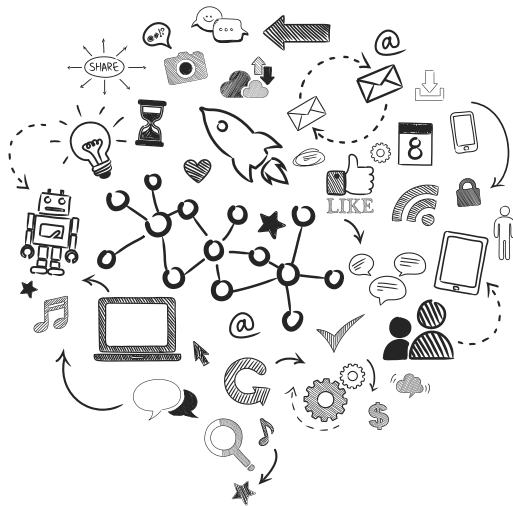






การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

Managerial with The Efficiency of Operation Employees
in Private Company at Samut Prakan Province

ชนิตา เอี่ยมสะอาด¹ วฤตดา สัจวรกิตติวุฒิ ²และวัลลภ นิมมานนท์³

Chanita Aemsaad Waridda Sungwarakittiwut and Wanlop Nimmanon

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ กรุงเทพฯ 10520 ประเทศไทย

Bangkok Suvarnabhumi University, Bangkok 10520, Thailand email : chanita.a@bsu.ac.th

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ กรุงเทพฯ 10520 ประเทศไทย

Bangkok Suvarnabhumi University, Bangkok 10520, Thailand email : waridda.p@gmail.com

³คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ กรุงเทพฯ 10520 ประเทศไทย

Bangkok Suvarnabhumi University, Bangkok 10520, Thailand email : wanlop@bsu.ac.th

Received : January 7, 2025 Revised : June 9, 2025 Accepted : June 10, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 233 คน โดยการเลือกสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ การขึ้นและการควบคุมส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านการควบคุมส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านเวลา การวางแผนและการควบคุมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย

การเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ควรมีการกำหนดมาตรฐาน เกณฑ์การปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ลดจำนวนงานเสีย และมีการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานเป็นระยะ

เพื่อช่วยให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีการติดตามและตรวจสอบการทำงานเป็นระยะ การกำหนดปริมาณให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเกณฑ์และทันเวลาที่กำหนด การวางแผนการจัดสรรการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดวิธีการตรวจสอบความคุ้มค่าในการใช้อุปกรณ์และทรัพยากรต่าง ๆ มีการรณรงค์เกี่ยวกับการประหยัดการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลือง

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ; ประสิทธิภาพ; พนักงาน

Abstract

The purposes of this article are to 1) examine the management factors that affect the work efficiency of the manufacturing employees at a private company in Samut Prakan province. 2) Providing recommendations for enhancing the work efficiency of manufacturing employees at a private company in Samut Prakan province. A specific random technique was used to choose the 233 employees that comprised the study sample. Structured questionnaires were used to gather data using a quantitative approach. The data received were analyzed by descriptive statistics and multiple regression analysis to assess the correlation coefficients.

The research findings about the management factors affecting the work efficiency of the manufacturing personnel in a private company in Samut Prakan province, the results were as follows: leading and controlling had an impact on the quality of work; controlling had an impact on the workload and time; and planning and controlling had an impact on the work efficiency and cost.

Regarding the recommendation for improving the work efficiency of the manufacturing employees, it should take into account a number of important aspects. To ensure that workers can accomplish their responsibilities precisely and effectively, it should first establish clear



performance goals and criteria. Regular training programs should assist them expand their knowledge and skills, which will enable them to do their duties more consistently and effectively. In order to ensure that tasks are finished on schedule and in accordance with established standards, the guidelines should contain precise evaluation and tracking procedures, as well as a realistic workload allocation based on individual staff abilities. Additionally, it needs to design efficient planning and resource allocation strategies, develop methods for monitoring the cost-effectiveness of equipment and resource usage, and encourage resource conservation through awareness campaigns.

