

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่  
บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

นายประพนธ์ จารุทรศน์พิมล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Factors Affecting Performance Efficiency of Staff in  
LSI Production Engineering Division of  
Rohm Integrated Systems (Thailand) Company Limited**

**Mr.Praphon Jarutuspimol**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Sciences  
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด  
ชื่อและนามสกุล นายประพนธ์ จารุทรศน์พิมล  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ จีราภรณ์ สุธัมมสภา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ จีราภรณ์ สุธัมมสภา)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานวิศวกรรม การผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ผู้ศึกษา** นายประพนธ์ จารุธรรมณ์พิมล รหัสนักศึกษา 2613000112 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ จีราภรณ์ สุทธิมมสภา **ปีการศึกษา** 2562

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (2) ศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านอื่นในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของ ผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (3) เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงาน ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่ง งาน (4) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของ ผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวม ขนาดใหญ่ ซึ่งมี 6 ฝ่าย จำนวนทั้งสิ้น 114 คน โดยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าใช้จ่าย และน้อยที่สุดคือ เวลา (2) ระดับปัจจัยเชิงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน และน้อยที่สุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านปัจจัยด้านอื่นในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการ (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงาน ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันยกเว้น ฝ่ายงาน (4) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยใน ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากในทิศทาง เดียวกัน ถัดมาด้านนโยบายการบริหารและความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทาง เดียวกัน และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดในทิศทางเดียวกัน

**คำสำคัญ** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่, บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**Independent Study title:** Factors Affecting Performance Efficiency of Staff in LSI Production  
Engineering Division of Rohm Integrated Systems (Thailand) Company Limited

**Author:** Mr.Praphon Jarutuspimol; **ID:** 2613000112; **Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Cheraporn Sudhamasapa, Associate Professor; **Academic year:** 2019

### Abstract

The objectives of this study were: (1) study the level of performance efficiency of staff in LSI Production Engineering Division of Rohm Integrated Systems (Thailand) Company Limited (2) study the level of motivation factor and hygiene factor of performance of staff in LSI Production Engineering Division of Rohm Integrated Systems (Thailand) Company Limited (3) compare the performance efficiency of Staff in LSI Production Engineering Division of Rohm Integrated Systems (Thailand) Company Limited classified by department, work experience and work position (4) study factor affecting performance efficiency of staff in LSI Production Engineering Division of Rohm integrated systems (Thailand) company limited

Population was 114 persons who participating in LSI Production Engineering Division of Rohm Integrated Systems (Thailand) Company Limited during the year 2019. The study was done among the total of population. Research instrument for data collecting was a questionnaire. Data analysis employed descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation.

The resulted of this study were: (1) the level of performance efficiency of staff was at high level. There was the quality at the highest mean, followed by the cost and the time was at the lowest mean, (2) the level of motivation factor of performance of staff was at high level. There was the responsibility at highest mean, followed by the achievement and the recognition was at the lowest mean. The level of hygiene factor of performance of staff was at high level. There was the job security at highest mean, followed by the relation and salary was at the lowest mean. (3) comparing the performance efficiency of Staff classified by department, work experience and work position which is different in department only (4) Factors Affecting Performance efficiency of Staff was job security, followed by achievement with highly positive correlation, moreover policies and rules, responsibility with middle positive correlation, and the salary was at low positive correlation.

**Keywords:** Performance efficiency, Staff in LSI Production Engineering Division, Rohm Integrated Systems (Thailand) Company Limited

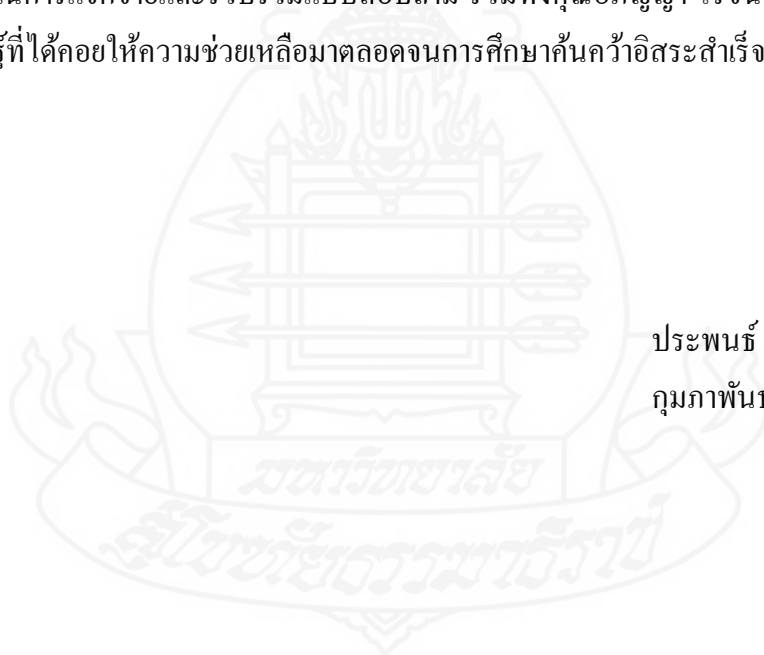
## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุธรรมสภา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำมาโดยตลอด ณ โอกาสนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้รวมทั้งให้คำแนะนำคำปรึกษาและกรุณาตรวจสอบแก้ไขเพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์แบบที่สุด ทั้งยังให้กำลังใจมาโดยตลอดระยะเวลาการศึกษาด้วยความเมตตาอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้บริหาร บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด คุณชัยวัฒน์ ไกรวศินที่กรุณาอนุมัติการทำวิจัยครั้งนี้ โดยเล็งเห็นความสำคัญในการทำวิจัยเพื่อจะนำไปข้อมูลอันเป็นประโยชน์กับองค์กรต่อไป คณะผู้บริหารฝ่ายงานทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือในการแจกจ่ายและรวบรวมแบบสอบถาม รวมทั้งคุณอภิญา โรจนพานิชและคุณมกรารั้วสุรเชษฐ์ที่ได้คอยให้ความช่วยเหลือมาตลอดจนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ประพนธ์ จารุทรศน์พิมล

