

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2554

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
ตุลาคม 2554  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบรจรัม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2554

ภัทราภรณ์ เนินกว้าง. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. ปริญญาโท บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์, รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตัวแปรอิสระที่ใช้ศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเฉลี่ยเดือน ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทางร่างกาย การพัฒนาทางจิตใจและการพัฒนาทางสังคม ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า และปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงานและค่าตอบแทน ตัวแปรตามที่ใช้ศึกษา คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็ว การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่องและการให้บริการอย่างก้าวหน้า และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีปัจจัยเดียวและสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

1. พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



FACTORS INFLUENCING STAFFS' WORK EFFICIENCY AND EFFECTIVENESS OF  
PHILIPS ELECTRONICS (THAILAND) LIMITED



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Business Administration Degree in Management  
at Srinakharinwirot University

October 2011

Patraporn Nernkrang. (2011). *Factors Influencing Staffs' Work Efficiency and Effectiveness of Philips Electronics (Thailand) Limited*. Master thesis M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.  
Advisor Committee: Assoc.Prof.Dr. Nak Gulid, Assoc.Prof.Dr. Supada Sirikutta

The objective of this research was to study the factors influencing staffs' work efficiency and effectiveness at Phillips Electronics (Thailand) Limited. The independent variables involved in this study are: Personal Factors; gender, age, education level, business type, job position, work experience and average monthly income. Self development factors include professional development, physical development, emotional development and social development. Job Motivational Factors; work content, achievement, recognition, responsibility and advancement. Collaborating Factors include company policies, supervision, interpersonal relation, working conditions, job security and pay. The dependent variables involved in this study are: the efficiency in carrying out the service with impartiality, swiftness, adequacy, continuity and progress- with the effectiveness in the operations by the staffs of Phillips Electronic (Thailand).

The sample population in this research is 400 individual staffs of Phillips Electronics (Thailand) Limited. Questionnaires are used to acquire the data. The statistical values involved in testing the hypotheses are percentage, mean, standard deviation, factor analysis of variance: one-way ANOVA, and stepwise multiple regression analysis.

The result of statistical hypotheses testing reveals that:

1. The staffs of the different gender at Phillips Electronics (Thailand) have different level of work efficiency by the statistically significant level of 0.05. The difference in education level of staffs at Phillips Electronics (Thailand) Limited has different in level of efficiency and effectiveness at work by the statistically significant level of 0.05.

2. The overall self development factors (emotional development and social development) are able to predict the effectiveness of staffs' operation at Phillips Electronics (Thailand) Limited by the statistical significant level of 0.05.

3. The overall Job Motivational Factors (personal growth, work content, achievement, recognition, responsibility, and advancement) are not able to predict the efficiency and effectiveness of staffs' operation at Phillips Electronics (Thailand) Limited by the statistical significant level of 0.05.

4. The overall Collaborating Factors (job security) are able to predict the efficiency of staffs' operation at Phillips Electronics (Thailand) Limited by the statistical significant level of 0.05.





ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ของ

ภัทราภรณ์ เนินกว้าง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ ..... เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2554

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช์ กุลิสร์)

(ศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช์ กุลิสร์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการ

(อาจารย์ วรินทรา ศิริสุทธิกุล)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่มีคุณค่ายิ่ง อีกทั้งคอยช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตารอง รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และอาจารย์ วรินทรา ศิริสุทธิกุลที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ตลอดจนกรุณาให้คำแนะนำอันมีคุณค่ายิ่งในการสอบปากเปล่า

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้แนวคิด ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ประจำโครงการภาควิชาบริหารธุรกิจและเจ้าหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกและประสานงานทุกอย่างจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จเป็นที่เรียบร้อย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ น้อง และเพื่อนๆ M.B.A.การจัดการ รุ่น 8 (ภาคปกติ) ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และกำลังใจที่ดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและการทำงานปริญญาานิพนธ์มาตลอดจนประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายสุดนี้ คุณประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่ผู้มีพระคุณคณาจารย์ บิดา มารดาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้วิชาความรู้และวางรากฐานแห่งการศึกษา ตลอดจนความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมาจนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาได้ในวันนี้

ภัทธราภรณ์ เนินกว้าง

# สารบัญ

| บทที่   | หน้า |
|---|------|
| <b>1 บทนำ</b> .....   | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                             | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                                   | 3    |
| ความสำคัญของการวิจัย .....                                      | 3    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....   | 3    |
| เนื้อหาการวิจัย .....   | 4    |
| ช่วงเวลาที่ทำการวิจัย .....                                     | 4    |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....                   | 4    |
| ตัวแปรที่ศึกษา .....  | 4    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....   | 6    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                      | 9    |
| สมมติฐานในการวิจัย .....  | 11   |
| <b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....                   | 12   |
| แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....                               | 12   |
| แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง .....                              | 14   |
| แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....                    | 26   |
| แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....                 | 34   |
| แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน .....                  | 38   |
| ประวัติของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ..... | 40   |
| ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                   | 42   |
| <b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....                               | 49   |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....                   | 49   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                        | 51   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                       | 59   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่  | หน้า |
|--|------|
| 3 (ต่อ)  |      |
| การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....     | 60   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....             | 62   |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                      | 69   |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....        | 69   |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                | 70   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                       | 71   |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....            | 120  |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                     | 120  |
| สมมติฐานในการวิจัย.....                          | 121  |
| วิธีดำเนินการวิจัย.....                          | 121  |
| สรุปผลการวิจัย .....                             | 125  |
| อภิปรายผลการวิจัย .....                          | 132  |
| ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....                | 137  |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....             | 140  |
| บรรณานุกรม .....                                 | 141  |
| ภาคผนวก .....                                    | 147  |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....                        | 148  |
| ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ..... | 159  |
| ประวัติย่อผู้วิจัย .....                         | 161  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง   | หน้า |
|---|------|
| 1 จำนวนตัวอย่างที่ทำการสุ่ม กลุ่มธุรกิจเพื่อการแพทย์และการดูแลสุขภาพ .....  | 50   |
| 2 สูตรคำนวณค่า F-test .....   | 64   |
| 3 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะประชากรศาสตร์ .....   | 71   |
| 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเอง .....   | 74   |
| 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน.....  | 76   |
| 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน.....  | 80   |
| 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....  | 85   |
| 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน .....   | 88   |
| 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ<br>ทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด<br>จำแนกตามเพศ .....                                | 89   |
| 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ<br>ทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด<br>จำแนกตามอายุ.....                               | 91   |
| 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ<br>ทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด<br>จำแนกตามระดับการศึกษา.....                      | 93   |
| 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน<br>บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา<br>โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ..... | 95   |
| 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน<br>บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา<br>โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD .....  | 96   |
| 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ<br>ทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด<br>จำแนกตามกลุ่มธุรกิจ.....                  | 97   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง   | หน้า |
|---|------|
| 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ<br>ทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด<br>จำแนกตามตำแหน่งงาน .....  | 98   |
| 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ<br>ทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด<br>จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....                                   | 100  |
| 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ<br>ทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด<br>จำแนกตามเงินเดือน .....   | 102  |
| 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพ<br>และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์<br>(ประเทศไทย) จำกัด .....                           | 105  |
| 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย<br>จูงใจกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์<br>อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด .....  | 108  |
| 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย<br>ค้ำจุนกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท<br>ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ..... | 111  |
| 21 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....   | 113  |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                          | หน้า |
|------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย .....   | 10   |
| 2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ..... | 34   |



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรนั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทัน ตามกระแสโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารที่สำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ แต่ในขณะเดียวกันในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ ทรัพยากร มนุษย์นับว่ามีความสำคัญที่สุด (สมพงษ์ เกษมสิน. 2550: 1) ทั้งนี้เพราะตามหลักการทั่วไปในการ บริหารงาน แม้ว่าจะมีงบประมาณอย่างเพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุ ต่าง ๆ พร้อมสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสามารถ ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะ บรรลุผลตามความมุ่งหมายนั้น (สมาน รั้งสีโยกฤกษ์. 2550: 2) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จึงเป็นเรื่องที่นับได้ว่ามีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะการใช้ปัจจัยอื่นทุกอย่างจะสำเร็จได้อยู่ที่ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ

ความสำเร็จของแต่ละองค์กรนั้นก็เช่นเดียวกันขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัย สำคัญเนื่องจากมนุษย์สามารถทำให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ หากองค์กรใดมี ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงย่อมทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2549: 199) ดังนั้นการมีพนักงานที่ดีมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและภักดีต่อองค์กรจึง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรวิเคราะห์หาวิธีเพื่อให้ได้พนักงานที่ดี มีคุณภาพเพื่อส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างควมภักดีต่อองค์กร เพราะใน ปัจจุบันนี้มีสื่อและข่าวสารมากมายที่เกี่ยวกับการทำงาน โดยมีข้อเสนอถึงสิทธิประโยชน์ และเงื่อนไข ต่างๆ เสนอต่อพนักงานอย่างแพร่หลายทำให้มีการเปรียบเทียบและมีการเปลี่ยนงานกันมากขึ้น ซึ่งใน การที่มีพนักงานลาออกทำให้องค์กรหรือหน่วยงานต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากทั้งทางตรงและ ทางอ้อม ทางตรงคือ ในส่วนที่พนักงานคนนั้นรับผิดชอบอยู่ต้องเกิดการสะดุดและงานขาดช่วง ส่วนใน ทางอ้อม การที่พนักงานลาออกต้องมีพนักงานจากส่วนอื่นมาแทนหรือจัดหาพนักงานใหม่มาทดแทน กว่าที่พนักงานใหม่จะเรียนรู้ได้ก็จะมีผลกระทบเกิดขึ้น จนอาจทำให้ผู้มาติดต่อไม่ได้รับความสะดวก หรือได้ข้อมูลไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดเป็นภาพลบของทางองค์กรหรือหน่วยงานได้ ซึ่งเป็นการสูญเสียที่ ประเมินค่ามิได้



การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กรแตกต่างกันและความต้องการของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและใช้ความพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร รวมถึงเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองด้วย

บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นหน่วยงานเอกชนที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อุปโภค (Consumer Products) อาทิ ผลิตภัณฑ์ส่องสว่าง ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน ผลิตภัณฑ์ภาพและเสียง และผลิตภัณฑ์เฉพาะสาขาอาชีพ (Professional Products) โดยเฉพาะเครื่องทางการแพทย์ รวมทั้งครอบคลุมการบริการหลังการขาย ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่มธุรกิจได้แก่ กลุ่มธุรกิจเพื่อการแพทย์และการดูแลสุขภาพ (Healthcare) กลุ่มธุรกิจไฟฟ้าและอุปกรณ์ส่องสว่าง (Lighting) และกลุ่มธุรกิจคอนซูเมอร์ไลฟ์สไตล์ (Consumer Lifestyle) ผลิตภัณฑ์ภายใต้ แบรินด์สินค้า “ฟิลิปส์ (Philips)” ต่างมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพอยู่ตลอดเวลาเพื่อสร้างคุณภาพให้เป็นเสมือนวิถีชีวิต จนได้รับใบรับรองมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 และ ISO 14001 นั้นหมายถึงการบริหารคุณภาพ ISO 9000 และ ISO 14001 ได้รับการถือปฏิบัติทั่วองค์กร แต่เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในภาวะวิกฤต ทำให้การส่งออกและการนำเข้ารวมถึงการบริโภคใช้ในประเทศ จะบริโภคอย่างจำกัดเท่าที่จำเป็น ส่งผลให้ทางบริษัทต้องปรับปรุงการบริหารจัดการโดยเฉพาะการจำกัดจำนวนพนักงานที่ว่าง การเพิ่มภารกิจหน้าที่ของพนักงานมากขึ้น การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้สามารถทำงานได้หลายตำแหน่งหรือทำงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนได้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นที่ตัวผลงานมากกว่าอายุงาน เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายและทำให้บริษัทสามารถดำเนินอยู่ได้ อีกทั้งเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้นโยบายการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ทั้งทางวิชาชีพ ร่างกายจิตใจและสังคม รวมถึงสร้างสิ่งจูงใจไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงในงานค่าตอบแทน การยกย่องหรือความก้าวหน้าเพื่อกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ [บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. 2551]

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อหาคำตอบว่าปัจจัยด้านใดคือปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย แผนงานหลักในระบบการบริหารและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังก่อให้เกิดผลดีต่อธุรกิจและสภาวะจิตใจของพนักงานในองค์กร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองที่สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย แผนงานหลักในระบบ การบริหารและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความคาดหวังของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารและการปรับตัวที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา
2. ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ โดยสามารถใช้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน สำหรับผู้มีความสนใจศึกษาต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. **เนื้อหาของการวิจัย** ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาแนวคิดการพัฒนาตนเอง (Self Development) ในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทางร่างกาย การพัฒนาทางจิตใจ การพัฒนาทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงานโดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) ตลอดจนแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Efficiency) ในด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็ว การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Work Effectiveness)

2. **พื้นที่การวิจัย** การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. **ช่วงเวลาในการทำวิจัย** ช่วงเวลาที่ทำกรวิจัยครั้งนี้ คือ 1 มกราคม พ.ศ. 2553 – 30 เมษายน พ.ศ. 2554

4. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** โดยจะศึกษาจากพนักงานในบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนพนักงานประจำทั้งสิ้น 2,000 คน [ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เดือนมิถุนายน 2551 ([www.philips.co.th](http://www.philips.co.th))] ประกอบไปด้วย 3 กลุ่มธุรกิจของฟิลิปส์ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจเพื่อการแพทย์และการดูแลสุขภาพ (Healthcare) ระดับผู้บริหาร จำนวน 8 คน ระดับหัวหน้างานจำนวน 23 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 65 คน กลุ่มธุรกิจไฟฟ้าและอุปกรณ์แสงสว่าง (Lighting) ระดับผู้บริหาร จำนวน 14 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 67 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 1,198 คน และกลุ่มธุรกิจคอนซูเมอร์ไลฟ์สไตล์ (Consumer Lifestyle) ระดับผู้บริหาร จำนวน 11 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 54 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 560 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967: 886-887) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกิน 5% ซึ่งจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 333 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 20 % เพื่อจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมากขึ้น โดยจำนวนที่เพิ่มขึ้นเท่ากับ 67 คน ซึ่งรวมได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 2,000 คน โดยจะเก็บแบบสอบถามเฉพาะพนักงานที่มีความสมัครใจในการให้ข้อมูลเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้

## ตัวแปรที่ศึกษา

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ก. **ตัวแปรอิสระ (Independent variables)** ได้แก่ ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
  - 1.1 เพศ (Sex)
  - 1.2 อายุ (Age)
  - 1.3 การศึกษา (Education)
  - 1.4 กลุ่มธุรกิจ (Division)
  - 1.5 ตำแหน่งงาน (Position)
  - 1.6 ประสบการทำงาน (Experience)
  - 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Income)
2. ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่
  - 2.1 การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)
  - 2.2 การพัฒนาทางร่างกาย (Physical Development)
  - 2.3 การพัฒนาทางจิตใจ (Emotional Development)
  - 2.4 การพัฒนาทางสังคม (Social Development)
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่
  - 3.1 ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal Growth)
  - 3.2 ลักษณะงาน (Work Content)
  - 3.3 ความสำเร็จ (Achievement)
  - 3.4 การยกย่อง (Recognition)
  - 3.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
  - 3.6 ความก้าวหน้า (Advancement)
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่
  - 4.1 ด้านนโยบายบริษัท (Company Policies)
  - 4.2 ด้านการบังคับบัญชา (Supervision)
  - 4.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
  - 4.4 ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)
  - 4.5 ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)
  - 4.6 ด้านค่าตอบแทน (Compensation)

**ข. ตัวแปรตาม (Dependent variables)** ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service) การให้บริการอย่างรวดเร็ว (Time Service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) และการให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (Work Effectiveness)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **องค์กร** หมายถึง บริษัทฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. **บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด** หมายถึง หน่วยงานเอกชนที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อุปโภค (Consumer Products) อาทิ ผลิตภัณฑ์ส่องสว่าง ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน ผลิตภัณฑ์ภาพและเสียง และผลิตภัณฑ์เฉพาะสาขาอาชีพ (Professional Products) โดยเฉพาะเครื่องทางการแพทย์ รวมทั้งครอบคลุมการบริการหลังการขาย
3. **พนักงาน** หมายถึง บุคลากรที่ทำงานให้กับบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีอายุงานกับบริษัทตั้งแต่ 4 เดือนขึ้นไป
4. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจที่ทำงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งแสดงรายละเอียดแต่ละคุณลักษณะดังนี้
  - 4.1 **เพศ** หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง
  - 4.2 **อายุ** หมายถึง จำนวนปีเต็มของพนักงาน โดยนับตั้งแต่ปีที่เกิด จนถึงปีที่พนักงานกรอกแบบสอบถาม
  - 4.3 **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานในขณะที่ทำงานกับบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
  - 4.4 **กลุ่มธุรกิจที่ทำงาน** หมายถึง กลุ่มธุรกิจที่ทำงานอยู่ในบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ กลุ่มธุรกิจเพื่อการแพทย์และการดูแลสุขภาพ (Healthcare) กลุ่มธุรกิจไฟฟ้าและอุปกรณ์แสงสว่าง (Lighting) และกลุ่มธุรกิจคอนซูเมอร์ไลฟ์สไตล์ (Consumer Lifestyle)
  - 4.5 **ตำแหน่งงาน** หมายถึง ตำแหน่งงานในปัจจุบันของพนักงานที่ทำงานกับบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกแบ่งเป็นระดับผู้บริหาร หัวหน้างานและปฏิบัติการ
  - 4.6 **ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง จำนวนปีเต็มของพนักงานโดยนับตั้งแต่ปีที่เริ่มทำงานกับบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จนถึงปีที่กรอกแบบสอบถาม

4.7 รายได้ต่อเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนปัจจุบันของพนักงานที่ทำงานกับบริษัท พิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

4.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันของพนักงานแต่ละบุคคล ในบริษัท พิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**5. ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง** หมายถึง การศึกษาและเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงแก้ไข คุณสมบัติที่อยู่ ภายในตนเอง ทั้งด้านความรู้ความสามารถวิชาชีพ ทางด้านร่างกาย ทางด้านจิตใจ และทางด้านสังคม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

5.1 การพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การเพิ่มความรู้ความสามารถและความเข้าใจเพื่อนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ก่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ

5.2 การพัฒนาทางร่างกาย หมายถึง การดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 การพัฒนาทางจิตใจ หมายถึง การที่จิตมีพลังกล้าแข็ง เกิดความเข้าใจในตนเองและแสดงออกในสิ่งที่ตั้งมทั้งทางด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม

5.4 การพัฒนาทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันในกลุ่มโดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

**6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกเฉพาะของพนักงานในเชิงบวกที่แสดงถึงความชอบหรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบริษัท พิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ โดยครอบคลุมถึงแรงจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัยหลักดังนี้

6.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และจูงใจให้พนักงานชอบและรักในงาน ซึ่งเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย

6.1.1 ความก้าวหน้าส่วนตัว หมายถึง การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อที่พัฒนาศักยภาพของตนเอง

6.1.2 ลักษณะงาน หมายถึง การได้รับมอบความไว้วางใจและความรับผิดชอบในงานที่ทำ รวมทั้งความน่าสนใจหรือโอกาสในการทำงานที่ท้าทายกับความรู้ ความสามารถ

6.1.3 ความสำเร็จ หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

6.1.4 การยกย่อง หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้เห็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จเสร็จสิ้น

6.1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

6.1.6 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่งานที่สูงขึ้น มีโอกาสในการอบรมสัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้มากขึ้น

6.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประกอบด้วย

6.2.1 นโยบายบริษัท หมายถึง นโยบายการบริหารงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่น และเกิดความรู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

6.2.2 การบังคับบัญชา หมายถึง การให้ความเป็นธรรม และให้โอกาสในการมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น รวมทั้งการยกย่อง และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง

6.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การพบประสังสรรค์ การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน และการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน

6.2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความพร้อมของสถานที่ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

6.2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำว่ามีความมั่นคงยั่งยืนในอาชีพหรือการทำงานนั้นๆ

6.2.6 ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนในการทำงานในรูปของเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ

**7. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย

7.1 การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานด้วยการทุ่มเทแรงกายและแรงใจในแต่ละชิ้นงานอย่างเสมอภาค

7.2 การให้บริการอย่างรวดเร็ว หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานด้วยความรวดเร็วตรงต่อเวลา และทันกำหนดเวลาส่งมอบงาน

7.3 การให้บริการอย่างเพียงพอ หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานให้ตอบรับกับปริมาณ ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายหรือเพียงพอต่องานที่ทำ

7.4 การให้บริการอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องถือเป็นที่ภารกิจหน้าที่ที่จำต้องปฏิบัติเป็นประจำ

7.5 การให้บริการอย่างก้าวหน้า หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานด้วยการทุ่มเทความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**8. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด” มีกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้





## ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

## ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่าง

2. ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้เกิดความครอบคลุมเนื้อหาที่ศึกษา ยิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
6. บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

##### ความหมายของประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์ ราชบัณฑิตยสถาน (2524: 109) ได้ให้คำจำกัดความของ คำว่าประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์เชิงสถิติและการพรรณนาลักษณะของกลุ่มประชากรใน ด้านการแจกกระจาย สถิติอาชีพ อายุ เพศ และสถานภาพในทางพลเมือง ในขณะใดขณะหนึ่ง หรือช่วง ระยะเวลาหนึ่ง

สันทัด เสริมศรี (2539: 6) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประชากรศาสตร์ หมายถึง เป็นการ หาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ในด้านพฤติกรรมทางประชากรและการเปลี่ยนแปลงใน ปรัชญาการณทางประชากร

เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ (2540: 38) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นศาสตร์แห่ง การศึกษาปรากฏการณ์ทางประชากรมนุษย์ทั้งที่เกี่ยวข้องกับสถานะของประชากร และการเปลี่ยนแปลง ประชากร ซึ่งปรากฏการณ์ทางประชากร แบ่งออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ ขนาด องค์ประกอบ การกระจายตัว ตามพื้นที่ภาวะเจริญพันธุ์ สภาวะการตายและการย้ายถิ่น หรืออาจเรียกองค์ประกอบเหล่านี้ว่า ระบบ ประชากร

สามารถสรุปความหมายของประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาถึงขนาดหรือการกระจายของจำนวนของคนที่มืออยู่ในแต่ละสังคม ภูมิภาค และระดับโลก รวมทั้งศึกษาโครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปของประชากร

### ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็ม้งานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่าชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย Maple and Janis and Rife ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่าการชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อพฤติกรรมของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะงานประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่ม้งลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมาแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและ เข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่นปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

## แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

### 1. ความหมายของการพัฒนาตนเอง

พระราชวรมนู (2538: 3) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่อยู่ในบุคคล คือเน้นการพัฒนาที่จิตใจให้มีความเจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจนั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้ แต่ช่วยได้บ้าง แต่การจะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้น จะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ด้าน คือ การพัฒนาการ การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา สำหรับ พจนี เพชรบูรณิน (2548: 4-5) กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง (self development) ว่า หมายถึง กระบวนการการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสในการ

พัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่ดีขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคน จะต้องกระทำด้วยตัวเอง เพื่อให้ตนเองมีความสามารถที่ดีขึ้น หรือการส่งเสริมตนเองให้บรรลุ จุดมุ่งหมายแห่งชีวิตตน โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิต และการงาน ของตนให้สูงเด่น มีประโยชน์และมีความสุข ซึ่ง พิสิทธ์ สารวิจิตร (2528: 76) ได้กล่าวถึงการพัฒนา ตนเองว่า เป็นวิธีการพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตน เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคมประเทศชาติ และหน่วยงานอย่างสอดคล้อง เหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของตนเอง แต่สำหรับ มัลลี เวชชาชีวะ (มัลลี เวชชาชีวะ. 2544; อ้างถึงจาก พงษ์ศักดิ์ บัวหยาด. 2533: 10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ตนเอง ในด้านมิติส่วนบุคคล เพิ่มเติมอีกว่า เป็นมิติหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็น ความพยายามที่จะทำให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นจัดให้ ถือเป็นหน้าที่และความ รับผิดชอบของบุคคลแต่ละบุคคล จำเป็นต้องศึกษาและขวนขวายในการปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพดี ขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และสังคมให้มีความพร้อม สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ และสุดท้าย อนุกุล เยี่ยงพถกษาวัลย์ (2535: 148) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือ การพัฒนาทั้งหมด (self development is all development) เนื่องจากทุกชีวิตมีเป้าหมายหลักคือ ความสุข อันหมายถึง การกินดีอยู่ดี ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ และ ยกย่อง จากสังคม เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายแห่งชีวิตตน โดยต้องเริ่มต้นจากการสร้างฐานะตนเองและครอบครัวที่ รู้จักพอ คือไม่มีหนี้สิน มีความเป็นอยู่ตามอัตภาพ มีความรับผิดชอบ พร้อมที่จะทุ่มเทชีวิตเพื่องาน ซึ่ง สามารถทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม ซึ่งเป็นวัฏ จักรชีวิตที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรจะไม่ประสบความสำเร็จ หากผู้เข้ารับการพัฒนาไม่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การ พัฒนาตนเองนี้กระทำโดยไม่จำกัดเพศ วัย ตำแหน่ง หน้าที่การงาน สถานภาพทางเศรษฐกิจและ สังคม ทั้งนี้โดยธรรมชาติของมนุษย์ย่อมมีความปรารถนาดี ความต้องการกระทำสิ่งต่าง ๆ และการใฝ่ เรียนรู้อยู่เสมอ การพัฒนาตนเองนั้นจำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจตนเอง เข้าใจงานและ ผู้ร่วมงาน โดยพยายามขวนขวายหาทางที่จะเรียนรู้ และปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการดำรงชีวิตในหน้าที่การงานและความรับผิดชอบต่อดียิ่งขึ้น (ชุติมา เลิศกวีพร. 2535: 18) การพัฒนาตนเองนั้น เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลแต่ละคน และเกิดจากการส่งเสริม สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในองค์กร เพื่อให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงบุคลากรภายในองค์กรทั้ง ทางด้านการพัฒนาการ การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