Keywords : Management; Efficiency; Employees

บทนำ

การแข่งขัน และการค้าแบบเสรีในยุคปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องการแรงงานที่มีทักษะที่หลากหลาย บางองค์กรมีเน้นการใช้เทคโนโลยี ในขณะที่บางองค์กรยังมีการใช้แรงงานจากพนักงานเป็นหลัก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต้องการคุณภาพสูงและได้ปริมาณมาก ในขณะที่ต้นทุนของสินค้าสูงขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวและหาแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้โดยมีเป้าหมายด้านผลกำไรและอัตราการเจริญเติบโตขององค์กรในแต่ละปี ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวผู้บริหารจำเป็นต้องมีหลักการหรือแนวทางในการบริหารจัดการ และวิธีการวัดผลของกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการขององค์กรธุรกิจในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีความยุ่งยากและซับซ้อนมากกว่าเดิม กล่าวคือต้องมีการรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม มีการเผชิญกับนวัตกรรมทางเทคโนโลยี การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของแรงงาน แต่ในขณะที่ผลผลิตยังคงเหมือนเดิมหรือมีแนวโน้มลดลงกว่าเดิม (สมคิด บางโม, 2562 : 108) การดำเนินธุรกิจในยุคนี้จึงดูเหมือนเป็นสิ่งที่ยากลำบาก ทำให้หลายองค์กรต้องเกิดการปรับตัวเพื่อสร้างอยู่รอด การเลือกใช้กลยุทธ์ใด อย่างไรให้ถูกต้อง ถูกจังหวะ ย่อมเป็นสิ่งสำคัญมาก กระแสเกี่ยวกับความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อการวางแผนสำหรับกิจกรรมในอนาคตจึงเป็นสิ่งมักกล่าวถึงมากขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านพยายามที่จะนำเสนอทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ กำหนดวิธีการ

ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายซึ่งอยู่ในรูปของวัตถุประสงค์โดยเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่า (Efficiency and Effectiveness) ซึ่งมีความเชื่อว่าการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในกิจการของธุรกิจน่าจะช่วยเพิ่มโอกาสในด้านการแข่งขันหรือการค้าได้ การจัดการที่ดีและการใช้ความพยายามอย่างหนักที่ช่วยนำไปสู่ความสำเร็จได้ โดยอาศัยปัจจัย คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์การจัดการ (Koontz, H. et al., 1984: 283) การสร้างความได้เปรียบด้วยการปรับเปลี่ยนทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีความได้เปรียบมากที่สุดและเสียเปรียบให้น้อยที่สุด (ฐาปนา ฉันทไพศาล, 2560 : 25) แผนการที่สร้างให้องค์กรมีความได้เปรียบในทางการแข่งขัน โดยดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ แผนหรือวิธีการที่สร้างขึ้นโดยผ่านการตัดสินใจและประเมินว่าสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ (ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา, 2562 : 198)

นอกจากนี้ บุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนก็ต้องมีการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงร่วมด้วย ทั้งในด้านของการแก้ปัญหาาร่วมกัน การพัฒนาองค์การร่วมกัน การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์จะผ่านกิจกรรมการจัดการ 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การขึ้นนำ การควบคุม (พัชสิริ ชมพุดำ, 2552 : 80) มีการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคุมได้ด้วยการจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตซึ่งต้องอาศัยแรงงานและการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องในหน้าที่ซ้ำ ๆ ส่งผลให้เกิดการเบื่อหน่ายได้ และมีการลาออกอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานในบางจุดในการผลิตเกิดการสะดุด มีการโยกย้ายพนักงานจุดอื่นมาปฏิบัติงานแทนในตำแหน่งที่เว้นว่าง พนักงานบางกลุ่มยังขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี หรือการปฏิบัติงานที่ล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ



2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

3 การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องดังนี้

องค์กรที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายโดยอาศัยหลักการทางการบริหารและกลยุทธ์การตัดสินใจ ซึ่ง คินิกิ; และวิลเลียม (Kinicki & Williamms, 2009 : 23) เสนอกระบวนการจัดการ ไว้ 4 อย่างที่เรียกว่า POLC ได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดโครงสร้างองค์การ (Organization) การเป็นผู้นำ (Leading) การควบคุม (Controlling) ส่วนคล้อยกับ Bartol & Martin, (1997 : 18) และสอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราข, (2560 : 3) ได้อธิบายหน้าที่พื้นฐานทางการจัดการประกอบด้วย กระบวนการ 4 ด้านได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organization) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) จากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้เขียนขอเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและมีการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคต แล้ววางแผนเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติ มีการเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้มีการบรรลุผลตามเป้าหมายและมีการกำหนดการทำงานว่าต้องทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร และใครเป็นผู้ทำ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน ลดความสูญเสีย และยังสามารถบอกได้ล่วงหน้าว่าจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไร จึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรในอนาคตในระยะอันสั้น และในระยะยาว