กุมภาพันธ์ 2563



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
ข้อจำกัดในการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	11
แนวคิดที่เกี่ยวข้อง .....	20
ข้อมูลเบื้องต้น บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	28
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	45

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงาน ส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	47
ตอนที่ 3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของ พนักงานในส่วนงาน ส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	51
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงาน ส่วน งานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิส เต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	62
ตอนที่ 5 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานในส่วนงาน ส่วนงานวิศวกรรม การผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศ ไทย) จำกัด.....	74
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	76
สรุปการวิจัย .....	76
อภิปรายผล .....	81
ข้อเสนอแนะ .....	85
บรรณานุกรม .....	88
ภาคผนวก .....	93
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิการตรวจสอบเครื่องมือ.....	95
ข แบบสอบถาม.....	97
ค การประเมินแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	105
ประวัติผู้ผู้ศึกษา .....	110



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ แยกตามสายงาน 6 ฝ่าย .....	38
ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .....	42
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลของพนักงาน .....	45
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน .....	47
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ แยกเป็นรายชื่อ .....	48
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน แยกเป็นรายชื่อ .....	48
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลา แยกเป็นรายชื่อ .....	49
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย แยกเป็นรายชื่อ .....	50
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน .....	51
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จของงาน แยกเป็นรายชื่อ .....	52
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แยกเป็นรายชื่อ .....	52
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า แยกเป็นรายชื่อ .....	53
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แยกเป็นรายชื่อ .....	54
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน แยกเป็นรายชื่อ .....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	55
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แยกเป็นรายข้อ.....	56
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต แยกเป็นรายข้อ.....	56
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แยกเป็นราย ข้อ.....	57
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา แยกเป็นรายข้อ.....	58
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร แยกเป็นรายข้อ.....	59
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แยกเป็นรายข้อ.....	60
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน แยกเป็นรายข้อ.....	61
ตารางที่ 4.21	เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซีเอส เต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด .....	62
ตารางที่ 4.22	เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซีเอส เต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด.....	63
ตารางที่ 4.23	เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซีเอส เต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด.....	64



สารบัญตาราง (ต่อ)

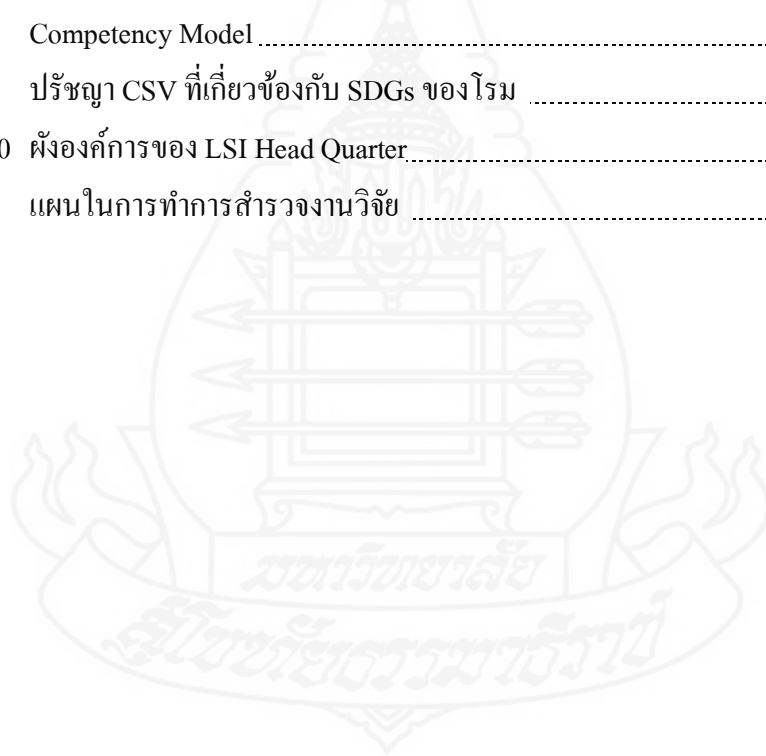
หน้า

ตารางที่ 4.33	เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงาน วิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิส เต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	71
ตารางที่ 4.34	เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงาน วิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิส เต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเวลา จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	72
ตารางที่ 4.35	เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงาน วิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิส เต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	73
ตารางที่ 4.36	ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงานในส่วนงาน วิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	74
ตารางที่ 5.1	จำนวนประชากรในส่วนงาน วิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ แยกตามสายงาน 6 ฝ่าย.....	77