หลังจากที่พนักงานได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมงานกับบริษัท จะพบว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ การพัฒนาตนเองจะส่งผลให้เกิดความสร้างสรรค์ ทำให้สามารถพัฒนาการทำงานตามมา ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

ชาอุชัย ยาจินสมาจาร (2540: 111) กล่าวว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคลากรอื่น ๆ จะต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดีทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเองและบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมิต อาชนิจกุล (2534: 175) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่คนเรา ได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มากี่ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี หากแต่เครื่องที่จะชี้วัดว่าชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือเจริญก้าวหน้าไม่ คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาตรี ปริญญาโท แล้วก็ทิ้งตำรับตำราไม่ฝึกฝน ค้นคว้าต่อไป ไม่นานนักวิชาที่เรียนมากี่จะค่อย ๆ เลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นไปได้ไม่ถนัดนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามีพลังมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก การที่เป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง เขาย่อมจะมีความรู้ มีศักยภาพภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ตามหลักการของพระพุทธศาสนาสอนให้คน “รู้จักพึ่งตนเอง” หรือ “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” นอกจากนี้คนทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับการอาศัยอยู่ร่วมกัน การศึกษาเล่าเรียน การทำงาน การพักผ่อน การเจ็บป่วย การเกิด การตาย เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ คนแต่ละคนจะต้องเกี่ยวข้องและร่วมมือ หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฉะนั้นจะต้องมี การพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งของตนเอง รวมทั้งการทำคุณประโยชน์ต่อสังคมเพื่อความสำเร็จในชีวิตการงาน และอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข อาจกล่าวได้ว่า ตนเองเป็นตัวการที่สำคัญ ที่สุดที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์ หรือผิดหวังเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องและจริงจังจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก (พจน์ เพชรบูรณ์. 2548: 8)

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทุก ๆ สิ่ง เพราะจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ดังนั้นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร จึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตลอดจนมีร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีมที่ดี ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อชีวิตและการทำงาน

### 3. ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 127-128) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง จำแนกได้ ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคสหประชาชาติใหม่ จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เปรียบประดุจเพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียรไนแล้ว นับว่า มีคุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องมาจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดดังที่กล่าวมาแล้ว

3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมด้านความรู้สึกรู้จักจากเจตคติ และอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีใจสูงในตัวของมนุษย์ให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์ หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

พจน์ เพชรบูรณ์ (2548: 5) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ตนเองจะต้องสร้างตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเป็นหลักฐานมั่นคง โดยมีรายได้สามารถเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและมีเกียรติ ไม่ใช่ต้องคอยรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่โดยตลอด หรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การประกอบอาชีพการงานนั้น จะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม และพึงพอใจ โดยได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบอย่างต่อเนื่อง ทัดเทียม หรือดีกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงานเดียวกัน การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตการงานนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและนิสัยที่ดี



3. การทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลจะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้จะต้องไม่เห็นแก่ตัวจนเกินไป จะต้องมีการเผื่อแผ่และช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วย ทั้งนี้เพราะไม่มีใครสามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ จำเป็นต้องมีพ่อแม่ ญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูง และหมู่คณะ นอกจากนี้คนในสังคมใดก็ควรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น โดยหาทางช่วยเหลือ สนับสนุนให้สังคมของตนเจริญก้าวหน้า เป็นปึกแผ่น เพื่อให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่น และมีความสุข

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย 2 ลักษณะคือ

1. ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ เกิดความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. ประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว คือ สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้มี ร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีจิตใจเบิกบาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

#### 4. ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 177-178) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (self appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะนำ หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของ ตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของคนต่อไป
2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (information gathering) ในขั้นนี้คือการต้องรู้จักค้นคว้า และเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางเติบโตในทิศทางใดบ้าง
3. การกำหนดเป้าหมาย (goal selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองเอาไว้
4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้น จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- ขั้นที่ 1 สสำรวจตัวเองเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดี และข้อบกพร่องของตนเอง
- ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง
- ขั้นที่ 3 ปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อการนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด
- ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความสำเร็จจากการดำเนินการพัฒนาตนเอง

## 5. วิธีการพัฒนาตนเอง

วิเชียร แก่นไร่ (2542: 22) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองได้ดังนี้

1. ความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเคลื่อนไหวทั้งภายในและภายนอกประเทศ
2. พิจารณาสสำรวจตนเอง สสำรวจจุดอ่อน และข้อบกพร่องต่าง ๆ แล้วนำไปปฏิบัติแก้ไขอย่างจริงจัง
3. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. การเข้าประชุม หรือการเข้ารับการฝึกอบรม
5. การศึกษาต่อในบางวิชาในสถานศึกษา
6. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
7. การเป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ
8. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง
9. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนต่าง ๆ
10. การเพิ่มพูนความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งอาจทำได้โดยการหมุนเวียน เปลี่ยนงาน การค้นคว้า ขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
11. การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา ซึ่งประกอบด้วย กิริยา ท่าทางการฟัง การพูด การแต่งกาย การวางตน

จากแนวความคิดของวิธีการพัฒนาตนเองดังกล่าวข้างต้นสามารถกำหนดแนวทางได้ดังนี้

1. สสำรวจจุดอ่อน และข้อบกพร่องต่าง ๆ ของตนเอง และทำการแก้ไข
2. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการอ่านจากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ
3. เข้าร่วมประชุม หรือเข้ารับการอบรม
4. หาโอกาสดูงานทั้งภายในและภายนอกต่างประเทศ
5. ศึกษาต่อ

6. ติดตามเหตุการณ์จากสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หรือหนังสือพิมพ์
7. แลกเปลี่ยนความรู้ กับหัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงาน
8. สร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา

## 6. องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 153) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเองว่ามี องค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 2) การพัฒนา ด้านร่างกาย 3) การพัฒนาด้านจิตใจ 4) การพัฒนาด้านสังคม 5) การพัฒนาด้านศึกษา 6) การพัฒนา ตนเองสู่ความต้องการของตลาด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 54) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเอง มี 4 องค์ประกอบคือ 1) การพัฒนาทางวิชาชีพ 2) การพัฒนาทางร่างกาย 3) การพัฒนาทางจิตใจ และ 4) การพัฒนาทางสังคม มีรายละเอียดดังนี้

### 1. การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)

วิชาชีพถือเป็นความถนัดที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความชำนาญจากการฝึกฝนมา ยาวนานตามแต่ลักษณะงานในวิชาชีพที่ต่างกัน จึงนับว่าเป็นงานที่ต้องอุทิศร่างกาย แรงใจ ความ เสียสละ ความละเอียดรอบคอบ รวมถึงการรับผิดชอบและรับชอบจากงานที่ทำอยู่ด้วย

#### 1.1 ความหมายของการพัฒนาด้านวิชาชีพ

วิเชียร แก่นไร่ (2542: 7) ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การฝึกฝนตนเอง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ จนกระทั่งมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกจากนี้ยัง หมายถึงการปรับปรุงตนเองให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 54) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ จนกระทั่งมีทักษะในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาด้านวิชาชีพ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ เพื่อนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อก่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ

#### 1.2 วิธีการพัฒนาด้านวิชาชีพ

การพัฒนาทางวิชาชีพของพนักงานที่นั้นสามารถได้รับการพัฒนาจากองค์การ หรือ หน่วยงานที่พนักงานสังกัดอยู่ นอกจากนี้พนักงานยังสามารถที่จะพัฒนาได้ด้วยตนเอง จากการศึกษา ค้นคว้า ซึ่งจะทำให้พนักงานได้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งวิธีการในการพัฒนาด้านวิชาชีพ สามารถกำหนดแนวทางได้จากแนวคิดของวิธีการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้สรุปไว้ข้างต้น

### 1.3 ประโยชน์ของการพัฒนาด้านวิชาชีพ

การพัฒนาด้านวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาตนเองที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานจะต้องหมั่นฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงจะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

สุนันท์ นิลบุตร (2536: 22-25) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาวิชาชีพไว้ดังนี้

1. ได้รับความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำไปพัฒนางานได้มากขึ้น
2. เกิดแนวความคิดใหม่ เป็นแนวทางที่จะช่วยให้เกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ความรู้ที่ได้รับ สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น
3. ได้รับประสบการณ์ใหม่ที่เกิดจากการสะสมความรู้ และประสบการณ์เดิม
4. เกิดทักษะใหม่ที่เกิดจากการฝึกฝนด้วยตนเอง
5. มีทัศนคติใหม่ที่ดีอันเกิดจากการได้พัฒนาตนเอง

### 2. การพัฒนาทางร่างกาย (Psychical Development)

ร่างกายเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มนุษย์เราสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ ถ้าปราศจากร่างกาย หรือมีร่างกายอ่อนแอ ก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดี งานในบริษัทเป็นงานที่หนัก โดยเฉพาะเมื่อเกิดปัญหาฉุกเฉินขึ้น พนักงานจะต้องเตรียมพร้อมที่จะแก้ปัญหาตลอดเวลา ดังนั้น การพัฒนาร่างกายของตนเอง ให้มีความสะอาดปราศจากโรคภัย มีความสมบูรณ์ แข็งแรงของร่างกาย จึงมีความจำเป็นสำหรับพนักงานที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

#### 2.1 ความหมายของการพัฒนาด้านร่างกาย

วิเชียร แก่นไร (2542: 7) กล่าวว่า การพัฒนาร่างกาย หมายถึง การปรับปรุง ดูแลบำรุงรักษา สุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

สำนักคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 54) กล่าวถึงการพัฒนาร่างกายไว้ว่า “การพัฒนาร่างกาย” หมายถึง การปรับปรุงดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537: 8) กล่าวถึง การพัฒนาร่างกายไว้ว่า “การพัฒนาร่างกาย คือ การทำให้ร่างกายแข็งแรงมีอวัยวะต่าง ๆ ทำหน้าที่ได้ตามปกติ”

กระทรวงศึกษาธิการ (2532: 11) ได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาสมรรถภาพทางกายไว้ว่า “การพัฒนาสมรรถภาพทางกาย หมายถึง การออกกำลังกายด้วยวิธีใดก็ตาม ที่กระตุ้นการทำงานของระบบกล้ามเนื้อ ระบบโครงร่าง ระบบการไหลเวียนของโลหิตและการหายใจ”

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาด้านร่างกาย หมายถึง การดูแลรักษา สุขภาพร่างกายให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย เพื่อทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 วิธีการพัฒนาด้านร่างกาย

สำนักคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 54) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนากาย ดังนี้

1. การบริการร่างกาย การบริหารร่างกายโดยการบริหารเป็นวิธีการออกกำลังกายที่เหมาะสมสำหรับคนทุกเพศ ทุกวัย ผู้ที่มีอายุมากอาจออกกำลังกายด้วยการกายบริหารด้วยหรือเปล้า หรือมีอุปกรณ์ก็ได้ การกายบริหารจะทำให้ร่างกายมีทรวดทรงสวยงามสามารถแก้ไขทรวดทรงผิดปกติที่เกิดจาก กล้ามเนื้ออ่อนแอได้ หากจะฝึกความอดทนและความแคล่วคล่องจะต้องฝึกให้นาน และมากพอสมควรและควรทำอย่างสม่ำเสมอ

2. การเล่นกีฬา กีฬาทุกชนิดให้ผลต่อสุขภาพที่แตกต่างกัน แม้จะเป็นกีฬาชนิดเดียวกันก็ตาม นอกจากนี้วิธีเล่น และความชำนาญก็มีผลต่อสุขภาพผิดแผกไปได้มาก ดังนั้นการเล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ จึงควรให้เหมาะสมกับสภาพของวัยแต่ละวัยโดยเฉพาะในวัยผู้ใหญ่ ควรเล่นกีฬาประเภทที่ไม่ปะทะ เป็นการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ ได้แก่ การเดิน การวิ่งเหยาะ เทเบิลเทนนิส ตะกร้อ เปตอง เป็นต้น

3. การออกกำลังกายแบบแอโรบิค คือ การออกกำลังกายนานาชนิดที่ทำติดต่อกันเป็นเวลานานพอที่จะกระตุ้นให้ร่างกายใช้พลังงานจนสามารถกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในอวัยวะต่าง ๆ ได้ การออกกำลังกายแบบแอโรบิคต้องเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย เพศ วัย และสภาพแวดล้อม เช่น เดินเร็ว วิ่งเหยาะ ว่ายน้ำ รำมวยจีน และเต้นแอโรบิค เป็นต้น

4. การลีลาศ เป็นกิจกรรมเข้าจังหวะประเภทหนึ่ง เป็นศิลปะของการเคลื่อนไหวร่างกายให้เข้ากับจังหวะดนตรีโดยเน้นการใช้เท้าเป็นหลัก ร่างกายส่วนอื่น ๆ เป็นรอง เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างบุคลิกลักษณะใดในการเคลื่อนไหวให้สง่างาม

5. การเล่นเกม เป็นการเล่นที่ใช้แรงกาย สามารถนำมาจัดให้เป็นกีฬาเพื่อสุขภาพได้เป็นอย่างดี ซึ่งนอกจากจะส่งผลต่อสุขภาพทางกายแล้ว ยังมีผลต่อสุขภาพจิต เนื่องจาก ทำให้ไม่เคร่งเครียด เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน อาทิ การเล่นตีจับ ตะกร้อวง และกลองยาว เป็นต้น

## 2.3 ประโยชน์ของการพัฒนาด้านร่างกาย

การพัฒนาด้านร่างกายมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต และการทำงานเพราะการที่มีความกระฉับกระเฉงจะนำไปสู่ชีวิตที่สมบูรณ์ มีความแข็งแรง มีภูมิต้านทานโรค และมีชีวิตอย่างมีความสุข จรรยาพร ธรณินทร์ (2534: 2) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาร่างกายไว้ดังนี้

1. ช่วยให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง และพัฒนาบุคคลให้สมบูรณ์ได้คุณภาพที่ดีที่สุด  
2. ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี สร้างความสามัคคี ภราดรภาพ ความนับถือ และศักดิ์ศรีของบุคคล

3. ช่วยปลูกฝังค่านิยมเบื้องต้น เพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ

4. เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย สติปัญญา และจริยธรรมให้มีคุณภาพเป็นเลิศ ย่อมช่วยพัฒนาประเทศเป็นผลพลอยได้ในที่สุด

### 3. การพัฒนาทางจิตใจ (Emotion Development)

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่ ที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงได้มีการตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้น เพื่อให้มนุษย์สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม ที่จะต้องเผชิญกับสภาพปัญหาที่จะต้องคิด แลตัดสินใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียด การพัฒนาทางจิตใจ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3.1 ความหมายของการพัฒนาทางจิตใจ

วิทยา นาควัชระ (2543: 24) ได้กล่าวว่า เรื่องของจิตใจเป็นเรื่องที่กว้างขวางและลึก ซึ่งเข้าใจยาก จิตใจที่ดีควรจะมองไกล ใฝ่ดีมีคุณธรรม และมีวินัยในตนเอง

สงวน สิทธิสุวรรณ (2543: 154-159) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทางจิตใจ จะต้องมีการพัฒนาในการสร้างพลังจิต โดยการเจริญสมาธิ การสร้างกำลังใจ พัฒนาคุณธรรม ทั้งทางด้านความจริง ความดี และความงาม มีจริยธรรม และค่านิยมที่ดี

วิเชียร แก่นไร่ (2542: 7) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาจิตใจ หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจสงบ มั่นคงในตนเอง ยึดมั่นในหลักศีลธรรม

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาทางจิตใจ หมายถึง การที่จิตมีพลังกล้าแข็ง เกิดความเข้าใจในตนเอง และแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม ทั้งทางด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

#### 3.2 วิธีการพัฒนาทางจิตใจ

อานันท์ ตระกูลพลอย (2543: 148) ได้เสนอวิธีการที่มีประโยชน์ที่จะนำมาใช้เพื่อให้เข้าถึงจิตใจหรือจิตวิญญาณของตนเอง ดังนี้

1. หลบเลี่ยงจากสิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือความกังวลที่เกิดอยู่กับโลกภายนอก แล้วหันมารับฟังเสียงสะท้อนเงียบ ๆ จากภายในตัวตนของตนเอง
2. ฝึกสมาธิหรือสวดมนต์
3. ให้ความสนใจกับสิ่งสวยงาม เช่น งานศิลปะ ดนตรี และธรรมชาติ
4. ให้ความสนใจกับศาสนา พิธีกรรมต่าง ๆ
5. ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความฝันและสัญลักษณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงการสร้างมโนภาพในสิ่งที่สามารถเป็นจริงขึ้นได้

การพัฒนาจิตสามารถทำได้หลายวิธี หากจะให้ได้ผลดีควรทำหลาย ๆ วิธีประกอบกัน โดยทำเป็นประจำสม่ำเสมอ ซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541: 171-174)

1. การไหว้พระสวดมนต์ จะทำให้เกิดปัญญาความเข้าใจในกรรมยิ่งขึ้น จิตใจจะสงบสุข เป็นสมาธิ ทำให้จิตใจผ่องใส และมีพลังจิตที่เข้มแข็ง
2. การแผ่เมตตาหรือเจริญเมตตา และการอุทิศส่วนกุศล จะทำให้จิตใจอ่อนโยน มีพรหมวิหารธรรม รู้จักให้อภัย เอื้ออาทรต่อผู้อื่น สัตว์อื่น และต่อตนเอง
3. การรักษาศีล ได้แก่ ศีล 5 เพื่อเป็นการชำระร่างกาย วาจาให้บริสุทธิ์และด้วยเจตนาที่บริสุทธิ์ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ผู้มีศีลเปรียบเหมือนมีฐานใจที่มั่นคงจิตใจจะสงบสมาธิตั้งมั่น ได้ดีเป็นเหตุให้เกิดปัญญาเห็นแจ้ง
4. การให้ทานและการสงเคราะห์ การให้เป็นการพัฒนาจิตใจให้เบิกบาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่า เพราะได้ทำประโยชน์แก่สัตว์อื่น แก่ผู้อื่นและสังคม การให้และการสงเคราะห์อาจเป็นการให้วัตถุสิ่งของหรือให้ธรรมทาน เช่น ให้อภัย ให้คำปรึกษา ให้โอกาส ให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ และให้ความเป็นธรรม เป็นต้น
5. การพิจารณาธรรม เป็นการพิจารณาความหมายของบทสวดให้เห็นจริง เมื่อมีเหตุการณ์ใด ๆ เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ควรพิจารณาน้อมเข้าหาธรรม เป็นอุทาหรณ์เพื่อให้เกิดปัญญา มีเหตุผล และเห็นสังขาร
6. การฝึกสมาธิในอิริยาบถ ยืน เดิน นั่ง นอน การฝึกสมาธิหรือสมาธิภาวนาเป็นการพัฒนาจิตใจโดยตรง ทำให้จิตใจสงบเยือกเย็น เกิดปัญหายังรู้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฉะียบแหลม แก้ปัญหาได้ดี ทำงานได้อย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ
7. การเจริญสติ เป็นการทำสมาธิในขณะปฏิบัติภารกิจประจำวัน ขณะทำงานและในการเคลื่อนไหวทุกอิริยาบถ ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ด้วยปัญญา รู้เท่าทันกิเลส รู้จัก สิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ทำให้การทำงานและการดำเนินชีวิตถูกต้อง แลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
8. การรักษาสุขภาพจิตด้วยวิธีอื่น ๆ นอกเหนือจากวิธีการบริหารจัดการที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีวิธีการที่จะรักษาสุขภาพจิตได้อีกหลายวิธี เช่น พักผ่อนนอนหลับให้เพียงพอ ออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ ไม่ตั้งความหวังไว้จนสูงเกินไป มีอารมณ์ขัน หัดยิ้มหัวเราะบ้าง หาคนที่ไว้ใจได้ไว้รับทุกข์ รู้จักใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ผูกมิตรกับเพื่อนบ้าน ไปพักผ่อนหย่อนใจชมธรรมชาติ บริหารเวลาให้เหมาะสม และมีความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดี เป็นต้น

### 3.3 ประโยชน์ของการพัฒนาด้านจิตใจ

จิตที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะผ่อนคลาย สงบ มีสมาธิ และเกิดปัญญาที่รู้แจ้ง สามารถที่จะประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นผลสำเร็จได้โดยง่าย

นริศ สืบโกพงษ์ (2540: 22) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาจิตดังนี้

1. สามารถทำงานได้ดีเพิ่มขึ้นเพราะมีจิตใจที่สงบ
2. ทำงานไม่มีผิดพลาดเพราะมีสติสมบูรณ์ขึ้น
3. วามารถทำงานได้มากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ
4. โรคภัยไข้เจ็บบางอย่างหายไป
5. เป็นคนมีอารมณ์เย็น จิตใจเบิกบาน อายุยืน
6. อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข
7. สามารถเผชิญต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างใจเย็นและถูกวิธี
8. สามารถกำจัดนิเวศ 5 ให้เบาบางลง
9. ถ้าทำถึงขั้นสูงย่อมได้รับความสุขอันเป็นเลิศยิ่ง และสามารถได้อำนาจจิตที่พิเศษ
10. เป็นพื้นฐานโดยตรงต่อการเจริญวิปัสสนา

#### 4. การพัฒนาทางสังคม (Social Development)

การอยู่ร่วมกันในสังคม โดยเฉพาะสังคมของกลุ่มคนวัยทำงาน ควรใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี และผลของงานเป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้ร่วมงานด้วย

##### 4.1 ความหมายของการพัฒนาทางสังคม

วิทยา นาควัชระ (2543: 60) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างดีดังนี้

1. จงจับถูก อย่าจับผิด
2. จงเป็นผู้ฟังที่ดี
3. อย่าขัดคอคน
4. ทำความดีอย่างกว้างขวางกับคนไปไม่รู้จัก
5. ให้คนอื่นเป็นตัวเด่นบ้าง
6. หมั่นสร้างมิตรใหม่เสมอ

##### 4.2 ประโยชน์จากการพัฒนาทางสังคม

สังคมได้รับการพัฒนา ทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสงบสุข ซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาทางสังคมมีดังนี้



1. ทำให้เกิดการพัฒนาด้านสังคม อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและลดปัญหาอาชญากรรมต่างๆ ให้น้อยลง
2. เป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของสังคม ทำให้ประเทศชาติ มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น
3. สังคมจะเกิดความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้บรรยากาศในสังคมมีความสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือแรงจูงใจในงาน (Job Motivation) เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ตนเองทำอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

โสภณ ทองปาน (2542: 3) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่าหมายถึง “เป็นระดับ (Degree) ความรู้สึกของแต่ละคนที่มีความรู้สึกในแง่บวก หรือลบต่องานที่ทำ” เป็นการสนองตอบในความรู้สึก หรือในความคิดต่องานที่ตนทำ ต่อสถานที่ทำงานรวมทั้งลักษณะทางกายภาพ (Physical Conditions) อาทิ ห้องทำงาน ทางเข้าออก ตำแหน่งที่ตั้งของเครื่องจักร อุปกรณ์ ห้องน้ำ บันได และอื่น ๆ เป็นต้น และลักษณะทางสังคม (Social Conditions) คือ สังคมของผู้ร่วมงานตั้งแต่หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มองอีกแง่มุมหนึ่งความพอใจในการทำงานเป็นระดับเครื่องชี้วัด (Indicators) ถึงความแตกต่างระหว่างความคาดหวังในความรู้สึกกับสิ่งที่เป็นจริง

นันทา รัตพันธุ์ (2541: 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจในเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่จูงใจในงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิดความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องเมื่อได้รับการตอบสนองความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

มานิต คุ่มภัย (2541: 7) กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจในงานว่าหมายถึง ความรู้สึกจูงใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกจูงใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ คำนิยามนี้เน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ ผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน โดยแรงจูงใจในงานต้องรวมถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นของคนงานต่อการตอบสนองการทำงานกับการคาดหวังถึงงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ความรู้สึกนี้ยังรวมไปถึงความคาดหวังของคนที่ได้รับบริการ และการตอบแทนที่เขาได้รับในการทำงาน ซึ่งถือได้ว่าแรงจูงใจในงานเป็นทัศนคติต่าง ๆ ที่ได้ผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม อาทิ ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน

วัฒนา เจียรวิจิตร (2543: 5) ให้คำจำกัดความว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นคุณภาพสภาพหรือระดับความรู้สึกงู้ใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ และยังได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกหรือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่มีต่อการทำงานในทางบวก จะมีผลให้เกิดความแรงจูงใจในการทำงาน มีการเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมาก แต่ถ้าคนเรามีทัศนคติ หรือมีความรู้สึกต่องานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่จูงใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ผ่านพ้นไปในแต่ละวัน ทั้งนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอันเป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะให้พลังปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจ ถ้าบุคคลใดได้รับการตอบสนองความต้องการมาก เขาก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานมาก ซึ่งจะเป็นผลให้เขามีการตอบสนองความต้องการความไม่จูงใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้นได้ แรงจูงใจในการทำงานว่า มีส่วนช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงานด้วยดีดังนี้

1. ถ้าหน่วยงานออกแบบให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ หน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้นคือ พนักงานจะเต็มใจทำงานมากขึ้น ตัวอย่างการสร้างความพึงพอใจแก่งานได้แก่ การขยายขอบเขตของงาน (Job Enlargement) การมอบหมายงาน ให้ทุกคนทำ (Task Team) การตั้งคณะกรรมการ (Committee) และการกระจายอำนาจ (Decentralization)