2. การจัดการองค์การ (Organization) คือ การเริ่มต้นของกลไกการนำเอาแผนงานไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีการประสานงานระหว่างฝ่ายหรือแผนก การจัดโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่งงาน การจัดกลุ่มงานเป็นหน่วย เป็นแผนกหรือเป็นกอง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินงาน โดยมีขั้นตอน 2 ขั้นตอนคือ การจัดกลุ่มงานที่จำเป็นเพื่อการทำงานตามเป้าหมาย และ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงาน

3. การเป็นผู้นำ (Leading) การใช้ศิลปะการสื่อสารในการโน้มน้าว การจูงใจ ชี้แนะให้พนักงานทำงานให้แก่องค์การด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อการบรรลุตามเป้าหมายที่ระบุไว้ มีกระบวนการให้พนักงานทำงานร่วมกันได้โดยไม่เกิดความขัดแย้ง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการฝึกทักษะให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถพิจารณาแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นลุล่วงไปได้ด้วยดี พร้อมกันป้องกันปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การไม่ให้เกิดขึ้นได้ และมีแนวคิดสร้างสรรค์ และสามารถปรับแนวความคิดและวิสัยทัศน์ให้ทันสมัย ปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วทันทั่วทั้งที่

4. การควบคุม (Controlling) คือ ความพยายามในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าได้กระทำตามที่ได้วางแผนไว้ และเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบความผิดพลาดเมื่อพบปัญหาจะได้แก้ไขได้ทัน การควบคุมเป็นเครื่องมือชนิดที่สะท้อนถึงความสามารถในการบริหารงาน ให้ผลงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด (สมคิด บางโม, 2562 หน้า 191) นอกจากนี้การควบคุมยังช่วยลดต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายและให้ความประหยัด การควบคุมที่ดีช่วยให้นำไปสู่ความสำเร็จ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดขึ้น และสามารถวัดผลได้โดยในทางปฏิบัติ การวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน

Peterson & Ploweman (1953) อ้างถึงใน อนุสรณ์ บุญพิณิจ, (2566 : 62) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ผลของงานที่ได้นั้นต้องมีคุณภาพ โดยจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดหรือตามที่วางแผนไว้ องค์กรและผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพึงพอใจได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าที่สุด และใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม คุณภาพสูงคือผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือ



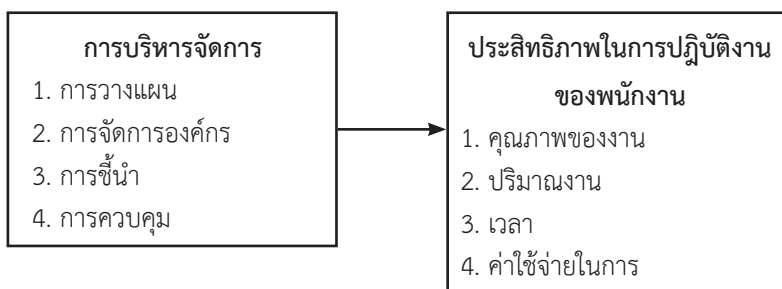
เป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และ ควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงานและมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผลงานนั้นเสร็จตามที่กำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน โดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยลง การส่งมอบที่ตรงตามกำหนดเวลาและทำให้พนักงานทำงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายของส่วนการดำเนินงานทั้งหมดนั้นจะต้องมีเพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัดและคุ้มค่า คือต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ได้กรอบแนวคิดที่ประยุกต์มาจากการศึกษาบทความ แนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 560 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 233 คน โดยผู้วิจัยได้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการอ้างอิงสูตรการคำนวณตัวอย่างของ (Yamane, 1973 : 728) เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรตามสมการที่ 1 และ 2 ดังนี้

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

โดยที่

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05

$$n = \frac{560}{1 + 560(0.05)^2} \quad (2)$$

$n = 233$ คน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 233 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกในการเก็บ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionare) ในการเก็บข้อมูล โดย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างใน การวิจัย เพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยใช้สูตรการคำนวณของ Cronbach's Alpha เพื่อประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.85 หลังจากการประเมินเสร็จสิ้น ก็ได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานฝ่ายผลิตตามความสะดวก จนครบตามจำนวน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (All Enter Multiple Regression Analysis)