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ภาพที่ 2.1 Maslow's Hierarchy of Needs .....	12
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก .....	15
ภาพที่ 2.3 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอริชเบอร์ก.....	16
ภาพที่ 2.4 ERG Model .....	16
ภาพที่ 2.5 ERG Model เปรียบเทียบ ERG Model กับ Maslow's Hierarchy Needs .....	17
ภาพที่ 2.6 องค์ประกอบ 7'S ของแมคคินซี .....	19
ภาพที่ 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มีผลลัพธ์ขององค์กร .....	20
ภาพที่ 2.8 Competency Model .....	26
ภาพที่ 2.9 ปรัชญา CSV ที่เกี่ยวข้องกับ SDGs ของโรม .....	29
ภาพที่ 2.10 ฟังก์ชันการของ LSI Head Quarter.....	31
ภาพที่ 3.1 แผนในการทำการสำรวจงานวิจัย .....	41



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มของสถานะอุตสาหกรรมระดับโลกในปี 2560 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบัน มีการแข่งขันด้านนวัตกรรมในหลายด้าน เช่น การใช้พลังงานไฟฟ้าแทนน้ำมันในรถยนต์ ระบบการประหยัดพลังงาน ระบบเซนเซอร์ต่างๆที่ใช้ทั้งในอุตสาหกรรมและภายในบ้าน เป็นต้น ด้วยแนวโน้มผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคนั้นเปลี่ยนแปลงไป ล้วนส่งผลให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย โดยผลิตภัณฑ์นั้นจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้ เช่น สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความปลอดภัย ทนทาน ใช้งานง่ายและพกพาได้สะดวก เป็นต้น ทำให้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์มีขนาดที่เล็กลงและน้ำหนักเบา มีคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้สอดคล้องกับภาวะการขาดแคลนพลังงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถตอบสนองต่อความต้องการใช้พลังงานที่น้อยลง โดยพัฒนาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้สามารถควบคุมกระบวนการทำงานของอุปกรณ์อื่นๆและนำไปสู่การลดปริมาณการใช้พลังงานในกระบวนการนั้นลง ซึ่งผู้ที่จะมีบทบาทในการกำหนดทิศทางพัฒนาของเทคโนโลยีจะมาจากสหรัฐอเมริกา ยุโรป ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ เพราะเป็นบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์สารกึ่งตัวนำที่สำคัญ (ipthailand, 2560: ออนไลน์)

การแข่งขันในตลาดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านประสิทธิภาพ ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งมีผลกับผลกำไรของบริษัทโดยตรง โดยที่พนักงานขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้วางแผน ออกแบบ ดำเนินการ สร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร (บุญอนันต์ พิณภัทรชัย, 2560) พนักงานจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น (พัชนี นนทศักดิ์และปิยะพันธ์ ปิงเมือง, 2543)

ดังนั้นพนักงานจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยองค์กรที่มีพนักงานที่ตั้งใจ ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ แสดงว่าองค์กรนั้นมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่พนักงาน

ส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ นั้น พนักงานส่วนใหญ่เป็นวิศวกร ซึ่งผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานภายในส่วนงาน เนื่องจาก วิศวกรเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของ LSI ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการผลิต โดยให้ความสำคัญกับพนักงานตามนโยบายประธานบริษัท แต่ในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ผลการปฏิบัติงานยังไม่บรรลุตามเป้าหมายเมื่อเทียบกับ KPIs (Key performance indexes) ทำให้มีผลกระทบกับการผลิต เช่น การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาเครื่องจักรล่าช้า ทำให้เกิดงานระหว่างทำ(WIP) สะสมในโรงงานเป็นจำนวนมาก อันส่งผลให้เกิดต้นทุนภายในโรงงานที่สูงขึ้น เป็นต้น

ผู้ศึกษาเห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงต้องการศึกษาในประเด็นการส่งผลของแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรมอินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายที่ส่วนงานกำหนดไว้ และเพื่อจะนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือให้ผู้บริหารระดับสูงและที่สำคัญ”ลูกค้า” เพื่อสร้างผลกำไรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนแก่บริษัทต่อไป



## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงาน ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน

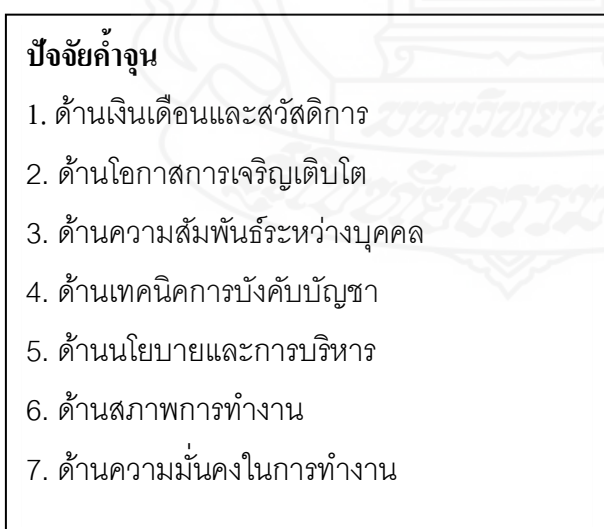
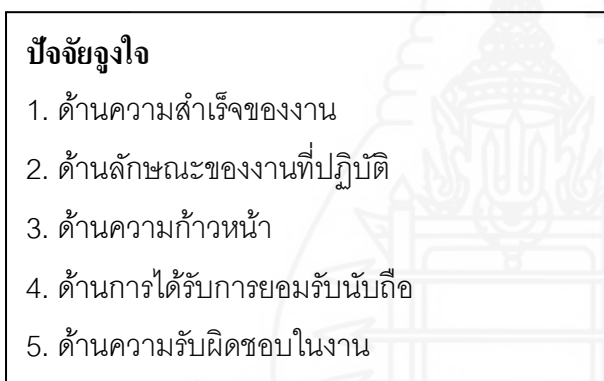
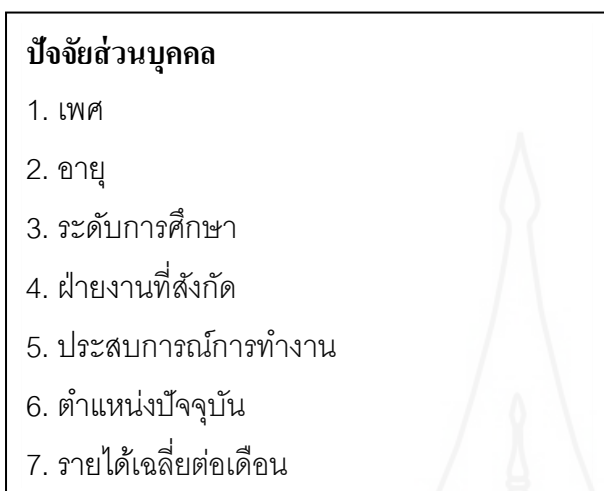
2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด





### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ



#### ตัวแปรตาม

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

1. คุณภาพงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตของการศึกษาของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด รับผิดชอบงานด้านการปรับปรุงพัฒนาทั้งผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต โดยผู้ประกอบการเป็นคนไทยและมีผู้บริหารเป็นคนไทย ดังนี้

##### 4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่จะทำการศึกษา คือ พนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ ซึ่งมี 6 ฝ่าย ได้แก่ Digitalization System Integrator, System D&D, Package Engineer, Test Engineer1, Test Engineer2 และ Test Improvement จำนวนทั้งสิ้น 114 คน โดยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

##### 4.2 ขอบเขตด้านเวลา

กำหนดกรอบเวลาในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เริ่มตั้งแต่ ตุลาคม 2562 ถึง กุมภาพันธ์ 2563 เป็นระยะเวลา 5 เดือน

##### 4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ตึก H Building ในพื้นที่ที่พนักงานในแต่ละฝ่ายปฏิบัติงาน

##### 4.4 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## 5. ข้อจำกัดในการวิจัย

เนื่องจากผู้ศึกษาต้องขออนุญาต การทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด” ต่อผู้บริหารของบริษัทก่อน และได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาได้ โดยที่ทางบริษัทขอให้ตัดหัวข้อรายได้ต่อเดือนออกจากแบบสอบถาม เนื่องจากทางบริษัทมีความเข้มงวดในเรื่องการเปิดเผยรายได้ โดยมีการบันทึกในกฎระเบียบการปฏิบัติงานในเรื่องการห้ามไม่ให้พนักงานเปิดเผยรายได้หรือเงินเดือนแก่ผู้อื่น

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)** คือ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงโดยเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน

**6.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors)** เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังเป็นปัจจัยที่รักษาและไม่ให้บุคคลลาออกจากงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสการเจริญเติบโต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เทคนิคการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน

**6.3 ประสิทธิภาพ** หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของพนักงานบริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อันได้แก่ ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด ตลอดจนคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น โดยจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นการวัดจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

