ปัจจัยที่ให้การ ดำเนินงาน ขององค์กรประสบความสำเร็จ	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 4	อันดับ 5	อันดับ 6	อันดับ 7	อันดับ 8	อันดับ 9	อันดับ 10	อันดับ 11	อันดับ 12	ร้อยละคะแนน แบบตัวนำหลัก
7. การออกแบบงานและการ จัดลำดับงาน	17.0	1.0	88.0	2.0	36.0	2.0	21.0	2.0	36.0	160.0	0.0	18.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	4.4	0.3	23.0	0.5	9.4	0.5	5.5	0.5	9.4	41.8	0.0	4.7	
(ร้อยละ×คะแนน)	52.8	3.3	230.0	4.5	75.2	3.5	33.0	2.5	37.6	125.4	0.0	4.7	47.7→ อันดับ 9
8. การควบคุมการทำงาน	27.0	18.0	3.0	10.0	4.0	43.0	21.0	2.0	25.0	103.0	120.0	12.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	4.4	4.7	0.8	2.6	1.0	11.2	5.5	0.5	6.5	26.9	31.3	3.1	
(ร้อยละ×คะแนน)	52.8	51.7	8.0	23.4	8.0	78.4	33.0	2.5	26.0	80.7	62.6	3.1	35.9→ อันดับ 11
9. นวัตกรรมในองค์กร	2.0	3.0	35.0	4.0	13.0	6.0	12.0	25.0	5.0	0.0	2.0	277.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	0.5	0.8	9.1	1.0	3.4	1.6	3.1	6.5	1.3	0.0	0.5	72.3	
(ร้อยละ×คะแนน)	6.0	8.8	91.0	9.0	27.2	11.2	18.6	32.5	5.2	0.0	1.0	72.3	23.6→ อันดับ 12
10. ความเชี่ยวชาญในงานที่รับทำ	56.0	2.0	53.0	1.0	4.0	72.0	17.0	36.0	101.0	1.0	2.0	37.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	14.6	0.5	13.8	0.3	1.0	18.8	4.4	9.4	26.4	0.3	0.5	9.7	
(ร้อยละ×คะแนน)	175.2	5.5	138.0	2.7	8.0	131.6	26.4	47.0	105.6	0.9	1.0	9.7	54.3→ อันดับ 7

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงาน ขององค์กรประสบความสำเร็จ	อันดับ บ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 4	อันดับ 5	อันดับ 6	อันดับ 7	อันดับ 8	อันดับ 9	อันดับ 10	อันดับ 11	อันดับ 12	ร้อยละคะแนน แบบตัวน้ำหนัก
11. กลยุทธ์การปฏิบัติงาน	6.0	54.0	8.0	7.0	65.0	48.0	17.0	100.0	71.0	2.0	3.0	2.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	1.6	14.1	2.1	1.8	17.0	12.5	4.4	(26.1)	18.5	0.5	0.8	0.5	
(ร้อยละ×คะแนน)	19.2	155.1	21.0	16.2	136.0	87.5	26.4	130.5	74.0	1.5	1.6	0.5	55.8 → อันดับ 8
12. การเปลี่ยนแปลงองค์กรเมื่อ สภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไป	16.0	11.0	139.0	19.0	87.0	19.0	40.0	35.0	1.0	5.0	1.0	3.0	
(คิดเป็นร้อยละ)	4.2	2.9	(36.3)	5.0	22.7	5.0	10.2	9.1	0.3	1.3	0.3	0.8	
(ร้อยละ×คะแนน)	50.4	31.9	363.0	45.0	181.6	35.0	61.2	45.5	1.2	3.9	0.6	0.8	68.3 → อันดับ 3

ตารางที่ 4.37 การเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามร้อยละแบบถ่วงน้ำหนัก

ลำดับที่	ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ	ร้อยละคะแนนแบบถ่วงน้ำหนัก
1	แรงจูงใจ	73.8
2	จำนวนบุคลากร	68.5
3	การเปลี่ยนแปลงองค์กรเมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไป	68.3
4	โครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน	66.0
5	การจัดซื้อจัดจ้าง	56.1
6	กลยุทธ์การประมูลงาน	55.8
7	ความเชี่ยวชาญในงานที่รับทำ	54.3
8	การจัดทีมงาน	49.5
9	การออกแบบงานและการจัดลำดับงาน	47.7
10	ลักษณะผู้นำ	47.5
11	การควบคุมการทำงาน	35.9
12	นวัตกรรมในองค์กร	23.6

จากตารางที่ 4.36 และ 4.37 พบว่าการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จมีความแตกต่างกันระหว่าง การพิจารณาการคิดแบบร้อยละและการพิจารณาการคิดแบบร้อยละแบบถ่วงน้ำหนัก

1) การพิจารณาแบบร้อยละจะเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จใน อันดับ 1 ได้แก่ ลักษณะผู้นำ อันดับ 2 ได้แก่ แรงจูงใจ อันดับ 3 ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงองค์กรเมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไป อันดับ 4 ได้แก่ จำนวนบุคลากร อันดับ 5 ได้แก่ การจัดทีมงาน อันดับ 6 ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับทำ อันดับ 7 ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง อันดับ 8 ได้แก่ กลยุทธ์การประมูลงาน อันดับ 9 ได้แก่ การออกแบบงานและการจัดลำดับงาน อันดับ 10 ได้แก่ การควบคุมการทำงาน อันดับ 11 ได้แก่ โครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน และ อันดับ 12 ได้แก่ นวัตกรรมในองค์กร

2) การพิจารณาแบบร้อยละคะแนนแบบถ่วงน้ำหนักจะเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จในอันดับ 1 ได้แก่ แรงจูงใจ อันดับ 2 ได้แก่ จำนวนบุคลากร อันดับ 3 ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงองค์กรเมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนไป อันดับ 4 ได้แก่ โครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน อันดับ 5 ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง อันดับ 6 ได้แก่ กลยุทธ์การประมูลงาน อันดับ 7 ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับทำ อันดับ 8 ได้แก่ การจัดทีมงาน อันดับ 9 ได้แก่ การออกแบบงานและการจัดลำดับงาน อันดับ 10 ได้แก่ ลักษณะผู้นำ อันดับ 11 ได้แก่ การควบคุมการทำงาน และอันดับ 12 ได้แก่ นวัตกรรมในองค์กร