2. ให้ความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานยังอยู่ที่การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน มิฉะนั้นจะเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความร่วมมือ

3. กระบวนการควบคุมงานที่ดี จะช่วยลดปัญหาความไม่จูงใจของผู้ปฏิบัติงานได้มาก การเลือกวิธีที่ดีวัดผลงานที่ถูกต้อง การตั้งมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม การวัดผลงานที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง การสื่อสารผลงานกลับไปให้พนักงาน จะช่วยให้ควบคุมงานมีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น (วัฒนา เจียรวิจิตร. 2543: 7)

สรุปว่าแรงจูงใจในการทำงาน หรือแรงจูงใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งร่างกายและ จิตใจ ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

### 1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในงาน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2535: 48) ได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจได้ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ, ลักษณะอาชีพ, สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน, โครงสร้างขององค์กร, เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน, งาน และสิ่งแวดล้อมของงาน และเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นลักษณะของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย เพศ, อายุของบุคคล, การศึกษา, สถานะภาพ, รายได้, ชั้นยศและตำแหน่ง, ที่พักอาศัย, ทศนคติ และค่านิยม

3. ปัจจัยด้านงาน เป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ความคลุมเครือของงาน, ความขัดแย้งด้านบทบาทงาน, ลักษณะงาน, โครงสร้างขององค์กร, การควบคุมงาน, ผลตอบแทนของงาน, ความมั่นคงในงาน, โอกาสที่จะก้าวหน้า, หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ซึ่งสามารถทราบได้ว่า มีองค์ประกอบต่างๆมากมายที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน การที่รับรู้ว่าจะอะไรที่ควรเป็นหรือควรจะมีขึ้นอยู่กับกรรับรู้ว่าจะอะไรที่เกิดเป็นอยู่จริงในขณะนี้ จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการกำหนดหรือวัดแรงจูงใจในการทำงานได้ การรับรู้ถึงสถานการณ์ที่ควรจะมีอยู่เป็นผลที่เกิดขึ้นจากความต้องการ ค่านิยม ประสบการณ์ในการทำงาน การเปรียบเทียบกับสังคมปัจจุบัน และอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นตัวกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ว่าจะอะไรควรจะเป็นอย่างไร การรับรู้ถึงสภาพของการทำงานที่แท้จริง อาทิ การจ่ายค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ควบคุมงาน ลักษณะของงานจะถูกนำมาเป็นพื้นฐานของการที่จะเปรียบเทียบกับสิ่งที่พนักงานได้คาดหวังไว้

### 2. ผลที่องค์กรได้รับจากแรงจูงใจในการทำงาน

จัสตุภูมิ วัฒนศิริพงษ์ (2537: 27) ได้กล่าวถึงผลที่องค์กรได้รับจากแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลไปยังองค์กร โดยองค์กรสามารถทราบได้ว่าพนักงานของตนมีแรงจูงใจ หรือไม่จูงใจในการทำงาน ซึ่งผลของแรงจูงใจ หรือไม่จูงใจนั้น สามารถสังเกตได้ดังนี้

1. อัตราการเข้าออกงาน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และอัตราการเข้าออกงานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากเท่าใด อัตราการออกงานก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น ความสัมพันธ์นี้จะเห็นได้ชัดโดยเฉพาะช่วงที่มีการจ้างงานเต็มที่ในตลาดแรงงานในสภาวะการณ์เช่นนั้นคนทำงานจะมีโอกาสเลือกงานที่จะทำได้มากกว่า

2. การขาดงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งมีความพอใจในการทำงานมาก การขาดงานก็จะยิ่งน้อยลง คนทำงานที่ไม่จูงใจในการทำงาน มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่พอใจในงานเสมอ ลักษณะการขาดงานนั้นจะต้องเป็นการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควร จึงจะสามารถใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความไม่จูงใจของพนักงาน

3. สุขภาพของคนทำงาน ความไม่จูงใจในการทำงานจะนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม ซึ่งจะทำให้สุขภาพร่างกายไม่สมบูรณ์แข็งแรงในลำดับถัดมา ความเครียด ความวิตกกังวล นำมาซึ่งความเจ็บป่วย อาทิ โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น ความเครียด ความวิตกกังวล หรือที่เรียกกันว่า ความกดดันทางสังคมในองค์กรเกิดได้จากหลายสาเหตุ อาทิ ความไม่แน่ใจในบทบาทที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง การรับผิดชอบงานมากเกินไปจนทำให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานการรับผิดชอบงานที่เกินขอบขีดความสามารถ ความไม่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเด็นที่มีผลต่องานในความรับผิดชอบ ความพอใจในงานกับสุขภาพอาจพิจารณาในแง่ความเหมาะสมของคนกับงาน ผู้ที่มีสุขภาพร่างกายจิตใจที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน หรือ ตำแหน่งงาน อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงานและสุขภาพจิตที่เสื่อมโทรมได้

ผลจากทั้งสามประการทำให้เกิดพฤติกรรมถดถอยของคนทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กร การขาดงาน ทำให้เกิดความล่าช้าของงาน องค์กรต้องมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้พนักงาน การเข้าออกงานบ่อย ๆ ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ทำให้องค์กรต้องมีค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก และอบรมคนงานเข้ามาใหม่ นอกจากนี้พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำ ยังอาจก่อพฤติกรรมก้าวร้าว อาทิ จงใจทำงานผิด เปิดเผยความลับขององค์กรแก่หน่วยงานอื่น และกิจกรรมสภาพแรงงาน อาทิ การนัดหยุดงานแบบไม่บอกล่วงหน้า หรือการทำงานล่าช้ากว่ากำหนด พฤติกรรมก้าวร้าวนี้อาจสืบเนื่องไปยังบุคคลอื่นๆ ที่ใกล้ชิด อาทิ เพื่อนร่วมงาน หรือ ครอบครัว ซึ่งมีผลต่อการทำงาน โอกาสการทำงานเป็นทีม และการประสานงาน

### 3. แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงษ์ (2537: 29-30) ได้กล่าวถึงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรไว้ 13 ประเด็นดังนี้

1. ให้ความสนใจกับพนักงานในองค์กรอย่างทั่วถึง และรับฟังปัญหาต่างๆ ของลูกน้อง ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อพนักงานทุกระดับ ไม่ว่าจะทำงานที่สำนักงานใหญ่หรือในสาขาที่ห่างไกล ควรรับฟังและรับทราบปัญหาพร้อมทั้งข้อร้องทุกข์ของพนักงาน การรับทราบปัญหาดังกล่าวนั้น อาจจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนจากพนักงานถึงผู้บริหาร หรือ การระบายโดยวิธี Grievance Procedure

อาทิ บริษัท International Business Machine (IBM) ได้ใช้นโยบายเปิดประตูกับพนักงานทุกระดับ โดยให้พนักงานสามารถเสนอข้อร้องเรียนผ่านผู้จัดการในหน่วยงานก่อน หากไม่เป็นที่พอใจอาจให้เข้าพบผู้บริหารระดับสูงได้ ในการรับฟังปัญหาพนักงานของผู้บริหารจะต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ อาทิ แก้ไขปัญหา หรือให้คำชี้แจงทำความเข้าใจกัน มิควรปล่อยให้เรื่องเงียบหายไป

2. ให้ความเสมอภาค และเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน การใช้กฎระเบียบหรือมาตรการในองค์กรควรเป็นมาตรการเดียวกัน อาทิ การลงโทษฝ่ายบริหารและพนักงาน ควรเป็นมาตรการเดียวกัน

3. สร้างความรู้สึกในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการองค์กรต้องมีการสร้างความเข้าใจกับพนักงานให้ทราบถึงเป้าหมายการทำงานขององค์กรในภาพรวม ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในงานของพนักงานเอง เป็นการสร้างความผูกพันพนักงานกับองค์กรด้วยความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือการให้พนักงานถือหุ้นขององค์กร เพื่อเพิ่มความรู้สึกของการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

4. ให้มีความสัมพันธ์ระหว่างระบบผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนในการทำงานของพนักงาน คือ ความสามารถและความพยายามที่ใช้ในการทำงานนั้นๆ และส่วนด้านการจ่ายค่าตอบแทนควรยืดหยุ่นขึ้นลงได้ ตามสภาวะการณ์ขององค์กร ซึ่งพนักงานต้องทราบถึงสภาวะการณ์ตามความเป็นจริง การพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงาน และผู้บริหารควรใช้มาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ในกรณีเกิดการขาดแคลนแรงงานมากในงานบางประเภท การจ่ายเงินเดือนที่สูง เพื่อจูงใจแรงงานที่ขาดแคลนนั้น จะมีผลเสียที่ควรคำนึงถึง คือ อาจจะทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานที่อยู่มานาน ทำให้ผลงานถดถอย เกิดปัญหา การออกจากงาน ดังนั้น การพิจารณาค่าจ้างผลตอบแทนในการทำงาน ควรให้ความเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน

5. ให้งานเพื่อพัฒนาพนักงาน และท้าทายต่อความสามารถของพนักงานพนักงานมีความต้องการได้รับการพัฒนาซึ่งควรเป็นทั้งการพัฒนาอาชีพและบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับการมอบหมายงาน การที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่าจะเป็นเหตุจูงใจที่จะผูกพันพนักงานไว้กับงานและองค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากงาน ทำให้พนักงานไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน

6. ให้การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พนักงานภายในองค์กร การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้รับตำแหน่งงานที่ดี ควรประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง และทั่วถึงไปยังทุกคนว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรย่อมได้รับรางวัลตอบแทน การจ้างคนนอกมารับตำแหน่งที่เป็นที่หมายตาของคนในองค์กรเป็นการกระทำที่ส่งผลให้คนในหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความไม่พอใจต่อองค์กรได้

7. ให้การส่งเสริมพัฒนาพนักงานอย่างจริงจัง การลงทุนเพื่อการเติบโตในระยะยาว และในการลงทุนพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องลงทุนสูง แต่ก็คุ้มค่า ทำให้พนักงานพร้อมในการทำงาน ป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลให้พนักงานมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานเพิ่มมากขึ้น

8. ให้หลักประกันในการทำงาน การไล่พนักงานออก เมื่อองค์กรประสบปัญหาในการดำเนินงาน มักจะทำให้ไม่ได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน เมื่อองค์กรประสบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ควรที่จะพยายามรักษาคณะของตนเองไว้ ซึ่งอาจจะกระทำโดยการลดเงินเดือนกันอย่างทั่วหน้า ลดวันทำงานให้น้อยลง ย้ายพนักงานไปทำงานอย่างอื่น ในกรณีที่ต้องยุบตำแหน่ง ควรจัดโครงการหาผู้สมัครใจลาออกก่อนกำหนดโดยจ่ายค่าชดเชย เป็นต้น

9. ให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่พนักงานในโอกาสสำคัญ ๆ อาทิ ให้ของขวัญในวันสำคัญ การมอบเข็มสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน 10 ปี, 15 ปี และ 20 ปี หรือการให้ผู้บริหารทักทายหรือพูดคุยกับพนักงานทุกระดับ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้รับเกียรตินั้น และเกิดความผูกพันในองค์กรมากขึ้น

10. ให้ความช่วยเหลือพนักงานในยามฉุกเฉิน อาทิ ให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานประสบอุบัติเหตุหรือครอบครัวพนักงานได้รับอุบัติเหตุต่าง ๆ อาทิ ไฟไหม้บ้าน น้ำท่วมอย่างรุนแรง เป็นต้น

11. ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวของพนักงานในองค์กร หากองค์กรให้การช่วยเหลือครอบครัวของพนักงาน อาทิ มีการจัดสถานที่เลี้ยงเด็กในบริเวณองค์กร การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรธิดาของพนักงาน การช่วยเหลือครอบครัวพนักงานในยามเจ็บป่วย จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

12. ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่มีชีวิตชีวา ทำให้ทุกฝ่ายทำงานกันด้วยความสบายใจ และมีความสุขในการทำงาน

13. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา การรับฟังปัญหาส่วนตัวและปัญหาเรื่องงาน ตลอดจนการช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง เป็นการเพิ่มความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากขึ้น

#### 4. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)

Herzberg, Mausner; & Snyderman (1959: 157) ศึกษาถึงผลที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg's Two Factors Theory หรือมีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ อาทิ Motivation Maintenance Theory, Dual Factors Theory หรือ Motivation – Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจ และไม่จูงใจในการทำงาน โดยทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) รัฐแพน

ซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกาโดย การสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เฮอร์ชเบอร์ก และคณะได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอร์ชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

1. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมี 6 ประการได้แก่

1.1 นโยบายบริษัท (Company Policies) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่บ่งถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.4 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน อาทิ แสง อากาศ เสียง ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

1.5 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

1.6 ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่จูงใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักงานเป็นตัวการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 6 ประการได้แก่

2.1 ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal Growth) หมายถึง การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถเต็มที่ มีการพัฒนาตนเอง

2.2 ลักษณะงาน (Work Content) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดได้โดยลำพังผู้เดียว

2.3 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

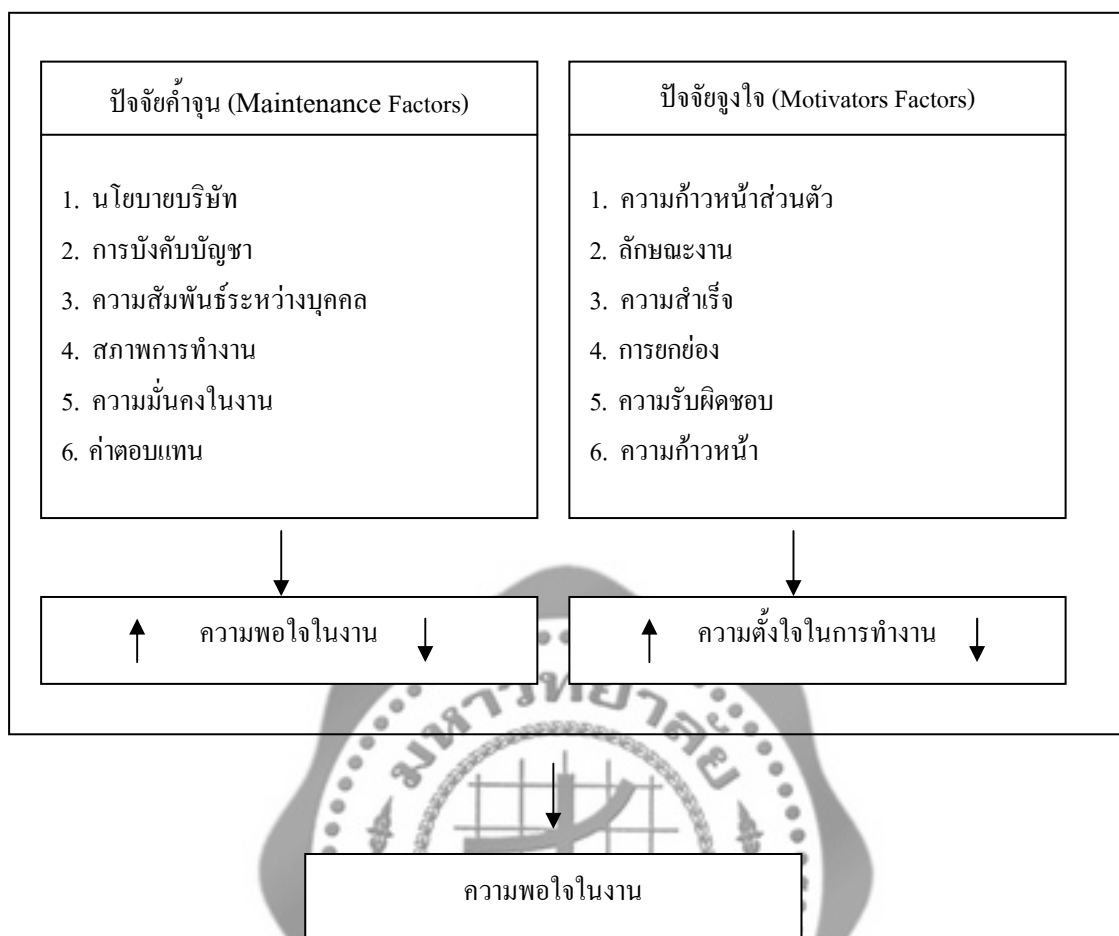
2.4 การยกย่อง (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการ ยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้เห็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จเสร็จสิ้น

2.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.6 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้หาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจูน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริช เบอร์กคือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้นมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยค่าจูนอยู่ แต่ถ้ามีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความ จูงใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอริช เบอร์กคือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานดังแสดงในภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ที่มา: Herzberg, Mausner; & Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. หน้า 157.

## แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Efficiency) ได้ศึกษาในเรื่องความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน และหลักการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวความคิดในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึงการผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดและประหยัดเวลามากที่สุด ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

ปีเตอร์สัน และ เพลาแมน (Peterson; & Plawmam. 1953: 433) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

ไซมอน (Simon. 1960: 180-181) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลิตผล (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต

ถ้าเป็นธุรกิจบริการ จะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วยเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

- กำหนดให้ E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficient)  
 O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)  
 I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)  
 S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2541: 2) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปความหมายประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้มากที่สุด โดยใช้ต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด และประหยัดเวลามากที่สุด

ส่วนแนวความคิดในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึงปัจจัยนำเข้าสู่ซึ่งพิจารณาถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการทำงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

ไรอัน และ สมิท (Ryan; & Smith. 1954: 276) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่มีเหตุให้ทำงาน อาทิ ความพยายามที่ได้รับจากงานนั้น

มิลเลท (Millet. 1954: 4) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced) ซึ่งความพอใจหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานที่มีฐานคติที่ว่าคนทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้นประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่ของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกก็ดกันในกาให้บริการประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

2. การให้บริการอย่างรวดเร็ว (Time Service) หมายถึง ในการบริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่มีการตรงเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องมีลักษณะมีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม (The right quantity at the right geographical location) ความเสมอภาคหรือการตรงเวลา จะไม่มีความหมายเลยถ้ามีจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ตั้งที่ให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักไม่ใช่ยึดความพอใจของ หน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพ และผลการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2541: 86) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญจะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ชูป กาญจนประกร (2542: 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งหวังปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารได้ผลสูงสุด คู่กับที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานประเทศและผลสุดท้ายประชาชนได้รับความพึงพอใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 198) นิยามว่าประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานในทางสังคมศาสตร์ว่าหมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่ได้แก่ ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับผลที่ได้คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

## 2. หลักการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นอกจากนักวิชาการจะให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2550: 30) ได้อ้างถึง Emerson ที่ได้มีการเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดของการทำงานให้กระจ่าง การใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน การให้คำปรึกษาแนะนำถูกต้องสมบูรณ์ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความซื่อสัตย์ มีสมรรถภาพ มีการลงทะเลเบียนไว้เป็นหลักฐาน งานที่ทำควรมีลักษณะที่มีการแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินการอย่างทั่วถึง งานเสร็จทันเวลาและผลงานได้มาตรฐาน การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้ รวมทั้งให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี ซึ่งความเห็นดังกล่าวจะคล้ายคลึงกับความเห็นของ ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2541: 1-5) ได้กล่าวถึงหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไว้ดังนี้คือ มีหลักคุณธรรมในการบริหารงาน และการตัดสินใจในการดำเนินการ การมีส่วนร่วม การมีความซื่อสัตย์สุจริต การยึดมั่นในหลักการ การจงรักภักดีและกตัญญูต่อสถาบันและประเทศชาติ มีความสามารถในด้านเทคนิคและวิชาการ รวมทั้งความสามารถในการคิด ในการสื่อความทั้งการพูดและการเขียน ความสามารถในการสร้างและประสานความสัมพันธ์ที่ดี

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะในความหมายหรือหลักการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานจะมีเรื่องของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างชาญฉลาดในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมา เน้นความรวดเร็วและความคุ้มค่า

## แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Work Effectiveness) ได้ศึกษาในเรื่องความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน การวัดประสิทธิผลในการทำงาน และหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ความหมายของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผล (Effectiveness) โดยทั่วไปหมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามที่ตั้งใจไว้ (Hornby. 1995: 318) หรือความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (Price. 1968: 1)

สเตอร์ (Steer. 1977: 5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า เป็นความสามารถขององค์การในการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่า หายาก และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ

เชอริงตัน (Cherrington. 1994: 3) ให้ความหมายของประสิทธิผลการทำงานไว้ว่าหมายถึงสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Success)

พิทยา บวรวัฒนา (2531: 68) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องของการพิจารณาว่าองค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพองค์การที่ตั้งไว้หรือปรารถนาให้เกิดขึ้น

มัฆวาฬ สุวรรณเรือง และแสวง รัตนมงคลมาศ (2536: 7) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การหมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ทำให้สมาชิกมีความพอใจต่องานและองค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้

ด้วยประสิทธิผลเป็นเรื่องของความในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงสรุปได้ว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 2. การวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

เชอริงตัน (Cherrington. 1994: 4-5) การวัดประประสิทธิผลหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (success) ให้พิจารณาองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1) คุณภาพของงานที่ได้ทำ (Quality of work) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน

- 2) ปริมาณงานที่ได้ทำ (Quantity of work) ได้แก่ จำนวนเนื้องานที่ทำได้ในระยะเวลาที่กำหนด
- 3) การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล (Personality quality development) ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ การมีความคิดริเริ่ม มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด การพัฒนาความสามารถ ทักษะมีบุคลิกภาพทัศนคติ มีความสามารถในการพูดคุย
- 4) การพัฒนาการจัดการบริหาร (Improvement in performance of administration) คือ การเป็นผู้นำที่ดีของกลุ่มของตนเอง ความเอาใจใส่ในการดำเนินงานของผู้ร่วมทีมงาน การสนับสนุน การช่วยแก้ปัญหา

### 3. หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมพงษ์ เกษมสิน (2550: 30) ได้กล่าวถึงแนวคิดของเอเมสัน (Emeson. 1913) ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในหนังสือ The Principle of Efficiency ซึ่งมี 12 ประการดังนี้

- 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
- 2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ มีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
- 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- 8) งานสำเร็จทันเวลา
- 9) ผลงานได้มาตรฐาน
- 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
- 12) การให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าประสิทธิผลในการทำงาน การวัดประสิทธิผลในการทำงาน และหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

## บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)

### กว่า 50 ปีของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) ในประเทศไทย

ในปี 2495 ฟิลิปส์ประเทศไทยได้เริ่มเปิดดำเนินกิจการ ด้วยกลุ่มผลิตภัณฑ์หลักเพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภคภายในประเทศคือ ผลิตภัณฑ์ส่องสว่าง ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน ผลิตภัณฑ์ภาพและเสียง และต่อมาได้ครอบคลุมถึงระบบเฉพาะสาขาอาชีพ (Professional Products and system)

ฟิลิปส์ประเทศไทยประกอบด้วยองค์กรทางด้านการตลาดและการผลิตซึ่งมีพนักงานรวมกันกว่า 2,000 คน บริษัทฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วยส่วนการตลาดที่หลากหลาย นั่นคือผลิตภัณฑ์อุปโภค (Consumer Products) และผลิตภัณฑ์เฉพาะสาขาอาชีพ (Professional Products) รวมทั้งการบริการ ซึ่ง 3 กลุ่มธุรกิจของฟิลิปส์ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจเพื่อการแพทย์และการดูแลสุขภาพ (Healthcare) กลุ่มธุรกิจไฟฟ้าและอุปกรณ์แสงสว่าง (Lighting) และกลุ่มธุรกิจคอนซูเมอร์ไลฟ์สไตล์ (Consumer Lifestyle)

ฟิลิปส์เริ่มงานการผลิตในประเทศไทยเมื่อ ปี พ.ศ. 2503 ด้วยการตั้งโรงงานผลิตหลอดไฟขึ้น ในปัจจุบันมีโรงงานผลิตถึง 2 โรงงานซึ่งประกอบด้วย โรงงานผลิตหลอดไฟฟลูออเรสเซนต์ และโรงงานผลิตโคมไฟ

ฟิลิปส์เป็นผู้ลงทุนรายใหญ่ที่สุดรายหนึ่งในประเทศไทยตลอดหลายปีที่ผ่านมา และยังเป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ของประเทศเช่นกัน

### ภายใต้นโยบายปรับปรุงคุณภาพฟิลิปส์

คณะผู้บริหารรวมทั้งพนักงานของฟิลิปส์ทุกท่านได้รับแรงกระตุ้นให้มีการปรับปรุงคุณภาพ, สร้างคุณภาพให้เป็นเสมือนวิถีชีวิตและประสบความสำเร็จจนได้รับใบรับรองมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 เป็นครั้งแรกของประเทศ นั่นหมายถึงการบริหารคุณภาพ ISO 9000 ได้รับการถือปฏิบัติทั่วองค์กร และขณะนี้ทุกโรงงานของกลุ่มบริษัทฟิลิปส์ในประเทศไทยต่างได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 แล้วทั้งสิ้น

ณ ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ อาคารไทยซัมมิททาวเวอร์ ถนน เพชรบุรีตัดใหม่ พนักงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัทฟิลิปส์ได้ตั้งปณิธานที่จะสนองตอบความต้องการ และส่งเสริมวิถีชีวิตของสังคมไทยอย่างแท้จริงด้วยการมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และการบริการที่ได้มาตรฐานสูงสุด