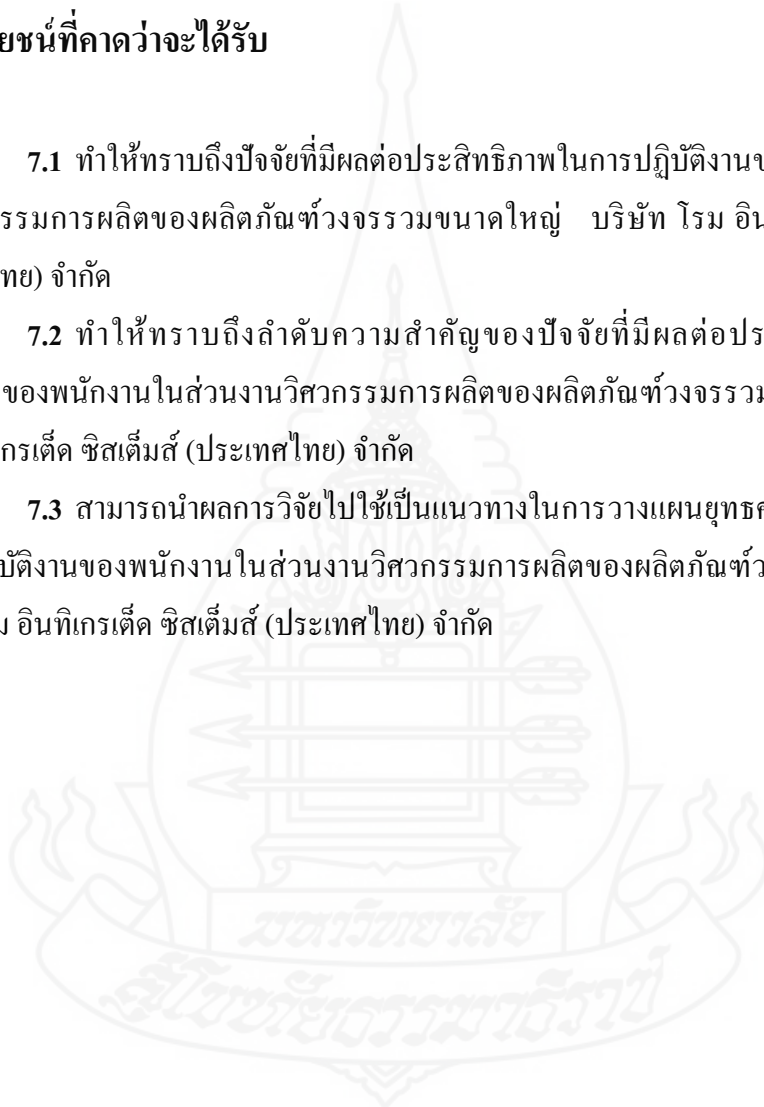
**6.4 ผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ (Large Scale Integrated Circuits)** หมายถึงวงจรรวมความจุสูงนิยมใช้ตัวย่อว่า LSI เป็นเทคโนโลยีในการสร้างชิป (chip) ให้มีทรานซิสเตอร์จำนวนมากเป็นแสนตัวบนชิปตัวเดียว นำมาใช้เป็นหน่วยความจำ (memory) ตัวประมวลผล (preprocessor) หรือเป็นอุปกรณ์ที่ใช้ในการควบคุมหรือเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

7.2 ทำให้ทราบถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

7.3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนยุทธศาสตร์ กำหนด KPI ในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยกรณีศึกษานี้ ผู้ศึกษาศึกษาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลเบื้องต้น บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.1.1 ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่ามีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพโดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาคือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐานรวดเร็วถูกต้องและใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

2) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไรทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

1.1.2 ศัญญา ศัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าหมายถึงการวัดผลการทำงานขององค์กรว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหนคุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหนใช้เงินใช้เวลาใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหนเป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึงการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมากองค์กรมีความสมัครสมาน

สามัคคีมีสันติภาพและความสุขร่วมกันเป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้เวลาแรงงานและงบประมาณน้อย

1.1.3 พัจณี นนทศักดิ์และปิยะพันธ์ ปิงเมือง (2543) อ้างถึงใน การจัดการสมัยใหม่ (Certo, Samuel C. (2000): Modern Management) ในเรื่องของความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ“ ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” และส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงวิธีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดและสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ดังนั้นความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการทำงานหมายถึงการกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็วถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐานจึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

1.1.4 พจนานุกรมของออกซ์ฟอร์ด ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความพร้อมและความสามารถในภาคปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Oxford Dictionary, ed., s.v. "efficiency")

## 1.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในเรื่องขององค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1.2.1 Peterson and Plowman (Peterson and Plowman, 1953: 433 อ้างถึงใน อรยา โพธิ์ทอง, 2537 น.38) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อคือ

- 1) สำหรับคุณภาพของการทำงานต้องมีคุณภาพที่สูงกล่าวคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คู่คุณค่าและมีความพึงพอใจสูงสุด
- 2) ปริมาณงาน จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามหน่วยงานมีความคาดหวังของ
- 3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

4) ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยที่สุดเพื่อให้ได้ผลกำไรที่มากที่สุด

1.2.2 เบคเกอร์และนิวเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser อ้างถึงใน กทาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า12) ได้เสนอแบบจำลองประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้นมีความซ้ำซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain)

2) การกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการเพิ่มผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

4) หากพิจารณาควบคู่กันไปจะพบว่า การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นก็ต่อเมื่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

1.2.3 จิตติมา อัครธิตพงษ์ (2556) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล

4) กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบ ด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรใน

ด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

สรุปแล้วในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประเด็นของคุณภาพ ปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่าย ของ Peterson and Plowman เนื่องจาก สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานประจำปีในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทีเกรเต็ด ซีสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพ วางแผนการดำเนินการลด Defect ลงให้ได้ 50% จากปีที่ผ่านมา 2) ด้านปริมาณงาน วางแผนการพัฒนาเครื่องจักรให้สามารถเพิ่มปริมาณการผลิตให้สูงขึ้น 3) ด้านเวลา วางแผนปรับปรุงกระบวนการผลิต เพื่อลดปัญหา Breakdown ของเครื่องจักร และเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมของเครื่องจักรอุปกรณ์ (OEE) ให้สูงขึ้น 4) ด้านค่าใช้จ่าย โดยนำระบบ Digitalization เข้ามาใช้เพื่อลดขั้นตอนการทำงานของพนักงาน ทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานได้