3

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารจัดการของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 1 : การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
การวางแผน	3.89	.687	มาก
การจัดการองค์การ	3.91	.765	มาก
การขึ้นนำ	3.92	.810	มาก
การควบคุม	3.84	.783	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการขึ้นนำ ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .810$) รองลงมาคือ การจัดการองค์การ ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .765$) การวางแผน ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .687$) และ การควบคุม ($\bar{X} = 3.84$, $SD = .783$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 2 : การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
คุณภาพของงาน	4.07	.643	มาก
ปริมาณงาน	3.96	.643	มาก
เวลา	4.06	.618	มาก
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.91	.700	มาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.07$, $SD = .643$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .618$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .643$) และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .700$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 3 : การวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกด้าน คุณภาพของงาน

ด้านการบริหาร จัดการ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.593	.211		2.809	.006
การวางแผน	-.059	.087	-.055	-.671	.504
การจัดการองค์การ	.027	.027	.061	1.005	.317
การซื้อ	.337	.111	.310	3.034**	.003
การควบคุม	.226	.091	.241	2.502*	.014
R = .795, $R^2 = .632$, Adjusted $R^2 = .619$, F = 46.120, Sig = .000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .795 ซึ่งปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อคุณภาพงานสามารถอธิบายได้ร้อยละ 63.2 โดยค่า B ของการซื้อ เท่ากับ .337 หมายความว่า จำนวนของการซื้อเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน จะเพิ่มขึ้น .337 และค่า b ของการควบคุม เท่ากับ .226



หมายความว่า จำนวนของการควบคุมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน จะเพิ่มขึ้น .226 โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยการขึ้นนำ (Beta = .310)

3 ตารางที่ 4 : การวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกด้านปริมาณงาน

ด้านการบริหาร จัดการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.790	.190		4.162	.000
การวางแผน	.133	.079	.139	1.689	.093
การจัดการองค์การ	-.005	.204	-.013	-.220	.826
การขึ้นนำ	.107	.100	.109	1.067	.288
การควบคุม	.216	.081	.255	2.654**	.009

R = .798, R² = .637, Adjusted R² = .623, F = 46.974, Sig = .000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .798 ซึ่งปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อปริมาณงานสามารถอธิบายได้ร้อยละ 63.7 โดยค่า B ของการควบคุม เท่ากับ .216 หมายความว่า จำนวนของการควบคุมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณงาน จะเพิ่มขึ้น .216 และ โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยการควบคุม (Beta = .255)

ตารางที่ 5 : การวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกด้านเวลา

ด้านการบริหารจัดการ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.987	.230		4.833**	.000
การวางแผน	.124	.095	.131	1.306	.194
การจัดการองค์การ	.002	.029	.004	.053	.958
การซื้อ	.109	.121	.112	.901	.369
การควบคุม	.307	.099	.364	3.118	.002
R = .680 R ² = .642, Adjusted R ² = .648, F = 42.010, Sig = .000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .680 ซึ่งปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อปริมาณงานสามารถอธิบายได้ร้อยละ 68.0 โดยค่า B ของการควบคุม เท่ากับ .307 หมายความว่า จำนวนของการควบคุมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาจะเพิ่มขึ้น .307 และ โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยการควบคุม (Beta = .364)

ตารางที่ 6 : การวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ด้านการบริหารจัดการ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.866	.162		5.362	.000
การวางแผน	.235	.097	.230	2.426*	.016
การจัดการองค์การ	-.006	.102	-.006	-.055	.956
การซื้อ	.026	.098	.030	.266	.790
การควบคุม	.534	.088	.598	6.043**	.000
R = .824, R ² = .679, Adjusted R ² = .673, F = 105.824, Sig = .000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .842 ซึ่งปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อปริมาณงานสามารถอธิบายได้ร้อยละ 67.9 โดยค่า B ของการวางแผน เท่ากับ .235 หมายความว่า จำนวนของการวางแผนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะเพิ่มขึ้น .235 และค่า b ของการควบคุม เท่ากับ .534 หมายความว่า จำนวนของการควบคุมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะเพิ่มขึ้น .534 โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยการควบคุม (Beta = .598)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การบริหารจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นเกิดจากการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงการกำหนดจำนวนงานให้เหมาะสมและสามารถมอบหมายให้พนักงานได้อย่างชัดเจน การวัดผลสำเร็จจากการทำงานตรงเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายของแผนกได้มากน้อยเพียงใด ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการวางแผนที่รอบคอบและมีประสิทธิผล รวมทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากรในการดำเนินงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ อดุลย์ กองสมุทร (2557) ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี กล่าวว่า มีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานให้แก่พนักงาน และมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน ทำให้เกิดความถูกต้องและเชื่อถือได้ในทุกครั้ง มีการทำงานได้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในปริมาณที่ตั้งไว้ในแต่ละวันและหัวหน้างานกับพนักงานมีการแบ่งปันความรู้เพื่อให้พนักงานได้วิธีการทำงานที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไลน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานสามารถผลิตชิ้นงานได้ในปริมาณตรงตามมาตรฐานที่กำหนด

การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การขึ้นนำส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน กล่าวคือการปฏิบัติด้วยความถูกต้อง ครบถ้วนและสร้างความพึงพอใจในผลงานจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับ จุฑามาศ นิมจิตต์ และโกวิทย์ กังสนันท์ (2564) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี ที่มีผลมาจากการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยผลการทำงานมีความถูกต้อง มาตรฐานและรวดเร็วบุคลากรมีทักษะในการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านเวลา คือการกำหนดจำนวนงานเพื่อให้การมอบหมายให้กับพนักงานโดยมีวัตถุประสงค์จากการทำงานตรงเวลาที่กำหนด และสามารถตรวจสอบว่าพนักงานได้ทำงานบรรลุเป้าหมายของแผนได้มากน้อยเพียงไร มีความสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยระดับประสิทธิภาพด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณภาพงานและด้านเวลาและการวางแผนและการควบคุมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย คือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการวางแผนที่รอบครอบและมีประสิทธิภาพ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาซึ่งช่วยประหยัดเวลา และทรัพยากร มีความสอดคล้องกับ ชลิดา ทิพย์มงคล (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การวางแผนและการควบคุม

การเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพของคุณภาพงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐาน เกณฑ์การปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ลดจำนวนงานเสีย และมีการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานเป็นระยะเพื่อช่วยให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน



ที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ประสิทธิภาพด้านปริมาณงานและด้านเวลา ควรมีการติดตาม และตรวจสอบการทำงานเป็นระยะ มีการกำหนดปริมาณให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเกณฑ์และทันเวลาที่กำหนด และประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประหยัดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ต่ำ ควรมีการวางแผนการจตุรกรการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดวิธีการตรวจสอบความคุ้มค่าในการใช้อุปกรณ์และทรัพยากรต่างๆ มีการรณรงค์เกี่ยวกับการประหยัดการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลือง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

บริษัทควรมีนโยบายเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและแนวทางในการแก้ไข ปัญหา มีการส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีความร่วมมือ ลดความขัดแย้งอันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตหรือการวิจัยครั้งต่อไป

มีการศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคหรือปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในแนวคิดเกี่ยวกับ POSDCoRB

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ฐิตคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์ อินเทอร์เน็ตชั้นแนล จำกัด* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชลิดา ทิพย์มงคล. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การกรณีศึกษา บริษัทชุปเปอร์วอเตอร์ จำกัด* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ). Dspace. http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/4778/3/chalida_tiip.pdf.
- จุฑามาศ นิมจิตต์ และโกวิทย์ กังสนันท์. (2564). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี ที่มีผลมาจากการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล. วารสารนวัตกรรมการบริหารจัดการ, 9(3), 36-50.*

- ฐานานา ฉินไพศาล. (2560). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัทธนธัชการพิมพ์. ธนภรณ์ พรธรราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จังหวัดสงขลา* (ปริญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์). PSU Knowledge Bank. <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17458.pdf>
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2560). *การจัดการสมัยใหม่ : Modern Management*. บริษัท ทริปเพิ้ล จำกัด.
- พัชสิรี ชมพูคำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. แมคกรอ-ฮิล.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2562). *กลยุทธ์ระดับองค์การ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. บริษัท วี.พรีน (1991) จำกัด.
- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). *การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาคราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). DSpace. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/2624>
- อนุสรณ์ บุญพินิจ. (2566). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร* (ปริญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช). STOU. <https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/13798/1/2645000569.pdf>
- Bartol, K. M.; & Martin, D. C. (1997). *Management* (2nd ed.). McGraw - Hill.
- Koontz, H, O'Donnell, C and Weihrich, H. (1984). *Management*. McGraw -Hill.
- Kinicki, A; & Williams, B. K. (2009). *Management: A Practical Introduction* (4th ed). McGraw-Hill.
- Peterson, E. & Plowman, E.G.(1953). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics : an Introductory Analysis* (3rd ed). Harper and Row.