### สร้างสรรค์สังคมไทย

ฟิลิปส์ประเทศไทยได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสริมสร้างเศรษฐกิจและสังคมไทยโดยตลอด ในฐานะของบริษัทหนึ่งที่ยืนยงคู่ไทยมาช้านาน ฟิลิปส์ได้มีส่วนส่งเสริมและมีบทบาทต่อชีวิตในดินแดนแห่งนี้ทั้งในบ้าน ในธุรกิจ และโครงการเพื่อสังคมระดับชาติ ฟิลิปส์มีส่วนร่วมในพิธีเฉลิมฉลองของชาติ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรม กิจกรรมกีฬา และกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่เสมอๆ

ฟิลิปส์ได้มีส่วนช่วยเหลือในการพัฒนาโดยให้บริการ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีและความรู้ความชำนาญ ทั้งด้านสาธารณชนและเอกชนควบคู่กันไปในประเทศไทย ด้วยเหตุนี้ในเดือนพฤษภาคมปี 2529 บริษัทฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ ตั้งให้เป็นบริษัทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยได้พระราชทานสารตราตั้งให้กับบริษัทฯ เพื่อเป็นการรับรองว่า ฟิลิปส์เป็นบริษัทที่มีคุณสมบัติพร้อมสรรพในการให้ความร่วมมือต่อพระราชสำนัก และมีส่วนส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ดำเนินธุรกิจในประเทศไทย

### โรงงานผลิตหลอดไฟ

โรงงานผลิตหลอดไฟเป็นโรงงานแรกของฟิลิปส์ในประเทศไทย ซึ่งก่อตั้งในปี พ.ศ. 2503 ปัจจุบันตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตคือ หลอดฟลูออเรสเซนต์ประหยัดพลังงานชนิดมาตรฐานและชนิดซูเปอร์ เพื่อสนองความต้องการของลูกค้าในประเทศและในภูมิภาคและหลอดฟลูออเรสเซนต์ชนิดกลมสนองความต้องการของตลาดในประเทศและเพื่อการส่งออกทั่วโลก ทั้งในด้านคุณภาพและขบวนการผลิต ฟิลิปส์ภูมิใจที่โรงงานในไทย มีระบบและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั่วโลก โดยปัจจุบันโรงงานผลิตหลอดไฟฟิลิปส์ได้รับประกาศนียบัตรรับรองคุณภาพ ถึง 3 แห่ง ด้วยกันคือ ISO 9001 ระบบ 2000 เกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ ISO 14001 เกี่ยวกับการบริหารสิ่งแวดล้อม และ TIS 18001 เกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

การที่ได้รับรองคุณภาพดังกล่าวนี้ ทำให้โรงงานฟิลิปส์ประเทศไทยเป็นโรงงานเพียงไม่กี่แห่งในโลกที่สามารถยกระดับตัวเอง เปรียบเทียบและวัดความก้าวหน้าของระบบบริหารกับระบบ EFOM ของกลุ่มประเทศในยุโรป ทุกวันนี้ฟิลิปส์ส่งผลิตภัณฑ์ที่ผลิตในประเทศไทย ประทับตรา "Made in Thailand" ด้วยความภาคภูมิใจและส่งออกไปขายถึง 56 ประเทศทั่วโลก



## โรงงานผลิตคอมไฟ

โรงงานผลิตคอมไฟได้ก่อตั้งที่นิคมอุตสาหกรรมบางปูในกลางปีพ.ศ. 2534 โดยทำการผลิตวางนื้ออนและคอมไฟ เพื่อสนองความต้องการของตลาดในประเทศและส่งออกให้กับหลายประเทศในภูมิภาคแถบนี้ และด้วยความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบริการ และสิ่งแวดล้อม จึงได้รับ ISO 9001 ระบบ 2000 เกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ และ ISO 14001 เกี่ยวกับการบริหารสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเครื่องหมายยืนยันถึงมาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์ได้เป็นอย่างดี

## สถานที่ตั้ง

สำนักงานใหญ่ บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 1768 ชั้น 28 อาคารไทยซัมมิททาวเวอร์ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 โทรศัพท์ 0-2 614-3333 แฟกซ์ 0-2 614-3444

โรงงานหลอดไฟและคอมไฟ บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ 515 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซอย 8 ต.ตำบลแพรกษา อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270 โทรศัพท์ 0-2 709-3300

ศูนย์ข้อมูลผู้บริโภคฟิลิปส์ โทรศัพท์ 0-26528652 เวลาทำการ วันจันทร์ - วันศุกร์ เวลา 8.00 - 17.00 น. และ e-Mail: cic.thai@philips.com (บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. 2551)

## ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สง่า สู้ณรงค์ (2540) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ อำเภอตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอและความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เห็นว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอบรรลุประสิทธิผลเป็น อย่างดี ทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านทุกกลุ่มมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานหน้าที่เลขานุการ คณะกรรมการการศึกษา การ ศาสนา และการวัฒนธรรมอำเภอ (ศศว.อ) บรรลุประสิทธิผลเป็น อย่างดีสูงกว่าด้านอื่น ๆ (2) ข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีความพึงพอใจในระดับมากต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติ งานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอทั้งในภาพ รวมและในแต่ละด้าน โดยทุกกลุ่มตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีความรู้สึกพึงพอใจต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานในด้านปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ คณะกรรมการการศึกษา การ

ศาสนา และการวัฒนธรรมอำเภอ (ศศว.อ) สูงกว่าด้านอื่น ๆ (3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภออย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมของศึกษานิเทศก์ อำเภอ และในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน

ปริทัศน์ สงวนสุข (2541) ได้ศึกษาขวัญและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลงานวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีระดับขวัญปานกลาง 2. ความแตกต่างภูมิหลังทางสังคม ด้านเพศ อายุ เงินเดือน อายุราชการ หน้าที่ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ทำให้ขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3. ความแตกต่างภูมิหลังทางสังคมด้านเพศ อายุ เงินเดือน อายุราชการ หน้าที่ การศึกษา การบรรจุเข้ารับราชการโดยตรง ระยะเวลาที่ทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 4. ข้าราชการตำรวจที่มีขวัญในการทำงานสูง จะสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานสูง แต่ข้าราชการตำรวจที่มีระดับขวัญในการทำงานต่ำไม่สามารถทำนาย ประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงหรือต่ำ 5. ข้าราชการโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่มีขวัญด้านความพึงพอใจในงาน ความ มั่นคงในหน้าที่และได้รับการยอมรับสูง จะสามารถทำนายประสิทธิภาพของงานสูงได้ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะ 1. ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาให้คุณให้โทษผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ตามระเบียบ 2. ส่งเสริมให้มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ทุกระดับชั้น ตามความรู้ความสามารถ วินัยและ ประสิทธิภาพของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ 3. ควรพัฒนาระบบสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 4. ควรสร้างความพึงพอใจในงานความมั่นคงในหน้าที่และการให้การยอมรับกับ ผู้ปฏิบัติงานจะทำให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

พิพัฒน์ สุดใจประภารัตน์ (2541) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการบริหารโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการสถานีตำรวจอยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและ ประเด็นย่อยทั้ง 4 ประเด็น คือ การจัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเต็มที่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน และประสานงานกับ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เมื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการสถานีตำรวจเกี่ยวกับการมี งานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เมื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการสถานีตำรวจเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของประชาชน โดยครอบคลุมถึงเรื่องความหมาย ความสำคัญ หลักการ ขั้นตอนและ ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่าคณะกรรมการสถานีตำรวจมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความรู้ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ สถานีตำรวจ อยู่ในระดับสูง คณะกรรมการสถานีตำรวจมีความคิดเห็นที่ค่อนข้างดีต่อการดำเนินงาน

ตาม โครงการ และความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินโครงการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของคณะกรรมการ ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ คือ คณะกรรมการจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ ประชุม ต้องมีการประชุมชี้แจงเพื่อให้ทราบถึงประโยชน์ที่ได้จากการประชุม มีการกำหนดระเบียบวาระประชุม มีการแบ่งงานและหน้าที่ให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในเรื่องของ การประชุมและการปฏิบัติงาน ควรมีการประสานงานทั้งภายนอกและภายใน รวมทั้งต้อง ประชาสัมพันธ์การทำงานให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ และประชาชนทั่วไปได้รับทราบ

สมโภช จัตุพร (2543) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานกองรายได้ ผลงานวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงพิจารณาจากช่วงอายุส่วนใหญ่อายุเกิน 40 ปี จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับพนักงานวิชาชีพ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกองรายได้นั้นอยู่ในระดับสูง หากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริการมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของสวัสดิการ ด้านความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ จากปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ของภูมิภาค ได้แก่ เพศ อายุและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ตัวแปร ความพึงพอใจในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในด้านบริการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเพียงพอของสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ และความมั่นคงในการ ทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย ทั้ง 5 ด้าน ในทางบวก (โดยค่าอยู่ระหว่าง 0.197-0.470) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า

สุภาวดี กองแก้ว (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ธนาकार กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขต 33 ผลงานวิจัยพบว่า พนักงานในบริษัท ธนาकार กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขต 33 โดยรวมและจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความรู้ในการบริหารงาน และด้านสุขภาพ และมีการพัฒนาตนเองอีก 2 ด้านที่เหลื่อมอยู่ในระดับมากคือ ด้านบุคลิกภาพและด้านวิชาการ ยกเว้นพนักงานเพศหญิงและพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานเพศหญิงมีการพัฒนาตนเองโดยรวมและในด้าน วิชาการมากกว่าพนักงานเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 และพนักงานที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีมีการพัฒนาตนเองโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-15 ปีและมากกว่า 15 ปีมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้มีการบริหารงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิติภัส เพ็งศรี (2545) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลงานวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน สำหรับปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผลประโยชน์ตอบแทน และการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ของจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับดี จากการศึกษาได้ข้อเสนอแนะ จากการศึกษาว่า กรมการพัฒนาชุมชนต้องให้ความสำคัญต่อการวางแผน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงานพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน และคล่องตัวมากขึ้น และควรจัดให้มีกิจกรรม พบปะพูดคุยในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน และเกิดความเข้าใจอันดี ระหว่างกัน การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น สามารถบรรลุยัง เป้าหมายที่กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาไปในทางที่ดี

วิศิษฐ์ จิรวินวัฒน์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคอลเกต-ปาล์มโอดีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของพนักงานชายโดยภาพรวม กลุ่มพนักงานชายมีระดับแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจสูงสุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานและความท้าทายของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านรูปแบบการ ควบคุมงาน ด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัย ด้านนโยบาย ระเบียบ และขั้นตอนต่าง ๆ ในองค์กร ด้านสวัสดิการพนักงาน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ตามลำดับ และมีระดับแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่พนักงานชายคิดว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจค่อนข้างมาก ได้แก่ เงินเดือน และผลตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานและความท้าทาย และโอกาสความเจริญก้าวหน้าของบริษัทตามลำดับ

ศิริพร ประภาวิสุทธิ (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีและการเงินในกลุ่มบริษัท ไอดีเอส ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบัญชีและการเงินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนมากทำงานในบริษัท ไอดีเอส มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ โดยมีอายุการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท เป็นจำนวนมากที่สุด พนักงานบัญชีและการเงิน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในปัจจุบันค่าจูงและปัจจัยจูงใจระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) โดยมีความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบันค่าจูง ได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) และมีความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบันค่าจูง ได้แก่ ความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงานความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) ปัญหาอุปสรรคที่ประสบในการทำงานคือ สภาพที่ทำงานคับแคบจนเกินไป ไม่มีที่จัดเก็บเอกสารที่เหมาะสม วัสดุและอุปกรณ์สำนักงานเก่าชำรุดและเสียหาย มีไม่เพียงพอ และหมายกำหนดการส่งงานที่กำหนดจากส่วนกลาง เร่งรัดจนเกินไป ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา บริษัทที่ในเครือไอดีเอสที่ทำงานอยู่ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมในปัจจุบันค่าจูงและปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันยกเว้นสถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่พบว่ามีความแตกต่างกัน

วรลักษณ์ เพิ่มศักดิ์ศุงคาร (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลงานวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 35.02 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำงานในกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาเฉลี่ย 7.34 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท เป็นจำนวนมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเห็นว่าปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองโดย ภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87, 3.46$  และ  $3.46$  ตามลำดับ) นอกจากนี้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยเฉลี่ย 70.02 เปอร์เซนต์ ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) พบว่าการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยลักษณะงาน ในด้านการได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาตนเองในด้าน วิชาชีพ จิตใจ และสังคม ปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ นอกจากนี้ยัง

ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา โดยผ่านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพด้วย

อนงเงา พูลเพิ่ม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด ผลงานวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช. ต้นสังกัดฝ่ายผลิต รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท สถานภาพโสด และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปีและ 1-3 ปี 2) พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเห็นด้วยว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการรับผิดชอบในหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 3) พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายต้นสังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และอายุงานต่างกัน โดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน ประเด็นในเนื้อหาสาระสำคัญที่ศึกษาในหน่วยงานรัฐและเอกชนเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจากผลงานวิจัยของ สุภาวดี กองแก้ว (2544) และวราลักษณ์ เพิ่มศักดิ์ศฤงคาร (2550) ได้พบตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ (ปัจจัยด้านความรู้ในการบริหารงานและด้านวิชาการ) 2) การพัฒนาทางร่างกาย (ปัจจัยด้านสุขภาพ ด้านบุคลิกภาพ) 3) การพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ และ 4) การพัฒนาตนเองในด้านสังคม ตามลำดับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาตามแนวคิด Herzberg, Mausner and Snyderman (1959: 157) ซึ่งปัจจัยดังกล่าว เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายบริษัท (Company Policies) การบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความมั่นคงในงาน (Job Security) และค่าตอบแทน (Pay) และปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ได้แก่ ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal Growth) ลักษณะงาน (Work Content) ความสำเร็จ (Achievement) การยกย่อง (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฐ์ จิรวินวัฒน์ (2547) และศิริพร ประภาวิสุทธิ (2549) ที่ได้นำแนวคิดของ Herzberg, Mausner

and Snyderman มาใช้ในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายบริษัท(นโยบาย ระเบียบ และขั้นตอนต่าง ๆ ในองค์กร) การบังคับบัญชา (รูปแบบการควบคุมงาน) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา) สภาพการทำงาน (สภาพการทำงานและความปลอดภัย) ความมั่นคงในงาน (ความมั่นคงในการทำงาน) ค่าตอบแทน (เงินเดือนและผลตอบแทน) และ 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าส่วนตัว (โอกาสเจริญก้าวหน้า) ลักษณะงาน (ลักษณะงานและความท้าทายของงาน) ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า (โอกาสความเจริญก้าวหน้าของบริษัท) ตามลำดับ

สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาตามแนวคิดของ John D. Millet (1954: 4) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานในด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็ว การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และประสิทธิภาพในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาตามแนวคิดของ Cherrington (1994: 4-5) ได้แก่ คุณภาพของงานที่ได้ทำ (Quality of work) ปริมาณงานที่ได้ทำ (Quantity of work) การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล (Personality quality development) และการพัฒนาการจัดการบริหาร (Improvement in performance of administration)

สรุปได้ว่า ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน เป็นเครื่องยืนยันชี้ให้เห็นความสำคัญของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท พิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) ในครั้งนี้

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยมุ่งศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด” ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนพนักงานประจำรวมทั้งสิ้น 2,000 คน [ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เดือนมิถุนายน 2551 (ออนไลน์)] ประกอบไปด้วย 3 กลุ่มธุรกิจของฟิลิปส์ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจเพื่อการแพทย์และการดูแลสุขภาพ (Healthcare) ระดับผู้บริหาร จำนวน 8 คน ระดับหัวหน้างานจำนวน 23 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 65 คน กลุ่มธุรกิจไฟฟ้าและอุปกรณ์แสงสว่าง (Lighting) ระดับผู้บริหาร จำนวน 14 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 67 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 1,198 คน และกลุ่มธุรกิจคอนซูเมอร์ไลฟ์สไตล์ (Consumer Lifestyle) ระดับผู้บริหาร จำนวน 11 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 54 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 560 คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 2,000 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967: 886-887) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้มีความคาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกิน 5% ซึ่งจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 333 คน ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้



|        |     |     |   |
|--------|-----|-----|---|
| สูตร   | $n$ | =   | $\frac{N}{1 + N(e)^2}$                                  |
| เมื่อ  | $n$ | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง                                    |
|        | $N$ | แทน | จำนวนประชากร  |
|        | $e$ | แทน | ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 |
| แทนค่า | $n$ | =   | $\frac{2,000}{1 + 2,000(0.05)^2}$                       |
|        |     | =   | 333.33 คน   |

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 333 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 20 % เพื่อจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมากขึ้น โดยจำนวนที่เพิ่มขึ้นเท่ากับ 67 คน ซึ่งรวมได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 2,000 คน

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของผู้บริหารและพนักงานแต่ละกลุ่มธุรกิจของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 1 จำนวนตัวอย่างที่ทำการสุ่ม กลุ่มธุรกิจเพื่อการแพทย์และการดูแลสุขภาพ (Healthcare)

| กลุ่มธุรกิจ | ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน | จำนวนพนักงาน* | จำนวนตัวอย่างที่ต้องทำการสุ่ม    |
|-------------|------------------------|---------------|----------------------------------|
| Healthcare  | ระดับผู้บริหาร         | 8             | $400 \times 8 / 2,000 = 2$       |
|             | ระดับหัวหน้างาน        | 23            | $400 \times 23 / 2,000 = 5$      |
|             | ระดับปฏิบัติการ        | 65            | $400 \times 65 / 2,000 = 13$     |
| Lighting    | ระดับผู้บริหาร         | 14            | $400 \times 14 / 2,000 = 3$      |
|             | ระดับหัวหน้างาน        | 67            | $400 \times 67 / 2,000 = 12$     |
|             | ระดับปฏิบัติการ        | 1,198         | $400 \times 1,198 / 2,000 = 240$ |

ตาราง 1 (ต่อ)

| กลุ่มธุรกิจ        | ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน | จำนวน        | จำนวนตัวอย่างที่ต้องทำ         |
|--------------------|------------------------|--------------|--------------------------------|
|                    |                        | พนักงาน*     | การสุ่ม                        |
| Consumer Lifestyle | ระดับผู้บริหาร         | 11           | $400 \times 11 / 2,000 = 2$    |
|                    | ระดับหัวหน้างาน        | 54           | $400 \times 54 / 2,000 = 11$   |
|                    | ระดับปฏิบัติการ        | 560          | $400 \times 560 / 2,000 = 112$ |
| <b>รวม</b>         | <b>รวม</b>             | <b>2,000</b> | <b>400</b>                     |

ที่มา: บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (2551, มิถุนายน). ข้อมูลบุคลากร.  
(ออนไลน์)

2. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามความสะดวก เพื่อให้ได้ตัวอย่างพนักงานตามที่กำหนด

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสร้างเครื่องมือและทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. กำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบไปด้วย 5 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามลักษณะทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choices question) จำนวน 8 ข้อ และคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended question) จำนวน 1 ข้อ

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) มีเพศ ชาย /หญิง

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) มีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 กลุ่มธุรกิจที่ทำงานอยู่ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) มีกลุ่มธุรกิจเพื่อการแพทย์และการดูแลสุขภาพ (Healthcare) กลุ่มธุรกิจไฟฟ้าและอุปกรณ์แสงสว่าง (Lighting) และกลุ่มธุรกิจคอนซูเมอร์ไลฟ์สไตล์ (Consumer Lifestyle)

ข้อที่ 6 ตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) มีระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้บริหาร

ข้อที่ 7 ประสบการณ์ทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) มีประสบการณ์การทำงานในบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี ระยะเวลา 1-2 ปี ระยะเวลา 3-4 ปี และระยะเวลา มากกว่า 4 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 8 ระดับเงินเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท เงินเดือน 10,001-20,000 บาท เงินเดือน 20,001-30,000 บาท และเงินเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended question) จำนวน 16 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่าคำตอบเป็นตัวเลข (Numerical rating scale question) โดยพิจารณาข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval scale) เพื่อใช้สำหรับสถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งระดับลักษณะออกเป็นดังนี้

|                         |   |   |       |
|-------------------------|---|---|-------|
| ระดับการพัฒนามากที่สุด  | = | 5 | คะแนน |
| ระดับการพัฒนามาก        | = | 4 | คะแนน |
| ระดับการพัฒนาปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| ระดับการพัฒนาน้อย       | = | 2 | คะแนน |
| ระดับการพัฒนาน้อยที่สุด | = | 1 | คะแนน |

จากนั้นจะพิจารณาข้อมูลที่แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วจะนำข้อมูลมาจัดกลุ่มใหม่เป็น 5 กลุ่ม คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำและต่ำมาก เพื่อใช้วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้นใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้

|                         |   |                                 |
|-------------------------|---|---------------------------------|
| ระดับการพัฒนามากที่สุด  | = | ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับสูงมาก  |
| ระดับการพัฒนามาก        | = | ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับสูง     |
| ระดับการพัฒนาปานกลาง    | = | ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับการพัฒนาน้อย       | = | ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับต่ำ     |
| ระดับการพัฒนาน้อยที่สุด | = | ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับต่ำมาก  |

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

|             |             |         |                                 |
|-------------|-------------|---------|---------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง | การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูงมาก  |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง | การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง     |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง | การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง | การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับต่ำ     |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง | การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับต่ำมาก  |

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended question) จำนวน 24 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่าคำตอบเป็นตัวเลข (Numerical rating scale question) โดยพิจารณาข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval scale) เพื่อใช้สำหรับสถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งระดับลักษณะออกเป็นดังนี้

|                                   |   |   |       |
|-----------------------------------|---|---|-------|
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด  | = | 5 | คะแนน |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก        | = | 4 | คะแนน |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อย       | = | 2 | คะแนน |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด | = | 1 | คะแนน |

จากนั้นจะพิจารณาข้อมูลที่แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด แล้วจะนำข้อมูลมาจัดกลุ่มใหม่เป็น 5 กลุ่ม คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำและต่ำมาก เพื่อใช้วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้นใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้

|                                   |   |  |
|-----------------------------------|---|--|
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด  | = | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก  |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงาน           | = | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง     |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง    | = | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อย       | = | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ     |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด | = | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก  |

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

|             |             |         |                                      |
|-------------|-------------|---------|--------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก  |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง     |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ     |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก  |

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended question) จำนวน 24 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าคำตอบเป็นตัวเลข (Numerical rating scale question) โดยพิจารณาข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval scale) เพื่อใช้สำหรับสถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งระดับลักษณะออกเป็นดังนี้

|                                   |   |   |       |
|-----------------------------------|---|---|-------|
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด  | = | 5 | คะแนน |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก        | = | 4 | คะแนน |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อย       | = | 2 | คะแนน |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด | = | 1 | คะแนน |

จากนั้นจะพิจารณาข้อมูลที่แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วจะนำข้อมูลมาจัดกลุ่มใหม่เป็น 5 กลุ่ม คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำและต่ำมาก เพื่อใช้วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้นใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้

|                                   |   |  |
|-----------------------------------|---|--|
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด  | = | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก  |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงาน           | = | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง   |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง    | = | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง   |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อย       | = | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ   |
| ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด | = | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก  |
| ความกว้างของชั้น                  | = | $\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$ |

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

|             |             |         |                                      |
|-------------|-------------|---------|--------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก  |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง     |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ     |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก  |

**ตอนที่ 5** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended question) จำนวน 19 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย ตอนที่ 5.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ และตอนที่ 5.2 ประสิทธิผลในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าคำตอบเป็นตัวเลข (Numerical rating scale question) โดยพิจารณาข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval scale) เพื่อใช้สำหรับสถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งระดับลักษณะออกเป็นดังนี้

### ตอนที่ 5.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

|                                      |   |   |       |
|--------------------------------------|---|---|-------|
| ระดับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด  | = | 5 | คะแนน |
| ระดับประสิทธิภาพในการทำงานมาก        | = | 4 | คะแนน |
| ระดับประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| ระดับประสิทธิภาพในการทำงานน้อย       | = | 2 | คะแนน |
| ระดับประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด | = | 1 | คะแนน |

จากนั้นจะพิจารณาข้อมูลที่แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วจะนำข้อมูลมาจัดกลุ่มใหม่เป็น 5 กลุ่ม คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำและต่ำมาก เพื่อใช้วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้นใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้

|                                      |   |   |
|--------------------------------------|---|---|
| ระดับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด  | = | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก  |
| ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน           | = | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง     |
| ระดับประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง    | = | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับประสิทธิภาพในการทำงานน้อย       | = | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ     |
| ระดับประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด | = | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก  |

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

## ตอนที่ 5.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ระดับประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด = 5 คะแนน

ระดับประสิทธิผลในการทำงานมาก = 4 คะแนน

ระดับประสิทธิผลในการทำงานปานกลาง = 3 คะแนน

ระดับประสิทธิผลในการทำงานน้อย = 2 คะแนน

ระดับประสิทธิผลในการทำงานน้อยที่สุด = 1 คะแนน

จากนั้นจะพิจารณาข้อมูลที่แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด แล้วจะนำข้อมูลมาจัดกลุ่มใหม่เป็น 5 กลุ่ม คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำและต่ำมาก เพื่อใช้วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้นใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้

ระดับประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด = มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

ระดับประสิทธิผลในการทำงาน = มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ระดับประสิทธิผลในการทำงานปานกลาง = ระดับประสิทธิผลในการทำงานปานกลาง

ระดับประสิทธิผลในการทำงานน้อย = ระดับประสิทธิผลในการทำงานต่ำ

ระดับประสิทธิผลในการทำงานน้อยที่สุด = ระดับประสิทธิผลในการทำงานต่ำมาก

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = 
$$\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