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Walters (1978) กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย

Loundon and Bitta (1988) กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสภาวะสิ่งแวดล้อม

Lovell, 1980 ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Domjan 1996 อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

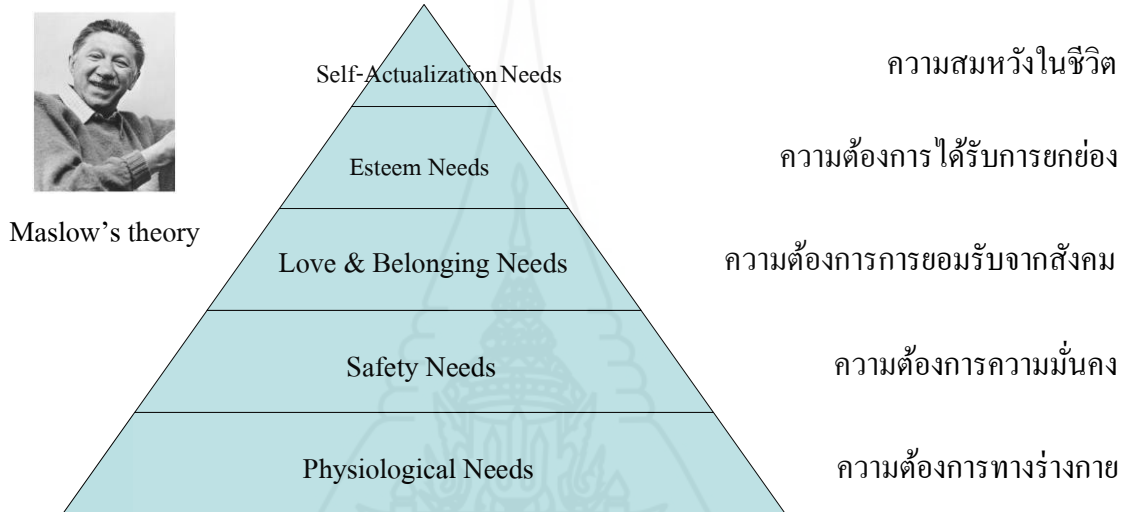
สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสภาวะในตัวบุคคลที่ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว หรือการกระทำ หรือพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง



## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Hierarchy of Needs)

Maslow เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Hierarchy of Needs) การศึกษาของ Maslow ช่วยทำให้ผู้บริหารทราบว่าพนักงานไม่ได้ต้องการค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเข้าใจว่าพนักงานมีความต้องการอะไร และต้องหาทางตอบสนองความต้องการนั้นเมื่อพนักงานตั้งใจทำงานจนสำเร็จ



ภาพที่ 2.1 Maslow's Hierarchy of Needs

ที่มา: “A Theory of Human motivation”, Psychological Review Vol.50 (1943). pp. 370-396

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ประกอบไปด้วย

1) ความต้องการทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า ฯลฯ ความต้องการนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกกระทั่งถึงวัยชรา มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดร่างกายจะกระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมขวนขวาย เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ ถ้าความต้องการในขั้นแรกนี้ไม่ได้รับการบำบัด ความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่เกิดขึ้น

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะบุคคลไม่ต้องการที่จะเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การสูญเสียตำแหน่งหน้าที่การงาน การขาดแคลนทรัพย์สิน การถูกบังคับขู่เข็ญจากผู้อื่น ฯลฯ

3) ความต้องการการยอมรับจากสังคม เป็นความต้องการขั้นที่ขอมรับจากบุคคลอื่น เช่น ความต้องการที่จะเป็นที่ขอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นต้น ความรู้สึกผูกพันจะเกิดขึ้นเมื่ออยู่ในกลุ่ม และก่อให้เกิดความรัก ความเอาใจใส่ และยอมรับซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม

4) ความต้องการได้รับการยกย่อง บุคคลที่ได้รับการความต้องการยอมรับจากสังคมแล้ว จะมีความต้องการได้รับการยกย่องจากตนเองและจากผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีประโยชน์ หากความรู้สึกหรือความต้องการดังกล่าวถูกทำลายและไม่ได้รับการตอบสนองก็จะรู้สึกมีปมด้อย สิ้นหวัง มองโลกในแง่ร้าย

5) ความสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่สูงสุดของชีวิต ความต้องการนี้มาส์โลว์อธิบายว่า เป็นความต้องการและความปรารถนาที่มนุษย์จะใช้ความสามารถและศักยภาพที่มีทั้งหมดในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เท่าที่เขาพึงจะทำได้ตามศักยภาพ

### 2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg Two Factors Theory)

Herzberg (Herzberg, 1986 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2540: 148-150) นำเสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) ความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นจากสองปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

**ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่อง ชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

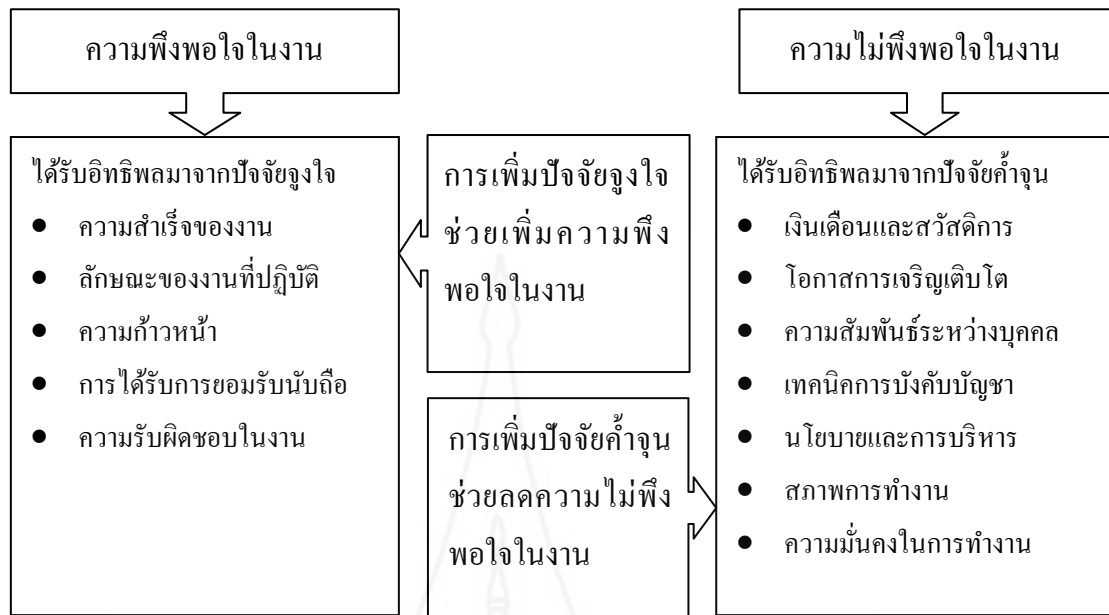
3) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

**ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)** หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

- 1) เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary & welfare) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
- 4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
- 5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
- 7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว
- 8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
- 9) เทคนิคการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้รายงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก

ที่มา: <https://courses.lumenlearning.com/wm-organizationalbehavior/chapter/herzbergs-two-factor-theory/> ค้นคืนเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

จากภาพที่ 2.2 หากฝ่ายบริหารต้องการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยจูงใจซึ่งจะเป็นลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ของพนักงานเอง หากฝ่ายบริหารต้องการลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดกลุ่มคนที่มีประสิทธิภาพ (Productive People) ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องพิจารณาทั้งสองปัจจัยนี้ (Frederic Herzberg: 1959)

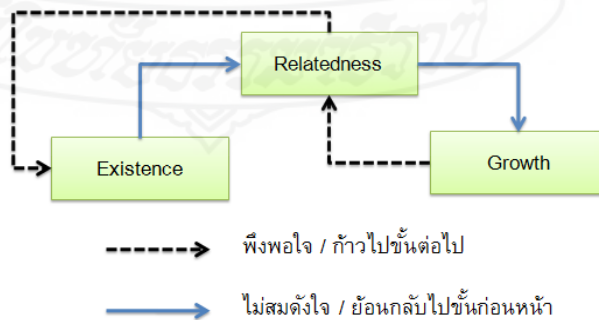
Koontz (2010: 291) กล่าวว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก อธิบายได้เช่นเดียวกันว่า ปัจจัยค้ำจุนจะไม่จูงใจคนในองค์กร แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยจูงใจจะก่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างแท้จริง เพราะปัจจัยนี้จะช่วยเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในงาน ในภาพรวมจากที่กล่าวมานี้สามารถอธิบายได้จากภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอริชเบอร์ก (Koontz, 2010: 291)  
 ที่มา: [https://www.researchgate.net/figure/Maslow-and-Hezberg-Model-Comparison-Koontz-2010-291\\_fig1\\_313506437](https://www.researchgate.net/figure/Maslow-and-Hezberg-Model-Comparison-Koontz-2010-291_fig1_313506437)  
 ค้นคืนเมื่อวันที่ เมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563

**2.2.3 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory: Existence Relatedness and Growth)**

กงเดช (2562) อ้างถึง ทฤษฎีของ Clayton P. Alderfer ที่นำเสนอโมเดลที่เรียกว่า ERG Needs Model ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ERG Model

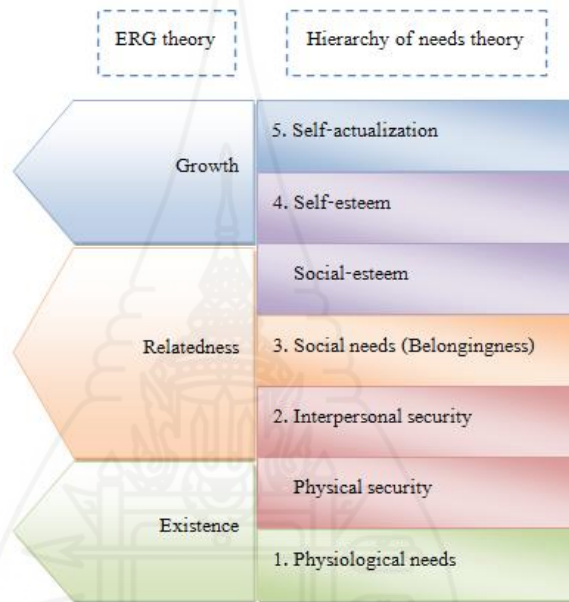
ที่มา: [http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?bookID=1179&pageid=4&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1179&pageid=4&read=true&count=true) ค้นคืนเมื่อวันที่ เมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563