แทนค่า = 
$$\frac{5 - 1}{5} = 0.80$$



ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

### วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จ นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ตลอดจนความเหมาะสมของแบบสอบถาม จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วนำกลับไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ คือ พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 40 ชุด เพื่อนำมาหาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - Coefficient of alpha) ของ (Cronbach) ซึ่งจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งผลการทดสอบเป็นดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - Coefficient of alpha) เป็นดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาการพัฒนาตนเอง

- |   |        |
|---|--------|
| 1. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาการพัฒนาทางวิชาชีพ | 0.8471 |
| 2. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาการพัฒนาทางร่างกาย | 0.8583 |
| 3. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาการพัฒนาทางจิตใจ   | 0.8586 |
| 4. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาการพัฒนาทางสังคม   | 0.8452 |

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาแรงจูงใจในการทำงานปัจจุบัน

- |   |        |
|---|--------|
| 1. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านนโยบายบริษัท             | 0.8491 |
| 2. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านการบังคับบัญชา           | 0.8281 |
| 3. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.8207 |
| 4. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านสภาพการทำงาน             | 0.8205 |
| 5. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความมั่นคงในงาน          | 0.8625 |
| 6. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านค่าตอบแทน                | 0.8422 |

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค่าจูน

|   |        |
|---|--------|
| 1. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความก้าวหน้าส่วนตัว      | 0.8313 |
| 2. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน) | 0.8222 |
| 3. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความสำเร็จ               | 0.8198 |
| 4. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านการยกย่อง                | 0.8213 |
| 5. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความรับผิดชอบ            | 0.8172 |
| 6. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความก้าวหน้า             | 0.8196 |

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาประสิทธิภาพในการทำงาน

|   |        |
|---|--------|
| 1. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาการให้บริการอย่างเท่าเทียม | 0.8330 |
| 2. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาการให้บริการอย่างรวดเร็ว   | 0.8286 |
| 3. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาการให้บริการอย่างเพียงพอ   | 0.8189 |
| 4. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง | 0.8462 |
| 5. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาการให้บริการอย่างก้าวหน้า  | 0.8284 |

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาประสิทธิผลในการทำงาน 0.8458

3. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมปริญญาโทเพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้โดยนำแบบสอบถามไปแจกทั้งสิ้น 400 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งสิ้น

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 400 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

1.2 ฝึกอบรมผู้ที่เก็บข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูล

1.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศดังนี้

- 2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 วารสารต่างๆ
- 2.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
- 2.4 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.5 งบการเงินของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

#### 4. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกระทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาจัดทำ การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามปลายปิดที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 นำข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อ 1-8 มาหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages)

3.2 นำข้อมูลปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.3 นำข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในปีจจัยจูงใจ ตอนที่ 3 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.4 นำข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในปีจจัยค้ำจุน ตอนที่ 4 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5 นำข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงาน ตอนที่ 5 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample T-test) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

5. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ การศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

6. ใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

7. ใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

8. ใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (Elifson, Runyon; & Haber. 2004: 36)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

|       |   |     |   |
|-------|---|-----|---|
| เมื่อ | P | แทน | ค่าร้อยละ หรือ ค่าเปอร์เซ็นต์                       |
|       | f | แทน | ค่าความถี่ที่สำรวจได้                               |
|       | n | แทน | ค่าจำนวนความถี่ทั้งหมด หรือ ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (Bluman. 2004: 98)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

|       |           |     |                         |
|-------|-----------|-----|-------------------------|
| เมื่อ | $\bar{X}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย          |
|       | $\sum X$  | แทน | ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด |
|       | n         | แทน | ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (Bluman. 2004: 119)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{n - 1}}$$

|       |              |     |   |
|-------|--------------|-----|---|
| เมื่อ | S.D.         | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง |
|       | $\sum x^2$   | แทน | ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง              |
|       | $(\sum x)^2$ | แทน | ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง             |
|       | n            | แทน | ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง                     |

## 2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

### 2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้สูตร Independent Sample Test

2.1.1 ค่า t-test การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 135-138) มี 2 สูตร ได้แก่

- กรณีที่ค่าความแปรปรวนเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{S_p^2 \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ  $\bar{x}_1, \bar{x}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

$S_p^2$  แทน ความแปรปรวนร่วม (Pooled variance)

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

$n_1, n_2$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

- กรณีที่ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left( \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left( \frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left( \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

|                              |     |   |
|------------------------------|-----|---|
| เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2    |
| $s_1^2, s_2^2$               | แทน | ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2  |
| $n_1, n_2$                   | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2         |
| df                           | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom) |

## 2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีปัจจัยเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA)

2.2.1 ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน โดยใช้สูตร (Kerr; Hall; & Kozubr. 2002: 84-87)

ตาราง 2 สูตรคำนวณค่า F-test

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS         | MS                                | F                           |
|------------------|-----|------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| ระหว่างกลุ่ม(B)  | k-1 | $SS_{(B)}$ | $MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$ | $\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$ |
| ภายในกลุ่ม(W)    | n-k | $SS_{(W)}$ | $MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$ |                             |
| รวม (T)          | n-1 | $SS_{(T)}$ |                                   |                             |

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

|       |            |     |  |
|-------|------------|-----|--|
| เมื่อ | F          | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution                               |
|       | df         | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และ ภายในกลุ่ม (n-k) |
|       | k          | แทน | จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน                            |
|       | n          | แทน | จำนวนตัวอย่างทั้งหมด   |
|       | $SS_{(B)}$ | แทน | ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม  |
|       | $SS_{(W)}$ | แทน | ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม  |
|       | $MS_{(B)}$ | แทน | ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม                                  |
|       | $MS_{(W)}$ | แทน | ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม                                    |

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) (Dunn. 1964: 241-252)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]} \quad \text{โดยที่ } n_i \neq n_j$$

|       |                       |     |  |
|-------|-----------------------|-----|--|
| เมื่อ | LSD                   | แทน | ผลต่างนัยสำคัญ   |
|       | $t_{1-\alpha/2; n-k}$ | แทน | ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-Distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n - k |
|       | MSE                   | แทน | ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ( $MS_w$ )  |
|       | $n_i$                 | แทน | จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i  |
|       | $n_j$                 | แทน | จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j  |
|       | $\alpha$              | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อน   |

2.2.2 ค่า Brown-Forsythe ( $\beta$ ) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน โดยใช้สูตร (Hartung; & Stock. 2001: 300)

$$\beta = \frac{MS(B)}{MS(W)} \quad \text{โดย ค่า } MS(W) = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_1^2$$

|       |         |     |  |
|-------|---------|-----|--|
| เมื่อ | $\beta$ | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe |
|       | $MS(B)$ | แทน | ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม                |
|       | $MS(W)$ | แทน | ความแปรปรวนภายในกลุ่ม                  |
|       | $k$     | แทน | จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง                  |
|       | $n_i$   | แทน | จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i             |
|       | $N$     | แทน | ขนาดของประชากร                         |
|       | $S_1^2$ | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i    |

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 โดยใช้สูตร (Keppel. 1982: 153-155)



$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(W)} \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

|       |             |     |  |
|-------|-------------|-----|--|
| เมื่อ | t           | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution |
|       | $MS_{(W)}$  | แทน | ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม      |
|       | $\bar{X}_i$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i         |
|       | $\bar{X}_j$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j         |
|       | $n_i$       | แทน | จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i             |
|       | $n_j$       | แทน | จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j             |

### 2.3 การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

|       |                       |     |   |
|-------|-----------------------|-----|---|
|       | Y                     | =   | $\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$ |
| เมื่อ | Y                     | แทน | ตัวแปรตาม   |
|       | X                     | แทน | ตัวแปรอิสระ   |
|       | $\beta_0$             | แทน | ค่าคงที่  |
|       | $\beta_{1,2,\dots,n}$ | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย  |
|       | e                     | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อน  |

นำข้อมูลตัวอย่างมาประมาณค่าสมการจะได้เป็น

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

โดยใช้สูตรประกอบการวิเคราะห์ดังนี้

2.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) โดยใช้สูตร (Kerlinger; & Pedhazur. 1973: 136-137)

$$R_{Y.12\dots k} = \sqrt{\beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \dots + \beta_k r_{yk}}$$

|       |                                    |     |  |
|-------|------------------------------------|-----|--|
| เมื่อ | $R_{Y.12\dots k}$                  | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระที่ 1 ถึง k กับ ตัวแปรตาม |
|       | $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง K                            |
|       | $r_{y1}, r_{y2}, \dots, r_{yk}$    | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระตัวที่ 1, 2, ..., k |
|       | k                                  | แทน | จำนวนตัวแปรอิสระ   |

2.3.2 การทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตรการทดสอบเอฟ (F-test) (Kerlinger; & Pedhazur. 1973: 63)

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)} \quad \text{โดยที่ } df_1 = k, df_2 = N - k - 1$$

|       |       |     |                                 |
|-------|-------|-----|---------------------------------|
| เมื่อ | F     | แทน | ค่าการแจกแจงแบบเอฟ              |
|       | $R^2$ | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
|       | N     | แทน | จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง     |
|       | k     | แทน | จำนวนตัวแปรอิสระ                |

2.3.3 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระ โดยใช้สูตร (Kerlinger; & Pedhazur. 1973: 61)

$$b_i = \beta_i \frac{S_y}{S_i}$$

|       |           |     |   |
|-------|-----------|-----|---|
| เมื่อ | $b_i$     | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ i ในรูปคะแนนดิบ     |
|       | $\beta_i$ | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ i ในรูปคะแนนมาตรฐาน |

|       |     |   |
|-------|-----|---|
| $S_i$ | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระ<br>ตัวที่ $i$ |
| $S_y$ | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตามตัวแปรตาม                 |

2.3.4 การทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระ โดยใช้สูตรการทดสอบที (t-test) (Kerlinger; & Pedhazur. 1973: 119-120)

$$t_i = \frac{b_i}{SE_{b_i}} \quad \text{โดยที่ } df = N - k - 1$$

|       |            |     |   |
|-------|------------|-----|---|
| เมื่อ | $t_i$      | แทน | ค่าแจกแจงแบบทีของค่าน้ำหนักความสำคัญตัวที่ $i$                    |
|       | $b_i$      | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ $i$             |
|       | $SE_{b_i}$ | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ $i$ |
|       | $N$        | แทน | จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง                                       |
|       | $k$        | แทน | จำนวนตัวแปรอิสระ  |

2.4 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  Coefficient) โดยใช้สูตรของ Cronbach (Cronbach, L. J. 1951: 297-334.)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค เพื่อปรับปรุงให้แบบสอบถามได้ตามมาตรฐาน ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความน่าเชื่อถือได้มาก มีสูตรดังนี้

$$\alpha = (k/(k-1)) * [1 - \frac{\sum(s_i^2)}{s_{sum}^2}]$$

|       |            |     |  |
|-------|------------|-----|--|
| เมื่อ | $\alpha$   | แทน | ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม   |
|       | $K$        | แทน | จำนวนข้อของแบบสอบถาม   |
|       | $s_{2i}$   | แทน | ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ   |
|       | $s_{2sum}$ | แทน | ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งหมด<br>ฉบับค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น |

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|             |     |   |
|-------------|-----|---|
| $n$         | แทน | ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง   |
| $\bar{X}$   | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean)  |
| $S.D.$      | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                                    |
| $df$        | แทน | ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)                                    |
| $SS$        | แทน | ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)                           |
| $MS$        | แทน | ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)                            |
| $R^2_{adj}$ | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปรับค่าใหม่ตามขนาดข้อมูล (Adjusted R Square) |
| $b$         | แทน | ค่าคงที่และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Unstandardized Coefficient)            |
| $\beta$     | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Coefficient)                  |
| $SE$        | แทน | ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error of the Estimate)                          |
| $t$         | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-Distribution)                                     |
| $F$         | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)                                    |
| $Sig.$      | แทน | ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ช่วงปฏิเสธ หรือยอมรับสมมติฐาน |
| *           | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05   |
| $H_0$       | แทน | สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)  |
| $H_1$       | แทน | สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)  |

## การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม ของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันจูงใจด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน) ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันคำจูนด้านนโยบาย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample t-test)

ตอนที่ 6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA)

ตอนที่ 6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 6.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล          | จำนวนพนักงาน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------|-------------------|--------|
| <b>เพศ</b>               |                   |        |
| ชาย                      | 213               | 53.20  |
| หญิง                     | 187               | 46.80  |
| รวม                      | 400               | 100.00 |
| <b>อายุ</b>              |                   |        |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี |                   |        |
| 21 – 30 ปี               | 125               | 31.25  |
| 31 – 40 ปี               | 141               | 35.25  |
| 41 – 50 ปี               | 74                | 18.50  |
| มากกว่า 51ปีขึ้นไป       | 60                | 15.00  |
| รวม                      | 400               | 100.00 |
| <b>ระดับการศึกษา</b>     |                   |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี         | 31                | 7.65   |
| ปริญญาตรี                | 255               | 63.85  |
| สูงกว่าปริญญาตรี         | 114               | 28.50  |
| รวม                      | 400               | 100.00 |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล   | จำนวนพนักงาน (คน) | ร้อยละ |
|---|-------------------|--------|
| กลุ่มธุรกิจที่ทำงาน   |                   |        |
| กลุ่มธุรกิจเพื่อการแพทย์และการดูแลสุขภาพ (Healthcare) / กลุ่มธุรกิจคอนซูเมอร์ไลฟ์สไตล์ (Consumer Lifestyle) | 145               | 36.20  |
| กลุ่มธุรกิจไฟฟ้าและอุปกรณ์แสงสว่าง (Lighting)   | 255               | 63.80  |
| รวม   | 400               | 100.00 |
| ตำแหน่งงาน  |                   |        |
| ระดับปฏิบัติการ   | 365               | 91.30  |
| ระดับหัวหน้างาน / ระดับผู้บริหาร  | 35                | 8.70   |
| รวม   | 400               | 100.00 |
| ประสบการณ์การทำงานในบริษัท  |                   |        |
| ต่ำกว่า 1 ปี  | 66                | 16.50  |
| 1 – 2 ปี  | 96                | 24.00  |
| 3 – 4 ปี  | 138               | 34.50  |
| มากกว่า 4 ปีขึ้นไป  | 100               | 25.00  |
| รวม   | 400               | 100.00 |
| รายได้ต่อเดือน  |                   |        |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท   | 162               | 40.50  |
| 20,001 – 30,000 บาท   | 154               | 38.50  |
| มากกว่า 30,000 บาท  | 84                | 21.00  |
| รวม   | 400               | 100.00 |

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละได้ดังนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 และเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.50 และผู้ที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.85 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.65 ตามลำดับ

**กลุ่มธุรกิจที่ทำงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในกลุ่มธุรกิจไฟฟ้าและอุปกรณ์แสงสว่าง (Lighting) จำนวน 255 คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมาได้แก่ ผู้ทำงานในกลุ่มธุรกิจเพื่อการแพทย์และการดูแลสุขภาพ (Healthcare) / ผู้ทำงานในกลุ่มธุรกิจคอนซูเมอร์ไลฟ์สไตล์ (Consumer Lifestyle) จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 ตามลำดับ

**ตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน / ระดับผู้บริหาร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

**ประสบการณ์การทำงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 3-4 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมาได้แก่ ผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 4 ปีขึ้นไป มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ผู้มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1-2 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ตามลำดับ

**รายได้ต่อเดือน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน อยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ตามลำดับ



**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม ของพนักงานบริษัทฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเอง

| การพัฒนาตนเอง  | ระดับการพัฒนาตนเอง |       |       |
|--|--------------------|-------|-------|
|  | $\bar{X}$          | S.D.  | แปลผล |
| <u>การพัฒนาทางวิชาชีพ</u>  |                    |       |       |
| - ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา   | 3.71               | .849  | สูง   |
| - มีการฝึกฝนการทำงานที่หลากหลายจนเกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญในการแก้ปัญหา  | 3.71               | .042  | สูง   |
| - ได้รับงานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตน  | 3.67               | .902  | สูง   |
| - มีแนวความคิดใหม่ที่ช่วยสร้างสรรค์และพัฒนางานให้ดีขึ้น  | 3.59               | .902  | สูง   |
| รวม  | 3.66               | .789  | สูง   |
| <u>การพัฒนาทางร่างกาย</u>  |                    |       |       |
| - การดูแลรักษาสุขภาพร่างกายของให้แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ   | 3.68               | .819  | สูง   |
| - มีการพัฒนาสมรรถภาพทางกายโดยการออกกำลังกายเพื่อให้การทำงานของร่างกายปกติ  | 4.00               | .803  | สูง   |
| - มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมทั้งท่าหนึ่ง ท่ายืน การทำงานหน้าจคอมพิวเตอร์หรือโต๊ะทำงาน  | 3.87               | .868  | สูง   |
| - มีการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อผลเสียของสุขภาพร่างกาย การเพ่งสายตางานในพื้นทีแสงสว่าง ไม่เพียงพอ การนั่งทำงานในที่อากาศเย็นใกล้เครื่องปรับอากาศ | 4.02               | .809  | สูง   |
| รวม  | 3.88               | .610  | สูง   |
| <u>การพัฒนาทางจิตใจ</u>  |                    |       |       |
| - การรักษากฎระเบียบวินัยในการทำงาน   | 4.01               | .821  | สูง   |
| - การมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ  | 3.74               | 1.023 | สูง   |
| - การฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจมั่นคง มีสติ ยึดมั่นในหลักศีลธรรม   | 3.71               | .930  | สูง   |
| - การมองโลกในแง่ดี อันนำมาซึ่งความสุขทางจิตใจ  | 3.74               | .882  | สูง   |
| รวม  | 3.79               | .699  | สูง   |

ตาราง 4 (ต่อ)

| การพัฒนาตนเอง  | ระดับการพัฒนาตนเอง |      |       |
|--|--------------------|------|-------|
|  | $\bar{X}$          | S.D. | แปลผล |
| <b>การพัฒนาทางสังคม</b>                                      |                    |      |       |
| - การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน              | 3.74               | .851 | สูง   |
| - การเป็นผู้เสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม                      | 3.68               | .957 | สูง   |
| - การเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น            | 3.73               | .908 | สูง   |
| - การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี | 3.78               | .968 | สูง   |
| รวม  | 3.73               | .739 | สูง   |

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

#### การพัฒนาทางวิชาชีพ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา การฝึกฝนการทำงานที่หลากหลายจนเกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญในการแก้ปัญหา ได้รับงานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตน และมีแนวความคิดใหม่ที่จะช่วยสร้างสรรค์และพัฒนางานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 3.71 3.67 และ 3.59 ตามลำดับ

#### การพัฒนาทางร่างกาย

พนักงานมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทางร่างกาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า การดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การพัฒนาสมรรถภาพทางกายโดยการออกกำลังกายเพื่อให้การทำงานของร่างกายปกติ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมทั้งท่า นั่ง ท่ายืน การทำงานหน้าจอบริษัทคอมพิวเตอร์หรือโต๊ะทำงาน การหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อผลเสียของสุขภาพร่างกาย การพ่วงสายตาขณะทำงานในพื้นที่แสงสว่างไม่เพียงพอ การนั่งทำงานในที่อากาศเย็นใกล้เครื่องปรับอากาศ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 4.00 3.87 และ 4.02 ตามลำดับ

### การพัฒนาทางจิตใจ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทางจิตใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า การรักษากฎระเบียบวินัยในการทำงาน การมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ การฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจมั่นคง มีสติ ยึดมั่นในหลักศีลธรรม และการมองโลกในแง่ดี อันนำมาซึ่งความสุขทางจิตใจ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 3.74 3.71 และ 3.74 ตามลำดับ

### การพัฒนาทางสังคม

พนักงานมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทางสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเป็นผู้เสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม การเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 3.68 3.73 และ 3.78 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันใจ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน) ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันใจ

| แรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันใจ                                 | ระดับแรงจูงใจในการทำงาน |      |       |
|--|-------------------------|------|-------|
|  | $\bar{X}$               | S.D. | แปลผล |
| <b>ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว</b>                                 |                         |      |       |
| - การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถเต็มที่ เพื่อที่พัฒนาตนเอง  | 3.78                    | .772 | สูง   |
| - การได้รับโอกาสในการทำงานที่ยาก ทำทาย เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง  | 3.75                    | .765 | สูง   |
| - การได้รับโอกาสในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยไม่ได้มีการเตรียมตัว | 4.13                    | .704 | สูง   |
| - การได้รับโอกาสในการปรับปรุงวิธีทำงานและเสนอแนวคิดใหม่ๆ       | 4.14                    | .684 | สูง   |
| รวม  | 3.94                    | .394 | สูง   |

ตาราง 5 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันจูงใจ  | ระดับแรงจูงใจในการทำงาน |      |        |
|--|-------------------------|------|--------|
|  | $\bar{X}$               | S.D. | แปลผล  |
| <u>ด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน)</u>  |                         |      |        |
| - งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ   | 4.15                    | .621 | สูง    |
| - งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ   | 4.22                    | .760 | สูงมาก |
| - มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มและสามารถตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง                                      | 3.96                    | .703 | สูง    |
| - มักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานนอกเหนืองานประจำที่ทำอยู่  | 3.90                    | .787 | สูง    |
| รวม  | 4.05                    | .474 | สูง    |
| <u>ด้านความสำเร็จ</u>  |                         |      |        |
| - สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้รับมอบหมาย   | 4.32                    | .532 | สูงมาก |
| - สามารถทำงานเสร็จก่อนกำหนดเวลา และผลงานได้รับคำชมเชย  | 4.16                    | .597 | สูง    |
| - มีความภาคภูมิใจในผลงานของตน  | 4.07                    | .597 | สูง    |
| - การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น   | 4.54                    | .578 | สูงมาก |
| รวม  | 4.27                    | .461 | สูงมาก |
| <u>ด้านการยกย่อง</u>   |                         |      |        |
| - การได้รับการยอมรับ ยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน  | 4.33                    | .621 | สูงมาก |
| - การได้รับการยอมรับ ยกย่องจากหัวหน้างาน   | 4.21                    | .666 | สูงมาก |
| - การได้รับการยอมรับ ยกย่องจากผู้บริหาร  | 4.18                    | .765 | สูง    |
| - รูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ<br>การแสดงออกอื่นใดที่มีความเหมาะสม | 3.60                    | .579 | สูง    |
| รวม  | 4.07                    | .429 | สูง    |
| <u>ด้านความรับผิดชอบ</u>   |                         |      |        |
| - ได้รับความไว้วางใจให้มีความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มที่                                   | 4.28                    | .635 | สูงมาก |
| - มีความรับผิดชอบในการคิดแก้ปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาเฉพาะหน้า                                  | 4.37                    | .623 | สูงมาก |
| - การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานส่วนรวม รวมถึงงานนอกเหนือ<br>จากหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ       | 4.11                    | .701 | สูง    |
| - มีความรับผิดชอบในผลของงานที่ทำ   | 4.14                    | .739 | สูง    |
| รวม  | 4.22                    | .398 | สูงมาก |

ตาราง 5 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน   | ระดับแรงจูงใจในการทำงาน |      |        |
|--|-------------------------|------|--------|
|  | $\bar{X}$               | S.D. | แปลผล  |
| <b>ด้านความก้าวหน้า</b>  |                         |      |        |
| - งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันจะทำให้มีโอกาสเลื่อนระดับและมี<br>ฝึกอบรม หรือการเข้าร่วมประชุม  | 4.16                    | .593 | สูง    |
| - บริษัทส่งเสริมให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อระหว่างทำงานอยู่  | 4.44                    | .661 | สูงมาก |
| - บริษัทเปลี่ยนแปลงโยกย้ายให้ไปทำงานในสายงานอื่นที่ไม่ตรง<br>กับสาขาที่เรียนมา เพื่อให้ได้รับประสบการณ์การทำงานที่<br>หลากหลาย | 4.07                    | .734 | สูง    |
| รวม  | 4.18                    | .413 | สูง    |

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ด้านความก้าวหน้า ส่วนตัว ด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน) ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ดังนี้

#### ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ในด้านความก้าวหน้าส่วนตัว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถเต็มที่เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง การได้รับโอกาสในการทำงานที่ยาก ทำทนาย เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง การได้รับโอกาสในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่ได้มีการเตรียมตัว และการได้รับโอกาสในการปรับปรุงวิธีทำงานและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 3.75 4.13 และ 4.14 ตามลำดับ

#### ด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน)

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ในด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนายความสามารถ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มและสามารถตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง และมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานนอกเหนืองานประจำที่ทำอยู่ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 3.96 และ 3.90 ตามลำดับ และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

### **ด้านความสำเร็จ**

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันใจ ในด้านความสำเร็จ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้รับมอบหมาย และการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ 4.54 ตามลำดับ สามารถทำงานเสร็จก่อนกำหนดเวลา และผลงานได้รับคำชมเชย และมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ 4.07 ตามลำดับ

### **ด้านการยกย่อง**

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันใจ ในด้านการยกย่อง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับการยอมรับ ยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับ ยกย่องจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 และ 4.21 ตามลำดับ การได้รับการยอมรับ ยกย่องจากผู้บริหาร และรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 และ 3.60 ตามลำดับ

### **ด้านความรับผิดชอบ**

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันใจ ในด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับความไว้วางใจให้มีความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มที่ และ มีความรับผิดชอบในการคิดแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาเฉพาะหน้า อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ 4.37 ตามลำดับ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานส่วนรวม รวมถึงงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบในผลของงานที่ทำ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ 4.14 ตามลำดับ

### **ด้านความก้าวหน้า**

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันใจ ในด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันจะทำให้มีโอกาสเลื่อนระดับและมีตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต บริษัทส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์โดยการสัมมนา ฝึกอบรม หรือการเข้าร่วมประชุม และบริษัทเปลี่ยนแปลงโยกย้ายให้ไปทำงานในสายงานอื่นที่ไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา เพื่อให้ได้รับประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4.06 และ 4.07 ตามลำดับ และบริษัทส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อระหว่างทำงานอยู่ อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ด้านนโยบาย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน

| แรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน   | ระดับแรงจูงใจในการทำงาน |      |       |
|--|-------------------------|------|-------|
|  | $\bar{X}$               | S.D. | แปลผล |
| <b>ด้านนโยบายบริษัท</b>  |                         |      |       |
| - มีความเข้าใจในนโยบายการทำงานของบริษัท  | 3.72                    | .808 | สูง   |
| - ผู้บังคับบัญชาแจ้งหรือประชุมชี้แจงนโยบายให้พนักงานในบริษัททราบ                   | 3.65                    | .773 | สูง   |
| - บริษัทสามารถดำเนินการได้ตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้                     | 3.64                    | .833 | สูง   |
| - บริษัทมีความมุ่งมั่นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทกำหนดขึ้น        | 3.49                    | .844 | สูง   |
| รวม  | 3.62                    | .539 | สูง   |
| <b>ด้านการบังคับบัญชา</b>  |                         |      |       |
| - ผู้บังคับบัญชาของคุณแลด้วยความเป็นธรรมชาติ                                       | 3.63                    | .793 | สูง   |
| - เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำการ แก้ไขปัญหา                    | 3.66                    | .633 | สูง   |
| - ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในงานที่ทำ      | 3.52                    | .756 | สูง   |
| - ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ | 3.48                    | .765 | สูง   |
| รวม  | 3.57                    | .516 | สูง   |

ตาราง 6 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน  | ระดับแรงจูงใจในการทำงาน |      |         |
|---|-------------------------|------|---------|
|   | $\bar{X}$               | S.D. | แปลผล   |
| <u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>   |                         |      |         |
| - บริษัทที่มีการจัดกิจกรรมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง<br>ผู้ร่วมงาน ซึ่งทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน       | 3.74                    | .811 | สูง     |
| - บริษัทที่มีความรัก ความสามัคคีกันเป็นอย่างดี  | 3.72                    | .779 | สูง     |
| - มีการทำงานกับผู้ร่วมงานโดยช่วยกันแก้ไขปัญหาด้านการทำงาน<br>เสมอ   | 3.70                    | .848 | สูง     |
| - ในบริษัทมีบรรยากาศความเป็นมิตรในและนอกเวลางาน   | 3.53                    | .849 | สูง     |
| รวม   | 3.67                    | .531 | สูง     |
| <u>ด้านสภาพการทำงาน</u>   |                         |      |         |
| - สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวก<br>สะดวกต่อการทำงานของตน                            | 3.92                    | .821 | สูง     |
| -บรรยากาศในการทำงานของบริษัทโดยทั่วไป อาทิ เสียงรบกวน ,<br>อากาศ, กลิ่น, ความสะอาด และความปลอดภัยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี | 3.90                    | .896 | สูง     |
| - ทำเลที่ตั้งของที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางมา<br>ปฏิบัติงาน   | 3.82                    | .959 | สูง     |
| - มีความพอใจกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารข้อมูลในบริษัท   | 3.88                    | .900 | สูง     |
| รวม   | 3.87                    | .769 | สูง     |
| <u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>  |                         |      |         |
| - รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้   | 3.33                    | .847 | ปานกลาง |
| - รู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังทำอยู่  | 3.59                    | .812 | สูง     |
| - รู้สึกว่าบริษัทมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตอย่างต่อเนื่อง   | 3.53                    | .738 | สูง     |
| - แม้ว่าจะมีงานที่อื่นที่ให้รายได้เท่ากันหรือสูงกว่าเล็กน้อย ก็ไม่<br>คิดลาออก                                    | 3.76                    | .717 | สูง     |
| รวม   | 3.55                    | .564 | สูง     |



ตาราง 6 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน   | ระดับแรงจูงใจในการทำงาน |      |       |
|--|-------------------------|------|-------|
|  | $\bar{X}$               | S.D. | แปลผล |
| <b>ด้านค่าตอบแทน</b>   |                         |      |       |
| - เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หน้าที่และความรับผิดชอบ                    | 3.66                    | .776 | สูง   |
| - มีพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาและเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับ                    | 3.49                    | .904 | สูง   |
| - มีพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดให้ เช่น วันลา วันหยุด รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล | 3.52                    | .775 | สูง   |
| - ได้รับความสะดวกและรวดเร็ว ในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ                           | 3.60                    | .820 | สูง   |
| รวม  | 3.56                    | .619 | สูง   |

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ด้านนโยบาย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ดังนี้

#### ด้านนโยบายบริษัท

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ในด้านนโยบายบริษัท พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเข้าใจในนโยบายการทำงานของบริษัท ผู้บังคับบัญชาแจ้งหรือประชุมชี้แจงนโยบายให้พนักงานในบริษัททราบ บริษัทสามารถดำเนินการได้ตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และบริษัทมีความมุ่งมั่นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทกำหนดขึ้น อยู่ในระดับระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 3.65 3.64 และ 3.49 ตามลำดับ

#### ด้านการบังคับบัญชา

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ในด้านการบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาดูแลด้วยความเป็นธรรม เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำการแก้ไขปัญหา ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในงานที่ทำ และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 3.66 3.52 และ 3.48 ตามลำดับ

#### **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล**

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทมีการจัดกิจกรรมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บริษัทมีความรัก ความสามัคคีกันเป็นอย่างดี ผู้ร่วมงานช่วยกันแก้ไขปัญหาด้านการทำงานเสมอ และในบริษัทมีบรรยากาศความเป็นมิตรในและนอกเวลางาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 3.72 3.70 และ 3.53 ตามลำดับ

#### **ด้านสภาพการทำงาน**

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ในด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงาน บรรยากาศในการทำงานของบริษัทโดยทั่วไป อาทิ เสียงบกวน, อากาศ, กลิ่น, ความสะอาด และความปลอดภัยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน และมีความพอใจกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารข้อมูลในบริษัท อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.90 3.82 และ 3.88 ตามลำดับ

#### **ด้านความมั่นคงในงาน**

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ในด้านความมั่นคงในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.55

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังทำอยู่ รู้สึกว่าบริษัทมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตอย่างต่อเนื่อง และแม้จะมีงานที่อื่นให้รายได้เท่ากันหรือสูงกว่าเล็กน้อยก็ไม่คิดจะลาออก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 3.53 และ 3.76 และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ

### ด้านค่าตอบแทน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันในด้านค่าตอบแทนพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.56

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ หน้าที่และความรับผิดชอบ มีความพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดให้ เช่น วันลา วันหยุด รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล และได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 3.49 3.52 และ 3.60 ตามลำดับ

**ตอนที่ 5** การวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด



ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน

| ประสิทธิภาพในการทำงาน  | ระดับประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน |       |        |
|--|--------------------------------|-------|--------|
|  | $\bar{X}$                      | S.D.  | แปลผล  |
| <u>การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน</u>   |                                |       |        |
| - มีความทุ่มเทแรงกายในแต่ละชิ้นงานอย่างเท่าเทียม                                       | 3.87                           | .965  | สูง    |
| - มีความทุ่มเทแรงใจในแต่ละชิ้นงานอย่างเท่าเทียม  | 3.45                           | .956  | สูง    |
| - ทำงานในแต่ละชิ้นงานอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากอคติต่อเนื้อ<br>งานที่ทำและเรื่องส่วนตัว | 3.54                           | 1.047 | สูง    |
| รวม  | 3.61                           | .829  | สูง    |
| <u>การให้บริการอย่างรวดเร็ว</u>  |                                |       |        |
| - ใช้เวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพียงไม่นาน ทำให้งาน<br>แต่ละชิ้นเสร็จอย่างรวดเร็ว  | 4.38                           | .756  | สูงมาก |
| - ส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายก่อนกำหนดเวลาส่งมอบงาน                                      | 4.62                           | .646  | สูงมาก |
| - ส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายภายในกำหนดเวลาส่งมอบงาน                                     | 4.09                           | .872  | สูง    |
| รวม  | 4.36                           | .595  | สูงมาก |
| <u>การให้บริการอย่างเพียงพอ</u>  |                                |       |        |
| - สามารถทำงานได้ตามจำนวนชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย  | 4.44                           | .694  | สูงมาก |
| - จำนวนชิ้นงานแต่ละวันที่ทำเสร็จในระดับเหมาะสมกับความ<br>เป็นจริง                      | 3.55                           | 1.025 | สูง    |
| - พร้อมที่จะทำงานนอกเวลาเพื่อเร่งรัดให้จำนวนชิ้นงานส่วนรวม<br>เสร็จทันกำหนดเวลา        | 3.73                           | 1.026 | สูง    |
| รวม  | 3.90                           | .676  | สูง    |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ประสิทธิภาพในการทำงาน  | ระดับประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน |       |         |
|--|--------------------------------|-------|---------|
|  | $\bar{X}$                      | S.D.  | แปลผล   |
| <u>การให้บริการอย่างต่อเนื่อง</u>  |                                |       |         |
| - ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องโดยยึดเป็นภารกิจหน้าที่ที่<br>ควรปฏิบัติประจำ                            | 3.67                           | 1.014 | สูง     |
| - ถึงแม้ว่างานที่ทำนั้นจะไม่ใช่ภารกิจหน้าที่ของตน ก็ยินดีที่จะ<br>ทำงานนั้นอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง          | 3.59                           | .874  | สูง     |
| - ปฏิบัติงานโดยยึดส่วนรวมเป็นหลัก มีชีวิตความพอใจเพื่อหยุด<br>การทำงานเป็นที่ตั้ง                          | 3.62                           | .877  | สูง     |
| รวม  | 3.62                           | .650  | สูง     |
| <u>การให้บริการอย่างก้าวหน้า</u>   |                                |       |         |
| - ทุ่มหาความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติม<br>เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.83                           | .762  | สูง     |
| - พร้อมที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มาก<br>ขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม                  | 4.12                           | .803  | สูง     |
| - พร้อมที่จะทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าตนจะไม่มี<br>ประสบการณ์มาก่อนเลย                             | 3.01                           | .946  | ปานกลาง |
| รวม  | 3.65                           | .628  | สูง     |
| ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน  | 3.78                           | .642  | สูง     |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงาน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า

#### การให้บริการอย่างเท่าเทียม

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ทุ่มเทร่างกายในแต่ละชั้นอย่างเท่าเทียม ทุ่มเทแรงใจในแต่ละชั้นงานอย่างเท่าเทียม และการทำงานในแต่ละชั้นงานอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากอคติต่อเนื้องานที่ทำและเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 3.45 และ 3.54 ตามลำดับ

#### **การให้บริการอย่างรวดเร็ว**

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็ว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ใช้เวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพียงไม่นาน ทำให้งานแต่ละชิ้นเสร็จอย่างรวดเร็ว และส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายก่อนกำหนดเวลาส่งมอบงาน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และ 4.62 ตามลำดับ ส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายภายในกำหนดเวลาส่งมอบงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09

#### **การให้บริการอย่างเพียงพอ**

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถทำงานได้ตามจำนวนชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 จำนวนชิ้นงานแต่ละวันที่ทำเสร็จในระดับเหมาะสมกับความเป็นจริง และพร้อมที่จะทำงานนอกเวลาเพื่อเร่งรัดให้จำนวนชิ้นงานส่วนรวมเสร็จทันกำหนดเวลา อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ 3.73 ตามลำดับ

#### **การให้บริการอย่างต่อเนื่อง**

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องโดยยึดเป็นภารกิจหน้าที่ที่ควรปฏิบัติประจำ ถึงแม้ว่างานที่ทำนั้นจะไม่ใช่ภารกิจหน้าที่ของตน ก็มีความยินดีที่จะทำงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานโดยยึดส่วนรวมเป็นหลัก มิใช่ยึดความพอใจเพื่อหยุดการทำงานเป็นที่ตั้ง อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 3.59 และ 3.62 ตามลำดับ

#### **การให้บริการอย่างก้าวหน้า**

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ทุ่มบทความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และพร้อมที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ให้มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 และ 4.12 ตามลำดับ พร้อมที่จะทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าตนจะไม่มีประสบการณ์มาก่อนเลย อยู่ในระดับสูงปาน กลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการทำงาน

| ประสิทธิผลในการทำงาน     | ระดับประสิทธิผลในการทำงาน |       |        |
|--------------------------|---------------------------|-------|--------|
|                          | $\bar{X}$                 | S.D.  | แปลผล  |
| -คุณภาพงานที่ทำ          | 3.91                      | .874  | สูง    |
| -ปริมาณงานที่ทำ          | 3.56                      | 1.070 | สูง    |
| -การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล | 4.23                      | .843  | สูงมาก |
| -การพัฒนาการจัดการบริหาร | 3.81                      | 1.030 | สูง    |
| รวม                      | 3.87                      | .711  | สูง    |

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการทำงาน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพงานที่ทำ ปริมาณงานที่ทำ และการพัฒนาการจัดการ บริหาร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 3.56 และ 3.81 ตามลำดับ และการพัฒนาคุณภาพ ส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

#### ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**ตอนที่ 6.1** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความ แปรปรวนของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample T-test) ในส่วนนี้ตัวแปรที่นำมา ศึกษา ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การ ทำงาน และเงินเดือนของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ (ประเทศไทย) จำกัด

มีผลการทดสอบดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1 มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.2 ประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

| ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน | Leven's test for Equality of Variances |       |
|------------------------------------|--|-------|
|                                    | F                                      | Sig.  |
| ประสิทธิภาพในการทำงาน              | 0.059                                  | 0.808 |
| ประสิทธิผลในการทำงาน               | 0.038                                  | 0.848 |



ตาราง 9 (ต่อ)

| ประสิทธิภาพและประสิทธิผล<br>ในการทำงาน | t-test for Equality of Variances |     |           |      |         |     |       |
|--|----------------------------------|-----|-----------|------|---------|-----|-------|
|  | เพศ                              | N   | $\bar{X}$ | S.D. | t       | df  | p     |
| ประสิทธิภาพในการทำงาน                  | ชาย                              | 213 | 3.80      | 0.49 | -1.228  | 398 | 0.219 |
|  | หญิง                             | 187 | 3.86      | 0.47 |         |     |       |
| ประสิทธิผลในการทำงาน                   | ชาย                              | 213 | 3.81      | 0.71 | -1.965* | 398 | 0.049 |
|  | หญิง                             | 187 | 3.95      | 0.70 |         |     |       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ t-test สำหรับ Equal Variances assumed ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test พบว่ามีค่า Probability (P) เท่ากับ 0.219 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นก็คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดไม่แตกต่างกัน

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.2

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ t-test สำหรับ Equal Variances assumed ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test พบว่ามีค่า Probability (P) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 6.2** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.3 มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.4 ประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

| ประสิทธิภาพ                 | Leven Statistic | df1 | df2 | Sig.  |
|-----------------------------|-----------------|-----|-----|-------|
| <b>ประสิทธิผลในการทำงาน</b> |                 |     |     |       |
| ประสิทธิภาพในการทำงาน       | 0.526           | 3   | 396 | 0.667 |
| ประสิทธิผลในการทำงาน        | 0.289           | 3   | 396 | 0.833 |

ตาราง 10 (ต่อ)

| ประสิทธิภาพและ<br>ประสิทธิผลในการทำงาน | แหล่ง<br>ความ<br>แปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | Sig.  |
|--|--------------------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| ประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน              | ระหว่างกลุ่ม             | 3   | 0.994   | 0.331 | 1.423 | 0.236 |
|  | ภายในกลุ่ม               | 396 | 92.206  | 0.233 |       |       |
|  | รวม                      | 399 | 93.199  |       |       |       |
| ประสิทธิผลในการ<br>ทำงาน               | ระหว่างกลุ่ม             | 3   | 2.455   | 0.818 | 1.622 | 0.184 |
|  | ภายในกลุ่ม               | 396 | 199.793 | 0.505 |       |       |
|  | รวม                      | 399 | 202.248 |       |       |       |

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.3

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.236 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.4

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.184 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.5 ประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.6 ประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

| ประสิทธิภาพ                 | Leven Statistic | df1 | df2 | Sig.  |
|-----------------------------|-----------------|-----|-----|-------|
| <b>ประสิทธิผลในการทำงาน</b> |                 |     |     |       |
| ประสิทธิภาพในการทำงาน       | 0.009           | 2   | 397 | 0.926 |
| ประสิทธิผลในการทำงาน        | 0.688           | 2   | 397 | 0.412 |

| ประสิทธิภาพและ<br>ประสิทธิผลในการทำงาน | แหล่ง<br>ความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F       | Sig.  |
|--|----------------------|-----|---------|-------|---------|-------|
| ประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน              | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 2.173   | 1.087 | 4.739** | 0.009 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 397 | 91.026  | 0.229 |         |       |
|  | รวม                  | 399 | 93.199  |       |         |       |
| ประสิทธิผลในการ<br>ทำงาน               | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 4.217   | 2.109 | 4.227*  | 0.015 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 397 | 198.030 | 0.499 |         |       |
|  | รวม                  | 399 | 202.248 |       |         |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

#### **ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.5**

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### **ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.6**

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าแตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพื่อให้ทราบว่า บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ได้บ้าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี        | สูงกว่าปริญญาตรี |
|------------------|-----------|------------------|------------------|------------------|
|                  |           | 3.64             | 3.88             | 3.77             |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.64      |                  | -0.24<br>(0.136) | -0.13<br>(0.931) |
| ปริญญาตรี        | 3.88      |                  |                  | 0.11*<br>(0.041) |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.77      |                  |                  |                  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มี Probability (p) เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับที่มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์  
อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

| ระดับการศึกษา    |           | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี         | สูงกว่าปริญญาตรี |
|------------------|-----------|------------------|-------------------|------------------|
|                  | $\bar{X}$ | 3.64             | 3.95              | 3.78             |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.64      |                  | -0.31*<br>(0.038) | -0.14<br>(0.126) |
| ปริญญาตรี        | 3.95      |                  |                   | 0.17<br>(0.641)  |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.78      |                  |                   |                  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มี Probability (p) เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับที่น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.7** ประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีกลุ่มธุรกิจแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีกลุ่มธุรกิจแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

**การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.8** ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีกลุ่มธุรกิจแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีกลุ่มธุรกิจแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามกลุ่มธุรกิจ

| ประสิทธิภาพ                                | Leven Statistic      | df1 | df2     | Sig.  |       |       |
|--|----------------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| <b>ประสิทธิผลในการทำงาน</b>                |                      |     |         |       |       |       |
| ประสิทธิภาพในการทำงาน                      | 1.281                | 2   | 397     | 0.265 |       |       |
| ประสิทธิผลในการทำงาน                       | 0.046                | 2   | 397     | 0.832 |       |       |
| ประสิทธิภาพและ<br>ประสิทธิผลในการ<br>ทำงาน | แหล่ง<br>ความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | Sig.  |
| ประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน                  | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.009   | 0.005 | 0.020 | 0.980 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 397 | 93.190  | 0.235 |       |       |
|  | รวม                  | 399 | 93.199  |       |       |       |
| ประสิทธิผลในการ<br>ทำงาน                   | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 1.111   | 0.555 | 1.096 | 0.335 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 397 | 201.137 | 0.507 |       |       |
|  | รวม                  | 399 | 202.248 |       |       |       |

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

#### **ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.7**

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มธุรกิจ โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.980 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีกลุ่มธุรกิจแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน



### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.8

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มธุรกิจ โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.335 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีกลุ่มธุรกิจแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

**การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.9** ประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

**การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.10** ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ประสิทธิภาพ                 | Leven Statistic | df1 | df2 | Sig.  |
|-----------------------------|-----------------|-----|-----|-------|
| <b>ประสิทธิผลในการทำงาน</b> |                 |     |     |       |
| ประสิทธิภาพในการทำงาน       | 0.835           | 2   | 397 | 0.442 |
| ประสิทธิผลในการทำงาน        | 0.984           | 2   | 397 | 0.383 |

ตาราง 15 (ต่อ)

| ประสิทธิภาพและ<br>ประสิทธิผลในการทำงาน | แหล่ง<br>ความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | Sig.  |
|--|----------------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| ประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน              | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.137   | 0.068 | 0.292 | 0.747 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 397 | 93.063  | 0.234 |       |       |
|  | รวม                  | 399 | 93.199  |       |       |       |
| ประสิทธิผลในการ<br>ทำงาน               | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.003   | 0.002 | 0.003 | 0.997 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 397 | 202.244 | 0.509 |       |       |
|  | รวม                  | 399 | 202.248 |       |       |       |

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.9

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.747 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.10

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.997 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

**การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.11** ประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

**การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.12** ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ประสิทธิภาพ                 | Leven Statistic | df1 | df2 | Sig.  |
|-----------------------------|-----------------|-----|-----|-------|
| <b>ประสิทธิผลในการทำงาน</b> |                 |     |     |       |
| ประสิทธิภาพในการทำงาน       | 1.163           | 3   | 396 | 0.324 |
| ประสิทธิผลในการทำงาน        | 1.449           | 3   | 396 | 0.248 |

| ประสิทธิภาพและ<br>ประสิทธิผลในการทำงาน | แหล่ง<br>ความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | Sig.  |
|--|----------------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| ประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน              | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 0.253   | 0.084 | 0.359 | 0.783 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 396 | 92.947  | 0.235 |       |       |
|  | รวม                  | 399 | 93.199  |       |       |       |
| ประสิทธิผลในการ<br>ทำงาน               | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 3.573   | 1.191 | 2.374 | 0.070 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 396 | 198.675 | 0.502 |       |       |
|  | รวม                  | 399 | 202.248 |       |       |       |

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.11

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.783 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.12

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.070 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

**การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.13** ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

**การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.14** ประสิทธิภาพผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่าง

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ประสิทธิภาพ                 | Leven Statistic | df1 | df2 | Sig.  |
|-----------------------------|-----------------|-----|-----|-------|
| <b>ประสิทธิผลในการทำงาน</b> |                 |     |     |       |
| ประสิทธิภาพในการทำงาน       | 1.648           | 2   | 396 | 0.207 |
| ประสิทธิผลในการทำงาน        | 1.382           | 2   | 396 | 0.264 |

| ประสิทธิภาพและ<br>ประสิทธิผลในการทำงาน | แหล่ง<br>ความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | Sig.  |
|--|----------------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| ประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน              | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 0.543   | 0.181 | 0.774 | 0.509 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 396 | 92.656  | 0.234 |       |       |
|  | รวม                  | 399 | 93.199  |       |       |       |
| ประสิทธิผลในการ<br>ทำงาน               | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 2.426   | 0.809 | 1.603 | 0.188 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 396 | 199.821 | 0.505 |       |       |
|  | รวม                  | 399 | 202.248 |       |       |       |

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.13

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.509 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นก็คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.14

ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Levene's test ในการทดสอบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้ One way ANOVA (F-test) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA (F-test) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.509 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นก็คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 6.3** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในส่วนนี้ตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

มีผลการทดสอบดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สมมติฐานข้อที่ 2.1** ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม ไม่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงาน =  $a + b_1$ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ +  $b_2$ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย +  $b_3$ ด้านการพัฒนาทางจิตใจ +  $b_4$ ด้านการพัฒนาทางสังคม

**สมมติฐานข้อที่ 2.2** ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม ไม่สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ประสิทธิผลในการทำงาน =  $a + b_1$ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ +  $b_2$ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย +  $b_3$ ด้านการพัฒนาทางจิตใจ +  $b_4$ ด้านการพัฒนาทางสังคม

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

| ประสิทธิภาพและ<br>ประสิทธิผลในการทำงาน |            | df  | SS      | MS    | F       | Sig.  |
|--|------------|-----|---------|-------|---------|-------|
| ประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน              | Regression | 4   | 0.356   | 0.098 | 0.405   | 0.055 |
|  | Residual   | 395 | 95.523  | 0.242 |         |       |
|  | Total      | 399 | 95.857  |       |         |       |
| ประสิทธิผลในการ<br>ทำงาน               | Regression | 4   | 3.896   | 0.974 | 1.939** | 0.003 |
|  | Residual   | 395 | 198.352 | 0.502 |         |       |
|  | Total      | 399 | 202.248 |       |         |       |

| ตัวแปรอิสระ                      | Unstandardized | Standardized                           | t        | Sig.  |
|----------------------------------|----------------|--|----------|-------|
|                                  | (b)            | ( $\beta$ )                            |          |       |
| <u>ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน</u> |                |  |          |       |
| Constant (a)                     | 3.606          | -                                      | 15.604** | 0.000 |
| การพัฒนาทางด้านวิชาชีพ           | 0.058          | 0.065                                  | 0.798    | 0.425 |
| การพัฒนาทางร่างกาย               | 0.012          | 0.010                                  | 0.126    | 0.900 |
| การพัฒนาทางจิตใจ                 | 0.199          | 0.195                                  | 2.094*   | 0.037 |
| การพัฒนาทางสังคม                 | -0.199         | -0.207                                 | -2.186*  | 0.029 |
| Adjusted R Square = 0.009        |                | Std error of the Estimate (SE) = 0.708 |          |       |
| F = 1.939**                      |                | Sig = 0.003                            |          |       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.1** จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่มีตัวแปรที่สามารถทำนายปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองใน ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทางร่างกาย การพัฒนาด้านจิตใจ และการพัฒนาทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.2** พบว่า จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีตัวแปรอิสระสองตัวที่สามารถทำนายปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาด้านจิตใจ และการพัฒนาทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.199 และ -0.199 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาจิตใจมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จะเพิ่มขึ้น 0.199 หน่วย และเมื่อปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทางสังคมมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จะลดลง 0.199 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน =  $3.606 + 0.199$  (ด้านการพัฒนาด้านจิตใจ)  $-0.199$  (ด้านการพัฒนาทางสังคม)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.009 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวในสมการนี้สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 0.9 ส่วนอีกร้อยละ 99.1 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.708 หน่วย

**ตอนที่ 6.4** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในส่วนนี้ตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

มีผลการทดสอบดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 3** ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าสามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สมมติฐานข้อที่ 3.1** ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงาน =  $a + b_1$ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว +  $b_2$ ด้านลักษณะงาน +  $b_3$ ด้านความสำเร็จ +  $b_4$ ด้านการยกย่อง +  $b_5$ ด้านความรับผิดชอบ +  $b_6$ ด้านความก้าวหน้า

**สมมติฐานข้อที่ 3.2** ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าสามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ประสิทธิผลในการทำงาน =  $a + b_1$ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว +  $b_2$ ด้านลักษณะงาน +  $b_3$ ด้านความสำเร็จ +  $b_4$ ด้านการยกย่อง +  $b_5$ ด้านความรับผิดชอบ +  $b_6$ ด้านความก้าวหน้า

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ กับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

| ประสิทธิภาพและ<br>ประสิทธิผลในการทำงาน |            | df  | SS      | MS    | F     | Sig.  |
|--|------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| ประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน              | Regression | 6   | 1.259   | 0.210 | 0.899 | 0.496 |
|  | Residual   | 389 | 90.781  | 0.233 |       |       |
|  | total      | 395 | 92.039  |       |       |       |
| ประสิทธิผลในการ<br>ทำงาน               | Regression | 6   | 4.534   | 0.756 | 1.506 | 0.175 |
|  | Residual   | 389 | 195.154 | 0.502 |       |       |
|  | total      | 395 | 199.687 |       |       |       |

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3.1** จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.496 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่สามารถทำนายได้จากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3.2** จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.175 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่สามารถทำนายได้จากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 6.5** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในส่วนนี้ตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

มีผลการทดสอบดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 5** ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สมมติฐานข้อที่ 4.1** ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงาน =  $a + b_1$ ด้านนโยบายบริษัท +  $b_2$ ด้านการบังคับบัญชา +  $b_3$ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล +  $b_4$ ด้านสภาพการทำงาน +  $b_5$ ด้านความมั่นคงในงาน +  $b_6$ ด้านค่าตอบแทน

**สมมติฐานข้อที่ 4.2** ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ประสิทธิผลในการทำงาน =  $a + b_1$ ด้านนโยบายบริษัท +  $b_2$ ด้านการบังคับบัญชา +  $b_3$ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล +  $b_4$ ด้านสภาพการทำงาน +  $b_5$ ด้านความมั่นคงในงาน +  $b_6$ ด้านค่าตอบแทน

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

| ประสิทธิภาพและ<br>ประสิทธิผลในการทำงาน |            | df  | SS      | MS    | F      | Sig.  |
|--|------------|-----|---------|-------|--------|-------|
| ประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน              | Regression | 6   | 2.375   | 0.396 | 1.713* | 0.007 |
|  | Residual   | 393 | 90.825  | 0.231 |        |       |
|  | Total      | 399 | 93.199  |       |        |       |
| ประสิทธิผลในการ<br>ทำงาน               | Regression | 6   | 2.221   | 0.370 | 0.727  | 0.128 |
|  | Residual   | 393 | 200.027 | 0.509 |        |       |
|  | Total      | 399 | 202.248 |       |        |       |

| ตัวแปรอิสระ                       | Unstandardized | Standardized | t        | Sig.  |
|-----------------------------------|----------------|--------------|----------|-------|
|                                   | (b)            | ( $\beta$ )  |          |       |
| <u>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</u> |                |              |          |       |
| Constant (a)                      | 3.513          | -            | 14.429** | 0.000 |
| ด้านนโยบายบริษัท                  | 0.019          | 0.021        | 0.176    | 0.860 |
| ด้านการบังคับบัญชา                | 0.010          | 0.011        | 0.193    | 0.847 |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล      | -0.030         | -0.033       | -0.278   | 0.781 |
| ด้านสภาพการทำงาน                  | 0.038          | 0.060        | 1.051    | 0.294 |
| ด้านความมั่นคงในงาน               | 0.0134         | 0.156        | 2.489*   | 0.013 |
| ด้านค่าตอบแทน                     | -0.083         | -0.106       | -1.779   | 0.076 |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Adjusted R Square = 0.011 | Std error of the Estimate (SE) = 0.480 |
| F = 1.713*                | Sig = 0.007                            |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.1** จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวสามารถทำนายปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนขีดความสามารถด้านอื่นๆ ไม่สามารถทำนายได้

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.0134 หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จะเพิ่มขึ้น 0.0134 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} = 3.513 + 0.0134(\text{ด้านความมั่นคงในงาน})$$

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.011 หมายความว่า ตัวแปรอิสระคือ ด้านความมั่นคงในงานในสมการนี้สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 1.1 ส่วนอีกร้อยละ 98.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.480 หน่วย

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2** จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.128 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่มีตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 21 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน  | ผลการทดสอบสมมติฐาน   | สถิติที่ใช้        |
|---|----------------------|--------------------|
| <b>สมมติฐานข้อที่ 1</b>   |                      |                    |
| พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน |                      |                    |
| 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน   | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน | Independent t-test |
| 1.2 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน  | เป็นไปตามสมมติฐาน    | Independent t-test |
| 1.3 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน  | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน | F-test             |



ตาราง 21(ต่อ)

| สมมติฐาน   | ผลการทดสอบสมมติฐาน   | สถิติที่ใช้ |
|--|----------------------|-------------|
| 1.4 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน          | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน | F-test      |
| 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน | เป็นไปตามสมมติฐาน    | F-test      |
| 1.6 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน | เป็นไปตามสมมติฐาน    | F-test      |
| 1.7 พนักงานที่มีกลุ่มธุรกิจแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน   | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน | F-test      |
| 1.8 พนักงานที่มีกลุ่มธุรกิจแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน   | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน | F-test      |
| 1.9 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน    | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน | F-test      |

ตาราง 21(ต่อ)

| สมมติฐาน   | ผลการทดสอบ<br>สมมติฐาน   | สถิติที่ใช้ |
|--|--------------------------|-------------|
| 1.10 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน           | ไม่เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน | F-test      |
| 1.11 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน | ไม่เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน | F-test      |
| 1.12 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน  | ไม่เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน | F-test      |
| 1.13 พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน           | ไม่เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน | F-test      |
| 1.14 พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน           | ไม่เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน | F-test      |

ตาราง 21(ต่อ)

| สมมติฐาน  | ผลการทดสอบ<br>สมมติฐาน | สถิติที่ใช้                           |
|---|------------------------|---------------------------------------|
| <b>สมมติฐานข้อที่ 2</b>   |                        |                                       |
| ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด |                        |                                       |
| 2.1 ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด          | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน   | Stepwise Multiple Regression Analysis |
| 2.2 ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด           | เป็นไปตามสมมติฐาน      | Stepwise Multiple Regression Analysis |

ตาราง 21 (ต่อ)

| สมมติฐาน   | ผลการทดสอบสมมติฐาน          | สถิติที่ใช้                                  |
|--|-----------------------------|--|
| <p><b>สมมติฐานข้อที่ 3</b></p> <p>ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าสามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด</p> |                             |  |
| <p>3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด</p>   | <p>เป็นไปตามสมมติฐาน</p>    | <p>Stepwise Multiple Regression Analysis</p> |
| <p>3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าสามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด</p>  | <p>ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน</p> | <p>Stepwise Multiple Regression Analysis</p> |

ตาราง 21 (ต่อ)

| สมมติฐาน  | ผลการทดสอบสมมติฐาน   | สถิติที่ใช้                           |
|---|----------------------|---------------------------------------|
| <p><b>สมมติฐานข้อที่ 4</b><br/>           ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด</p> |                      |                                       |
| <p>4.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด</p>   | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน | Stepwise Multiple Regression Analysis |

ตาราง 21 (ต่อ)

| สมมติฐาน  | ผลการทดสอบ<br>สมมติฐาน   | สถิติที่ใช้                              |
|---|--------------------------|--|
| 4.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน<br>ด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท<br>ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์<br>ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้าน<br>ความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน<br>สามารถทำนายประสิทธิผลในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์<br>อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด | ไม่เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน | Stepwise Multiple<br>Regression Analysis |



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคมศึกษาแรงจูงใจ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ ในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย แผนงานหลักในระบบการบริหารจัดการองค์กรและการพัฒนาในด้านต่างที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อันนำมาซึ่งผลสำเร็จแก่ธุรกิจและสภาวะจิตใจของพนักงานในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองที่สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจที่ทำงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานประจำในบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,000 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานในบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 333 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 2,000 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 20% เพื่อจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมากขึ้น โดยจำนวนที่เพิ่มขึ้นเท่ากับ 67 คน ซึ่งรวมได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 2,000 คน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) และ ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling)



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามลักษณะทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choices question) จำนวน 8 ข้อ และคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended question) จำนวน 1 ข้อ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended question) จำนวน 16 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่าคำตอบเป็นตัวเลข (Numerical rating scale question) โดยพิจารณาข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval scale)

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended question) จำนวน 24 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่าคำตอบเป็นตัวเลข (Numerical rating scale question) โดยพิจารณาข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval scale)

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยค้ำจุน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended question) จำนวน 24 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่าคำตอบเป็นตัวเลข (Numerical rating scale question) โดยพิจารณาข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval scale)

**ตอนที่ 5** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended question) จำนวน 19 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย ตอนที่ 5.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ และตอนที่ 5.2 ประสิทธิภาพผลในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่าคำตอบเป็นตัวเลข (Numerical rating scale question) โดยพิจารณาข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval scale)

## วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จ นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ตลอดจนความเหมาะสมของแบบสอบถาม จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วนำกลับไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ คือ พนักงานบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 40 ชุด เพื่อนำมาหาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - Coefficient of alpha) ของ (Cronbach) ซึ่งจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมปริญญาโทเพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้โดยนำแบบสอบถามไปแจกทั้งสิ้น 400 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งสิ้น

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 400 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ทำจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

1.2 ฝึกรอบรมผู้เก็บข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูล

1.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศดังนี้

2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 วารสารต่างๆ

2.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2.4 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.5 งบประมาณด้านการเงินของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกระทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาจัดทำ การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามปลายปิดที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อย แล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 นำข้อมูลส่วนบุคคลในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อ 1-8 มาหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages)

3.2 นำข้อมูลปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.3 นำข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ตอนที่ 3 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.4 นำข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ตอนที่ 4 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5 นำข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงาน ตอนที่ 5 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample T-test) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

5. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

6. ใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

7. ใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

8. ใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบใส่ตัวแปรอิสระเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยข้อมูลเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อจำแนกตามกลุ่มธุรกิจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในกลุ่มธุรกิจ ไฟฟ้าและอุปกรณ์แสงสว่าง (Lighting) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การ

ทำงานในช่วง 3-4 ปี รองลงมาได้แก่ ผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 4 ปีขึ้นไป เมื่อจำแนกตามรายได้ ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม ของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกด้าน

**ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา การฝึกฝนการทำงานที่หลากหลายจนเกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญในการแก้ปัญหา ได้รับงานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตน และมีแนวความคิดใหม่ที่จะช่วยสร้างสรรค์และพัฒนางานให้ดีขึ้น

**ด้านการพัฒนาทางร่างกาย** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ การหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อผลเสียของสุขภาพร่างกาย การพ่วงสายตาขณะทำงานในพื้นที่แสงสว่างไม่เพียงพอ การนั่งทำงานในที่อากาศเย็นใกล้เครื่องปรับอากาศ การพัฒนาสมรรถภาพทางกายโดยการออกกำลังกายเพื่อให้การทำงานของร่างกายปกติ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมทั้งท่าหนึ่ง ท่ายืน การทำงานหน้าจคอมพิวเตอร์หรือโต๊ะทำงาน และการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

**ด้านการพัฒนาทางจิตใจ** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ การรักษากฎระเบียบวินัยในการทำงาน การมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ การมองโลกในแง่ดี อันนำมาซึ่งความสุขทางจิตใจ และการฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจมั่นคง มีสติ ยึดมั่นในหลักศีลธรรม

**ด้านการพัฒนาทางสังคม** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และการเป็นผู้เสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันทั้งด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน) ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความคิดเห็นของพนักงานที่ต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 2 ด้านอยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ และ 4 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน) และด้านความก้าวหน้าส่วนตัว

**ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ การได้รับโอกาสในการปรับปรุงวิธีทำงานและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ การได้รับโอกาสในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่ได้มีการเตรียมตัว การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถเต็มที่ เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง และ การได้รับโอกาสในการทำงานที่ยาก ทำทาย เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง

**ด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน)** พนักงานมีความคิดเห็นในข้อที่อยู่ในระดับสูงมาก มีเพียง 1 ข้อคือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ส่วนข้อคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูงมี 3 ข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทายความสามารถของท่าน มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มและสามารถตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง และมักจะได้รับการมอบหมายให้ทำงานนอกเหนืองานประจำที่ทำอยู่

**ด้านความสำเร็จ** พนักงานมีความคิดเห็นในข้อที่อยู่ในระดับสูงมาก มี 2 ข้อคือ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูงมี 2 ข้อได้แก่ สามารถทำงานเสร็จก่อนกำหนดเวลา และผลงานได้รับคำชมเชย และท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน

**ด้านการยกย่อง** พนักงานมีความคิดเห็นในข้อที่อยู่ในระดับสูงมาก มี 2 ข้อคือ การได้รับการยอมรับ ยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับ ยกย่องจากหัวหน้างาน ส่วนข้อคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูงมี 2 ข้อได้แก่ การได้รับการยอมรับ ยกย่องจากผู้บริหาร และรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่มีความเหมาะสม

**ด้านความรับผิดชอบ** พนักงานมีความคิดเห็นในข้อที่อยู่ในระดับสูงมาก มี 2 ข้อคือ มีความรับผิดชอบในการคิดแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาเฉพาะหน้า และได้รับความไว้วางใจให้มีความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูงมี 2 ข้อได้แก่ มีความรับผิดชอบในผลของงานที่ทำอยู่ และการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานส่วนรวม รวมถึงงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

**ด้านความก้าวหน้า** พนักงานมีความคิดเห็นในข้อที่อยู่ในระดับสูงมาก มีเพียง 1 ข้อคือ บริษัทส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสศึกษาต่อระหว่างทำงานอยู่ ส่วนข้อคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูงมี 3 ข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยได้แก่ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันจะทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนระดับและมีตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต บริษัทเปลี่ยนแปลงโยกย้ายท่านให้ไปทำงานในสายงานอื่นที่ไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา เพื่อให้ท่านได้รับประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย และบริษัทส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์ โดยการสัมมนา ฝึกอบรม หรือการเข้าร่วมประชุม

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน ด้านนโยบาย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความคิดเห็นของพนักงานที่ต่อแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกด้าน

**ด้านนโยบายบริษัท** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ มีความเข้าใจในนโยบายการทำงานของบริษัท ผู้บังคับบัญชาแจ้งหรือประชุมชี้แจงนโยบายให้พนักงานในบริษัททราบ บริษัทสามารถดำเนินการได้ตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และบริษัทมีความมุ่งมั่นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทกำหนดขึ้น

**ด้านการบังคับบัญชา** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำการแก้ไขปัญหา ผู้บังคับบัญชาคูแกล่ทำด้วยความเป็นธรรมชาติ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในงานที่ทำ และผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ

**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูงเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ บริษัทมีการจัดกิจกรรมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บริษัทมีความรัก ความสามัคคีกันเป็นอย่างดี ผู้ร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหา ด้านการทำงานเสมอ และในบริษัทมีบรรยากาศความเป็นมิตรในและนอกเวลางาน

**ด้านสภาพการทำงาน** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงาน บรรยากาศในการทำงานของบริษัทโดยทั่วไป อาทิ เสียงบกวน, อากาศ, กลิ่น, ความสะอาด และความปลอดภัยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีความพอใจกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารข้อมูลในบริษัท และ ทำเลที่ตั้งของที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน

**ด้านความมั่นคงในงาน** พนักงานมีความคิดเห็น เพียง 1 ข้ออยู่ในระดับปานกลางรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้คือ และมี 3 ข้อคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ แม้จะมีงานที่อื่นให้รายได้เท่ากันหรือสูงกว่าเล็กน้อย ก็ไม่คิดจะลาออก รู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังทำอยู่ และรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตอย่างต่อเนื่อง

**ด้านค่าตอบแทน** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ หน้าที่และความรับผิดชอบ ได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดให้ เช่น วันลา วันหยุด รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล และมีความพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับ

**ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท**  
ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

### **การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน**

ความคิดเห็นของพนักงานที่ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียง 1 ด้านที่อยู่ในระดับสูงมาก คือ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็ว ส่วน 4 ด้านที่เหลืออยู่ในระดับสูง เรียงตามคะแนนเฉลี่ยได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม

**การให้บริการอย่างเท่าเทียม** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ทุ่มเทแรงกายในแต่ละชั้นอย่างเท่าเทียม การทำงานในแต่ละชั้นงานอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากอคติต่อเนื้องานที่ทำและเรื่องส่วนตัว และทุ่มเทแรงใจในแต่ละชั้นงานอย่างเท่าเทียม

**การให้บริการอย่างรวดเร็ว** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก 2 ข้อได้แก่ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายก่อนกำหนดเวลาส่งมอบงาน และใช้เวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพียงไม่นาน ทำให้งานแต่ละชิ้นเสร็จอย่างรวดเร็ว ส่วนข้อที่อยู่ในระดับสูง มี 1 ข้อ คือ ส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายภายในกำหนดเวลาส่งมอบงาน

**การให้บริการอย่างเพียงพอ** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมากมีเพียง 1 ข้อได้แก่ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ สามารถทำงานได้ตามจำนวนชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย และมี 2 ข้ออยู่ในระดับสูงได้แก่ มีความพร้อมที่จะทำงานนอกเวลาเพื่อเร่งรัดให้จำนวนชิ้นงานส่วนรวมเสร็จทันกำหนดเวลา และจำนวนชิ้นงานแต่ละวันที่ทำเสร็จในระดับเหมาะสมกับความเป็นจริง

**การให้บริการอย่างต่อเนื่อง** พนักงานมีความคิดเห็นในทุกข้ออยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ สามารถปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องโดยยึดเป็นภารกิจหน้าที่ที่ควรปฏิบัติประจำ สามารถปฏิบัติงานโดยยึดส่วนรวมเป็นหลัก มีชีวิตความพอใจเพื่อหยุดการทำงานเป็นที่ตั้ง และถึงแม้ว่างานที่ทำนั้นจะไม่ใช่งานที่ของตน ก็มีความยินดีที่จะทำงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

**การให้บริการอย่างก้าวหน้า** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมี 2 ข้อได้แก่ พร้อมทั้งจะปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม และทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีเพียง 1 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ พร้อมทั้งจะทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าตนเองไม่มีประสบการณ์มาก่อนเลย



### การวิเคราะห์ประสิทธิผลในการทำงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่ต่อประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเพียง 1 ข้ออยู่ในระดับสูงมาก คือ การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล และมี 3 ข้ออยู่ในระดับสูงเรียงตามคะแนนเฉลี่ยได้แก่คุณภาพงานที่ทำ การพัฒนาการจัดการบริหาร และ ปริมาณงานที่ทำ

### ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นเพศหญิงมีประสิทธิผลในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย และพนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิผลในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางร่างกาย ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่สามารถทำนายได้โดยปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทางร่างกาย การพัฒนาด้านจิตใจ และการพัฒนาทางสังคม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถทำนายได้โดยปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ในด้าน การพัฒนาด้านจิตใจ โดยมีแบบจำลองสมการคือ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน =  $3.606 + 0.199$  (ด้านการพัฒนาด้านจิตใจ)  $-0.199$  (ด้านการพัฒนาทางสังคม)

**สมมติฐานข้อที่ 3** ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถทำนายได้จากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ใน ด้านความมั่นคงในงาน โดยมีแบบจำลองสมการคือ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน =  $3.513 + 0.0134$ (ด้านความมั่นคงในงาน)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่สามารถทำนายได้จากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

**สมมติฐานข้อที่ 4** ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่สามารถทำนายได้จากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่สามารถทำนายได้จากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

### 1. การพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในทุกด้านมีระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ วราลักษณ์ เพิ่มศักดิ์ศฤงคาร (2550) ซึ่งศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาตนเองในด้าน วิชาชีพ จิตใจ และสังคม และยิ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สุภาวดี กองแก้ว (2544) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขต 33 ผลการวิจัย พบว่าพนักงานในบริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขต 33 มีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก

### 2. แรงจูงในการทำงานในปีจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการวิจัยพบว่า มีระดับแรงจูงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเฮร์ซเบิร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg; et al. 1959: 157) ที่กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่จูงใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อเสนอแนะที่สำคัญของเฮร์ซเบิร์กคือความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 3. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการวิจัยพบว่า มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงเยา พูลเพิ่ม (2552: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการรับผิดชอบในหน้าที่ ตามลำดับ และสอดคล้องกับแนวคิดของมิลเล็ท (Millet. 1954: 4) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

#### 4. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการวิจัยพบว่า มีระดับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994: 4-5) กล่าวว่าประสิทธิผลการทำงานรวมถึงสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสามารถที่จะได้มาซึ่งทรัพยากร และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กร และทำการวัดความสำเร็จของงานจากคุณภาพของงานที่ได้ทำ ปริมาณงานที่ได้ทำ การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล และการพัฒนาการจัดการบริหาร สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 5. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มธุรกิจ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

5.1 เพศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย สอดคล้องซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg; et al. 1959: 157) กล่าวว่า หากความต้องการด้านแรงจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่อุทิศตนอย่างหนัก รวมทั้งทุ่มเทแรงกายและใจให้กับองค์กร ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า พนักงานเพศหญิงได้รับการตอบสนองความต้องการด้านแรงจูงใจอย่างเต็มที่จึงทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เพศไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา บุปผามาลา (2548: 80) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าเพศของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550: 100) ศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู๊ด จำกัด พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**5.2 อายุ** ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยช่วงอายุแตกต่างกันต่างก็ให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มอายุส่วนใหญ่ของพนักงานอยู่ในช่วง 31-40 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา บุษผามาลา (2548: 81) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรมไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าอายุของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญชนก ธิติพงศวิวัฒน์ (2552: 295) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งทางด้าน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

**5.3 ระดับการศึกษา** มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิผลในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หมายความว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ สามารถกล่าวได้ว่าระดับการศึกษาสามารถเป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งพนักงานในระดับปริญญาตรีอาจมีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติและมีพื้นความรู้ที่อาจสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจึงทำให้ประสิทธิผลของงานมีสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา บุษผามาลา (2548: 81) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรมไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญชนก ธิติพงศวิวัฒน์ (2552: 296) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**5.4 กลุ่มธุรกิจ** ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มธุรกิจที่แตกต่างกันต่างก็ให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มธุรกิจไฟฟ้าและอุปกรณ์แสงสว่าง (Lighting)

**5.5 ตำแหน่งงาน** ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันต่างก็ให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา บุบผามาลา (2548: 81) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรมไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่าง และยังสอดคล้องกับกันธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์ (2552: 297) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

**5.6 ประสบการณ์ทำงาน** ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ต่างก็ให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 3-4 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา บุบผามาลา (2548: 82) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรมไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่าง และยังสอดคล้องกับจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550: 100) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม็กกลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**5.7 รายได้ต่อเดือน** ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ต่างก็ให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550: 100) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม็กกลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

## 6. ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยที่ไม่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งหมายความว่า การเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด องค์กรและพนักงานจะต้องร่วมกันในการพัฒนาปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม โดยองค์กรอาจมีส่วนในการเสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาและตัวพนักงานก็ต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพจนี เพชรบุรณิน (2548: 4-5) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง (self development) เป็นกระบวนการการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่ดีขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตัวเอง เพื่อให้ตนเองมีความสามารถที่ดีขึ้น หรือการส่งเสริมตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิต และการงานของตนให้สูงเด่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติภัส เพ็งศรี (2545) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลงานวิจัยพบว่า การพัฒนาความสามารถและการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 7. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านต่างๆ ไม่สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2545: 245) ที่กล่าวถึงความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ ดังนี้ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด แต่หากความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณทัย จิระประภา (2539) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม: กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดเพชรบุรี ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 8. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง ในด้านความมั่นคงในงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยที่ไม่สามารถทำนายประสิทธิผลของการปฏิบัติงานได้ ซึ่งหมายความว่า การเพิ่มแรงจูงใจด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงจะทำให้พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 242) ที่กล่าวว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อบุคคลซึ่งจะกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการจูงใจยังเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลเกิดความริเริ่ม การควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ ที่ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีทัศน์ สงวนสุข (2541) ที่ศึกษาเรื่องขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลงานวิจัยพบว่า ควรสร้างความพึงพอใจในงานความมั่นคงในหน้าที่และการให้การยอมรับกับผู้ปฏิบัติงานจะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยเสนอแนะได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเป็นต้องเสริมสร้างการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจ และพัฒนาทางด้านสังคมเพื่อจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประสิทธิผลจากการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งส่วนของความก้าวหน้าของตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร โดยจากงานผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อมีการพัฒนาด้านดังกล่าวย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย



2. บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรเสริมสร้าง ความมั่นคงในงานให้กับพนักงาน โดยทั้งนี้ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจที่จะเป็นส่วนทำให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพราะจากงานวิจัยพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุน ในด้านความมั่นคงในงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรควรสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในกลุ่มที่ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สามารถปฏิบัติงานได้เท่าเทียมหรือดีกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่หากมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ผู้วิจัยเสนอแนะให้เน้นการสร้างแรงจูงใจหรือการกระตุ้นแก่กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากในงบประมาณที่เท่ากันพนักงานกลุ่มนี้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว ถ้าได้รับแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นเพิ่มขึ้นจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น โดยจากการวิจัยพบว่า โดยรวมของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านปัจจัยด้านส่วนบุคคลในด้านเพศ และระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชาย และ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับที่มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรจัดการฝึกอบรมและสัมมนาให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มความรู้ ความชำนาญในวิชาชีพ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่หลากหลายหรืองานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนอย่างเร่งด่วน เพื่อให้พนักงานเกิดความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและเป็นการเพิ่มศักยภาพแก่พนักงานให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งผลของการวิจัยในส่วนนี้ยังทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ของบริษัทในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดหรือปรับปรุงมาตรฐานประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทางร่างกายอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางจิตใจ ด้านการพัฒนาทางสังคม และด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่คิดว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปฏิบัติงานของพนักงานด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยด้านอื่นๆ

5. ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายหรือปรับเปลี่ยนดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key performance indicators: KPIs) เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการกำหนดให้พนักงานได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ยาก ทำทนาย การให้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่ได้มีการเตรียมตัว รวมทั้งการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานและการเสนอแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากพบว่า ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานดังกล่าวมีความเหมาะสมก็ให้คงไว้ แต่หากพบว่า การตั้งเป้าหมายไว้ต่ำเกินไป อาจดำเนินการแก้ไขโดยเพิ่มเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดความท้าทายในงาน เป็นต้น ซึ่งจากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมของ พนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในปัจจุบันแรงจูงใจปัจจุบันด้านความสำเร็จอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน) และด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่คิดว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าส่วนตัวอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยด้านอื่นๆ

6. กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรนำวิสัยทัศน์ของประธานกรรมการบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด และแนวโน้มในการทำธุรกิจในแต่ละกลุ่มผลิตภัณฑ์ของบริษัทหรือชาวสวรรค์ต่างๆที่เกี่ยวข้องมาประชาสัมพันธ์ อาทิ เทคโนโลยีต่างๆ นวัตกรรมใหม่ๆของผลิตภัณฑ์ของบริษัท เป็นต้น ตลอดจนผลประกอบการในประเทศไทย ผลประกอบการภาพรวมของเอเชียและของโลกมาชี้แจงในที่ประชุมของบริษัทในทุกไตรมาสเพื่อเป็นการตอกย้ำในความสำเร็จขององค์กรในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานได้ภาคภูมิใจ มั่นใจและมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในปัจจุบันแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่คิดว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปฏิบัติงานของพนักงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยด้านอื่นๆ

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างต่อเนื่อง เพื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาวิจัยประเด็นการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อาทิ การจัดการคุณภาพโดยรวม TQM การบริหารจัดการองค์ความรู้ การบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร ชีตความสามารถของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งการศึกษาดังกล่าวสามารถนำผลการวิจัยในเชิงบวกและลบ มาเป็นแนวทางในพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้

3. ควรกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างให้มีความละเอียดยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมในการทดสอบสมมติฐานทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ โดยให้แต่ละกลุ่มของระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มในการทดสอบสมมติฐานได้ดียิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2532). *ออกกำลังเพื่อสมรรถภาพทางกาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

กิติภัศ เพ็งศรี. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ รพ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

จรรยาพร ธรณินทร์. (2534). *การออกกำลังกายและกีฬาเพื่อสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: ตะเกียง.

จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. (2537). *แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ*. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา ทักษะการมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูบ กาญจนประกร. (2542). *รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มงคลการพิมพ์.

ชุติมา เล็กกวีพร. (2535). *การศึกษากิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตนเองตามการรายงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2541). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ธงชัย สันติวงศ์. (2539). *การบริหารบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

----- (2546). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธัญชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการ ไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. ปริญญาโท บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นริศ สืบโถพงษ์. (2540). *"การพัฒนาจิตใจ" เอกสารประกอบการอบรมผู้บริหาร*. ลพบุรี: ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาที่ 6. ถ่ายเอกสาร.

นันทา รัตพันธุ์. (2541). *การศึกษาทัศนคติของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสิ่งจูงใจใน การทำงานในธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนา สังคมมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). *ทฤษฎีองค์การ: แนวทางการศึกษาเชิงบูรณาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (2551). *ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2554, จาก [http:// www.philips.co.th](http://www.philips.co.th)
- ปริทัศน์ สงวนสุข. (2541). *ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ เพชรบุรณี. (2548). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงษ์ศักดิ์ บัวหยาด. (2533). *การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูสังคมศึกษาที่มีภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจต่างกัน* ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การสอนสังคมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2531). *ประสิทธิผลของหน่วยงาน: ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์*. ในเอกสารประกอบคำบรรยายวิชาทฤษฎีองค์การ. หน้า 68. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ สุดใจประภารัตน์. (2541). *ประสิทธิผลในการทำงานของคณะกรรมการบริหารโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2529). *ตำรวจวิทยุทศสตร์การพัฒนารูปแบบและบุคลิกภาพระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัชวาฬ สุวรรณเรือง; และแสง รัตนมงคลมาศ. (2536). *ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ: กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

- มานิต คุ้มภัย. (2541). แรงจูงใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ภาคกลาง 4 เขต 3. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วรลักษณ์ เพิ่มศักดิ์ศฤงคาร. (2550). การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบัญชี). ศรีสะเกษ: บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา เจียรวิจิตร. (2543). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ บริษัท เมโทรซอฟท์ จำกัด และบริษัทในเครือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเอง บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยา นาควัชระ. (2543). อยู่อย่างสง่า. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). ความลับขององค์การ พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- วิศิษฐ์ จิรวัดมนวินิช. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท คอลเกต-ปาล์มโอลีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเอง บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร แก่นไร่. (2542). การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2541). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริพร ประภาวิสุทธิ. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีและการเงินในกลุ่มบริษัท ไอดีเอส ประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค ฉบับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2549). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- สง่า สู้ณรงค์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอและความพึงพอใจของข้าราชการ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สमान รังสีโยกฤกษ์. (2550). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สมโภช จตุพร. (2543). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานกองรายได้*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สมิต อาชวินิกุล. (2534). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา. (2541). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง (เล่มที่ 8)*. กรุงเทพฯ: คัมปายอิมเมจจิ่ง.
- สุนันทา ถีระวงศ์. (2533). *พัฒนาผู้จัดการ: พัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุภาวดี กองแก้ว. (2544). *การพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขต 33*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- โสภณ ทองปาน. (2542). *คำบรรยายวิชาการวิจัยทางการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา นุบผามาลา. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรมไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนงเยาว์ พูลเพิ่ม. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ แพคเคจจิ่ง จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.บ. (บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- อนุกุล เขียงพุกษาวัลย์. (2535). *พัฒนาบุคคลเพื่อประสิทธิผลของงาน*. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- อรุณทัต จิระประภา. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม: กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดเพชรบุรี*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- อนันท์ ตระกูลพลอย. (2543). *บัญญัติ 10 ประการบริหารตน บริหารคน*. กรุงเทพฯ: โปร-เอสเอ็มอี.
- อารง สุทธาศาสน์. (2547). *ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- Aiken, Lewis R. (1991). *Psychological Testing and Assessment*. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.



- Bluman, Allan G. (2004). *Elementary Statistics: A Step by Step Approach*. New York: McGraw-Hall
- Burn, Alvin.; & Bush, Roland. (1998). *Marketing Research*. 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Cherrington, David J. (1994). *Organizational behavior: the management of individual and organizational performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Dunn, O. J. (1964). Multiple Comparisons Using Rank Sums. *Techometrics*. 241-252.
- Elmore Peterson; & E. Grosvenor Plawmam. (1953). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Hartung, Maurice L.; & Stock, James E. (2001). *Foundation of Elementary School Arithmetic*. Chicago: Scott Foresman.
- Herbert A. Simon. (1960). *Administration behavior*. New York: The Mcmillan.
- Herzberg, Frederick; et al. (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw – Hill.
- Hornby, A. S. (1995). *Oxford advanced learner's dictionary of current English*. 5th ed. Oxford: Oxford University.
- John D. Millet. (1954). *Management in the public service*. New York: McGraw-Hill.
- Price, James L. (1968). *Organizational effectiveness: An inventory of propostions*. Homewood, Ill: R. D. Irwin.
- Karlinger, Fred N.; & Elazer, Pedhazur J. (1973). *Multiple regression in Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kerr, Alistair W.; Hall, Howard K; & Kozub, Stephen A. (2002). *Doing Statistics with SPSS*. London: SAGE Publications.
- Keppel, G. (1982). *Design and Analysis: A Research's Handbook*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rayan; & Smith. (1954). *Effectiveness and efficiency of operations*. New York: McGraw-Hill.
- Schermerhorn, John R. Jr.; James G. Hunt; & Richard N. Osborn. (2002). *Organizational view Behavior*. 7th ed. U.S.A.: John Wiley & Sons. Inc.
- Steer, Richard M. (1977). *Organizational effectiveness*. In Behavior view Santa Monica. 5th ed. California: Goodyear.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic: An Introductory analysis*. 2nd ed. New York: Harpar and Row.





ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน  
บริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

---

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคนเก่งของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบไปด้วย 5 ตอน เพื่อให้ง่ายต่อการทำแบบสอบถามและประมวลผล ดังนี้

- ตอนที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 : ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง
- ตอนที่ 3 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ
- ตอนที่ 4 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน
- ตอนที่ 5 : ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงาน

การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบ

แบบสอบถามแต่ประการใด และการเสนอผลการวิจัยเป็นภาพโดยรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

---

### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

กรุณาตอบคำถามโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่อง  เพียงข้อละ 1 คำตอบ

#### 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

#### 2. อายุ

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี  2. 21 – 30 ปี  
 3. 31-40 ปี  5. 41-50 ปี  
 6. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

#### 3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี  
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. กลุ่มธุรกิจที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

1. กลุ่มธุรกิจเพื่อการแพทย์และการดูแลสุขภาพ (Healthcare)  
 2. กลุ่มธุรกิจไฟฟ้าและอุปกรณ์แสงสว่าง (Lighting)  
 3. กลุ่มธุรกิจคอนซูเมอร์ไลฟ์สไตล์ (Consumer Lifestyle)

#### 5. ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่านอยู่ระดับ

1. ระดับปฏิบัติการ  2. ระดับหัวหน้างาน  
 3. ระดับผู้บริหาร

#### 6. ประสบการณ์การทำงานในบริษัท

1. ต่ำกว่า 1 ปี  2. 1-2 ปี  
 3. 3-4 ปี  4. มากกว่า 4 ปีขึ้นไป

#### 7. รายได้ต่อเดือนปัจจุบันของท่าน

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท  2. 10,001 – 20,000 บาท  
 3. 20,001 – 30,000 บาท  4. มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

### ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเอง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการพัฒนาตนเอง ซึ่งท่านเห็นว่าตรงกับ  
ความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

| การพัฒนาตนเอง  | ระดับการพัฒนาตนเอง        |            |                |             |                   |
|--|---------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|  | มากที่สุด                 | มาก        | ปานกลาง        | น้อย        | น้อยที่สุด        |
| <b>การพัฒนาทางวิชาชีพ</b>  |                           |            |                |             |                   |
| 1. ท่านศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา  |                           |            |                |             |                   |
| 2. ท่านมีการฝึกฝนการทำงานที่หลากหลายจนเกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญในการแก้ปัญหา   |                           |            |                |             |                   |
| 3. ท่านได้รับงานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตน   |                           |            |                |             |                   |
| 4. ท่านมีแนวความคิดใหม่ที่ช่วยสร้างสรรค์และพัฒนางานให้ดีขึ้น   |                           |            |                |             |                   |
| <b>การพัฒนาทางร่างกาย</b>  |                           |            |                |             |                   |
| 5. ท่านได้ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายของท่านให้แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ   |                           |            |                |             |                   |
| 6. ท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพทางกายโดยการออกกำลังกายเพื่อให้การทำงานของร่างกายปกติ   |                           |            |                |             |                   |
| 7. ท่านมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมทั้งทำนึ่ง ทำเย็น การทำงานหน้าจอคอมพิวเตอร์หรือโต๊ะทำงาน  |                           |            |                |             |                   |
| 8. ท่านมีการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อผลเสียของสุขภาพร่างกาย การฟุ้งส่ายตาขณะทำงานในพื้นที่แสงสว่าง ไม่เพียงพอ การนั่งทำงานในที่อากาศเย็นใกล้เครื่องปรับอากาศ |                           |            |                |             |                   |
| <b>การพัฒนาตนเอง</b>   | <b>มากที่สุด</b>          | <b>มาก</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>น้อย</b> | <b>น้อยที่สุด</b> |
| <b>การพัฒนาทางจิตใจ</b>  |                           |            |                |             |                   |
| 9. ท่านรักษาภาวะเบี่ยงวินัยในการทำงาน  |                           |            |                |             |                   |
| 10. ท่านมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ   |                           |            |                |             |                   |
|  |                           |            |                |             |                   |
|  | <b>ระดับการพัฒนาตนเอง</b> |            |                |             |                   |
| <b>การพัฒนาตนเอง</b>   | <b>มาก</b>                | <b>มาก</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>น้อย</b> | <b>น้อยที่สุด</b> |

|   | ที่สุด |  | กลาง |  |  |
|---|--------|--|------|--|--|
| 11. ท่านฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจมั่นคง มีสติ ยึดมั่นในหลักศีลธรรม   |        |  |      |  |  |
| 12. ท่านมองโลกในแง่ดี อันนำมาซึ่งความสุขทางจิตใจ                |        |  |      |  |  |
| <b>การพัฒนาทางสังคม</b>   |        |  |      |  |  |
| 13. ท่านช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน              |        |  |      |  |  |
| 14. ท่านเป็นผู้เสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนร่วม                     |        |  |      |  |  |
| 15. ท่านเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานเห็นอก เห็นใจผู้อื่น            |        |  |      |  |  |
| 16. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี |        |  |      |  |  |



ตอนที่ 3 แรงจูงในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจ ซึ่งท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกหรือ  
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

| แรงจูงในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ                             | ระดับแรงจูงใจ |     |         |      |            |
|--|---------------|-----|---------|------|------------|
|  | มากที่สุด     | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว</b>                                   |               |     |         |      |            |
| 1. ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถเต็มที่เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง |               |     |         |      |            |
| 2. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ยากท้าทายเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง   |               |     |         |      |            |
| 3. ท่านได้รับโอกาสในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่ได้มีการเตรียมตัว  |               |     |         |      |            |
| 4. ท่านได้รับโอกาสในการปรับปรุงวิธีการทำงานและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ   |               |     |         |      |            |
| <b>ด้านลักษณะงาน (ประเภทของงาน)</b>                              |               |     |         |      |            |
| 5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน           |               |     |         |      |            |
| 6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน         |               |     |         |      |            |
| 7. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มและสามารถตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง   |               |     |         |      |            |
| 8. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานนอกเหนืองานประจำที่ทำอยู่       |               |     |         |      |            |
| <b>ด้านความสำเร็จ</b>  |               |     |         |      |            |
| 9. ท่านสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้รับมอบหมาย            |               |     |         |      |            |
| 10. ท่านสามารถทำงานเสร็จก่อนกำหนดเวลา และผลงานได้รับคำชมเชย      |               |     |         |      |            |
| 11. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของท่าน                            |               |     |         |      |            |
| 12. ท่านรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น                          |               |     |         |      |            |

|  |               |
|--|---------------|
|  | ระดับแรงจูงใจ |
|--|---------------|



| แรงจูงในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ  | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|---|-----------|-----|---------|------|------------|
| <b>ด้านการยกย่อง</b>  |           |     |         |      |            |
| 13. ท่านได้รับการยอมรับ ยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน  |           |     |         |      |            |
| 14. ท่านได้รับการยอมรับ ยกย่องจากหัวหน้างาน   |           |     |         |      |            |
| 15. ท่านได้รับการยอมรับ ยกย่องจากผู้บริหาร  |           |     |         |      |            |
| 16. ท่านได้รับการยอมรับในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการ แสดงออกอื่นใดอย่างเหมาะสมเมื่อทำงานอย่างหนึ่ง อย่างใดสำเร็จ |           |     |         |      |            |
| <b>ด้านความรับผิดชอบ</b>  |           |     |         |      |            |
| 17. ท่านได้รับความไว้วางใจให้มีความรับผิดชอบใน การทำงานอย่างเต็มที่   |           |     |         |      |            |
| 18. ท่านมีความรับผิดชอบในการคิดแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาหน้า  |           |     |         |      |            |
| 19. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงาน ส่วนรวม รวมถึงงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตน รับผิดชอบ   |           |     |         |      |            |
| 20. ท่านมีความรับผิดชอบในผลของ งานที่ทำ   |           |     |         |      |            |
| <b>ด้านความก้าวหน้า</b>   |           |     |         |      |            |
| 21. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะทำให้ท่านมีโอกาส เลื่อนระดับและมีตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต   |           |     |         |      |            |
| 22. บริษัทส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และ ประสบการณ์โดยการสัมมนา ฝึกอบรม หรือการเข้า ร่วมประชุม   |           |     |         |      |            |
| 23. บริษัทส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสศึกษาต่อ ระหว่างทำงานอยู่  |           |     |         |      |            |
| 24. บริษัทเปลี่ยนแปลงโยกย้ายท่านให้ไปทำงานใน สายงานอื่นที่ไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา เพื่อให้ท่าน ได้รับประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย                |           |     |         |      |            |

#### ตอนที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง

โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องระดับแรงจูงใจ ซึ่งท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

| แรงจูงในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง   | ระดับแรงจูงใจ |     |         |      |            |
|--|---------------|-----|---------|------|------------|
|  | มากที่สุด     | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านนโยบายบริษัท</b>  |               |     |         |      |            |
| 1. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการทำงานของ บริษัท  |               |     |         |      |            |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านการแจ้งหรือประชุมชี้แจงนโยบายให้พนักงานในบริษัททราบ                                      |               |     |         |      |            |
| 3. บริษัทของท่านสามารถดำเนินการได้ตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้   |               |     |         |      |            |
| 4. บริษัทมีความมุ่งมั่นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดขึ้น                                    |               |     |         |      |            |
| <b>ด้านการบังคับบัญชา</b>  |               |     |         |      |            |
| 5. ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลท่านด้วยความเป็นธรรม   |               |     |         |      |            |
| 6. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำการแก้ไขปัญหา                                       |               |     |         |      |            |
| 7. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในความคิดชอบ และการตัดสินใจในงานที่ทำ                                  |               |     |         |      |            |
| 8. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ                       |               |     |         |      |            |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>  |               |     |         |      |            |
| 9. บริษัทของท่านมีการจัดกิจกรรมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน |               |     |         |      |            |
| 10. บริษัทของท่านมีความรัก ความสามัคคีกันเป็นอย่างดี   |               |     |         |      |            |
| 11. ท่านและผู้ร่วมงานจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาในการทำงานเสมอ  |               |     |         |      |            |
| 12. ในบริษัทของท่านมีบรรยากาศความเป็นมิตรในและนอกเวลางาน   |               |     |         |      |            |

| แรงจูงในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน   | ระดับแรงจูงใจ |     |         |      |            |
|---|---------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด     | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านสภาพการทำงาน</b>   |               |     |         |      |            |
| 13. สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของท่าน                                     |               |     |         |      |            |
| 14. บรรยากาศในการทำงานของบริษัทท่าน โดยทั่วไป อาทิ เสียงรบกวน, อากาศ, กลิ่น, ความสะอาด และความปลอดภัยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี |               |     |         |      |            |
| 15. ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน   |               |     |         |      |            |
| 16. ท่านพอใจกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารข้อมูลในบริษัท   |               |     |         |      |            |
| <b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>  |               |     |         |      |            |
| 17. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้   |               |     |         |      |            |
| 18. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังทำอยู่  |               |     |         |      |            |
| 19. ท่านรู้สึกว่าบริษัทมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตอย่างต่อเนื่อง   |               |     |         |      |            |
| 20. แม้ว่าจะมีงานที่อื่นที่ให้รายได้เท่ากันหรือสูงกว่าเล็กน้อย ท่านก็ไม่คิดจะลาออก                                    |               |     |         |      |            |
| <b>ด้านค่าตอบแทน</b>  |               |     |         |      |            |
| 21. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หน้าที่และความรับผิดชอบ   |               |     |         |      |            |
| 22. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับ  |               |     |         |      |            |
| 23. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดให้เช่น วันลา วันหยุด รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล                        |               |     |         |      |            |
| 24. ท่านได้รับความสะดวกและรวดเร็ว ในการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิของท่าน  |               |     |         |      |            |

### ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

| ประสิทธิภาพการทำงาน   | ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน |     |         |      |            |
|---|----------------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด                  | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ประสิทธิภาพในการทำงาน</b>  |                            |     |         |      |            |
| <b>การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน</b>  |                            |     |         |      |            |
| 1. ท่านทุ่มเทแรงกายในแต่ละชิ้นงานอย่างเท่าเทียม   |                            |     |         |      |            |
| 2. ท่านทุ่มเทแรงใจในแต่ละชิ้นงานอย่างเท่าเทียม  |                            |     |         |      |            |
| 3. ท่านทำงานในแต่ละชิ้นงานอย่างเท่าเทียม<br>โดยปราศจากอคติต่อเนื้องานที่ท่านทำและเรื่องส่วนตัว                |                            |     |         |      |            |
| <b>การให้บริการอย่างรวดเร็ว</b>   |                            |     |         |      |            |
| 4. ท่านใช้เวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพียงไม่นาน<br>ทำให้งานแต่ละชิ้นเสร็จอย่างรวดเร็ว                     |                            |     |         |      |            |
| 5. ท่านส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายก่อนกำหนดเวลาส่ง<br>มอบงาน  |                            |     |         |      |            |
| 6. ท่านส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายภายในกำหนดเวลา<br>ส่งมอบงาน   |                            |     |         |      |            |
| <b>การให้บริการอย่างเพียงพอ</b>   |                            |     |         |      |            |
| 7. ท่านสามารถทำงานได้ตามจำนวนชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย  |                            |     |         |      |            |
| 8. จำนวนชิ้นงานแต่ละวันที่ท่านทำเสร็จในระดับเหมาะสม<br>กับความเป็นจริง  |                            |     |         |      |            |
| 9. ท่านพร้อมที่จะทำงานนอกเวลาเพื่อเร่งรัดให้จำนวน<br>ชิ้นงานส่วนรวมเสร็จทันกำหนดเวลา                          |                            |     |         |      |            |
| <b>การให้บริการอย่างต่อเนื่อง</b>   |                            |     |         |      |            |
| 10. ท่านปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องโดยยึดเป็น<br>ภารกิจหน้าที่ที่ควรปฏิบัติประจำ                         |                            |     |         |      |            |
| 11. ถึงแม้ว่างานที่ท่านนั้นจะไม่ใช่งานภารกิจหน้าที่ของท่าน<br>ท่านก็ยินดีที่จะทำงานนั้นอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง |                            |     |         |      |            |
| 12. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดส่วนรวมเป็นหลัก มิใช่ยึดความ<br>พอใจเพื่อหยุดการทำงานเป็นที่ตั้ง                      |                            |     |         |      |            |

| ประสิทธิภาพในการทำงาน   | ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน |     |         |      |            |
|---|----------------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด                  | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| การให้บริการอย่างก้าวหน้า   |                            |     |         |      |            |
| 13. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน |                            |     |         |      |            |
| 14. ท่านพร้อมที่ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม                    |                            |     |         |      |            |
| 15. ท่านพร้อมที่จะทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าท่านจะไม่มีประสบการณ์มาก่อนเลย                            |                            |     |         |      |            |

| ประสิทธิผลในการทำงาน        | ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน |     |         |      |            |
|-----------------------------|----------------------------|-----|---------|------|------------|
|                             | มากที่สุด                  | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ประสิทธิผลในการทำงาน        |                            |     |         |      |            |
| 16. คุณภาพงานที่ทำ          |                            |     |         |      |            |
| 17. ปริมาณงานที่ทำ          |                            |     |         |      |            |
| 18. การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล |                            |     |         |      |            |
| 19. การพัฒนาการจัดการบริหาร |                            |     |         |      |            |

\*\*\*\* ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม \*\*\*\*









## ประวัติย่อผู้วิจัย

|                           |   |
|---------------------------|---|
| ชื่อ ชื่อสกุล             | นางสาว ภัทราภรณ์ เนินกว้าง  |
| วันเดือนปีเกิด            | 21 พฤษภาคม 2523   |
| สถานที่เกิด               | กรุงเทพมหานคร   |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน       | 188/6 หมู่ที่ 7 ถนนแจ้งวัฒนะ<br>ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด<br>จ.นนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11120  |
| ตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน | เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาดส่วนงานโครงการ  |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน      | บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)<br>จำกัด 1768 ชั้น 28 อาคารไทยซัมมิท<br>ทาวเวอร์ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่<br>แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ<br>รหัสไปรษณีย์ 10310 |
| ประวัติการศึกษา           |   |
| พ.ศ. 2542                 | ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา ภาษาจีน<br>จาก มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย  |
| พ.ศ. 2554                 | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ<br>จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ   |