Existence หมายถึง ความต้องการในการที่จะดำรงอยู่ ซึ่งก็คือ ปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค) และ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต

Relatedness หมายถึง ความต้องการในการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้รับการยอมรับนับถือจากตัวผู้อื่น

Growth หมายถึง ความต้องการที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในชีวิต

เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับแนวคิดของมาสโลว์ เป็นดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ERG Model เปรียบเทียบ ERG Model กับ Maslow's Hierarchy Needs

ที่มา: [http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?bookID=1179&pageid=4&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1179&pageid=4&read=true&count=true) ค้นคืนเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

#### 2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด (McClelland's Need Theory)

เมธา หริมเทพาธิป (2560) อ้างถึง McClelland (2016) ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความ

ชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2) ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3) ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

แมกคลีแลนด์ เชื่อว่า แต่ละคนมีความต้องการทั้ง 3 ส่วนประกอบกัน โดยบางคนอาจมีความต้องการอันใดอันหนึ่งเข้มข้นกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่เข้มข้นดังกล่าวก่อให้เกิดการจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ อย่างเห็นได้ชัด (นุชลี อุปกัย, 2558, หน้า 115)

### 2.2.5 แนวคิด 7'S ของ Mckinsey

กึ่งพร ทองใบ (2561) อ้างถึง ตัวแบบการปฏิบัติตามกลยุทธ์ตามแนวความคิดของ Peter & Waterman ที่เสนอองค์ประกอบ 7 ประการ (7'S) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

คุณค่าร่วม (Shared Values) คือ ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กรกำหนดขึ้น เป็นการปลูกฝังค่านิยมและปรัชญาแก่สมาชิกและทุกคนยึดถือปฏิบัติ

กลยุทธ์ (Strategy) การวางแผนการปฏิบัติขององค์กรและกลวิธีการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

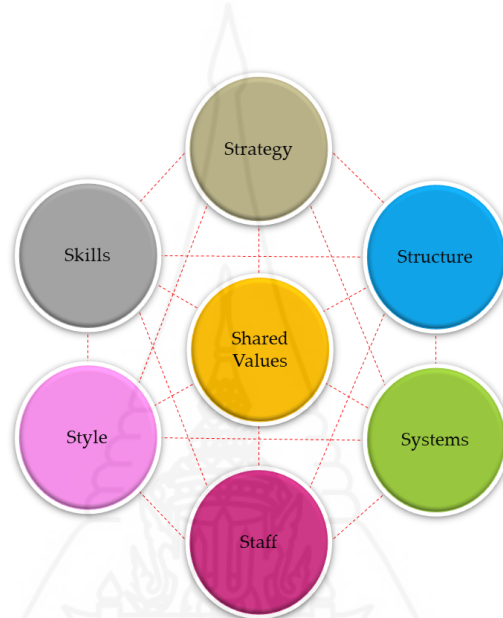
โครงสร้าง (Structures) รูปแบบโครงสร้างองค์กรที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดของการควบคุม

ระบบ (System) เป็นกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกอย่างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

บุคลากร (Staff) การจัดบุคคลเข้าทำงานตามหน้าที่ และความรู้ความสามารถให้  
เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

รูปแบบการบริหาร (Styles) เป็นรูปแบบวิธีการบริหารจัดการหรือเป็นพฤติ  
กรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงในองค์กร

ทักษะ (Skill) เป็นลักษณะความรู้ ความสามารถที่โดดเด่นของสมาชิกใน  
องค์กร



ภาพที่ 2.6 องค์ประกอบ 7'S ของแมคคินซี

ที่มา: การจัดการเชิงกลยุทธ์ (2561, น. 14-15)

สรุปแล้วในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาจะใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาเป็นตัว  
แปรในการศึกษา เนื่องจากการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่มี  
ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแรงจูงใจไม่ได้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเท่านั้นแต่ยังส่งผล  
ถึงความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของพนักงานด้วย เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น พวกเขาที่จะ  
รู้สึกว่าที่นี่คือที่ของเขา ทำให้เขาสามารถแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ กลับกันหากไม่มี  
แรงจูงใจพวกเขาก็จะรู้สึกว่าอยู่ไปก็ไม่มีอะไรดีขึ้นหรืออยู่ไปอย่างนั้น เพื่อรอเวลาที่เหมาะสมแล้ว  
ลาออกไปอยู่บริษัทที่ดีกว่า และในปัจจุบันการขาดแรงงานกำลังเป็นปัญหาใหญ่สำหรับบริษัท ไม่  
ว่าจะเป็นในประเทศไทยหรือต่างประเทศ ปัญหานี้ทำให้การสรรหาบุคลากรมาทดแทนพนักงานที่  
ออกไปแล้วนั้นยากมากขึ้น ดังนั้นเพื่อป้องกันการลาออกของพนักงาน บริษัทหลายๆแห่งจึงให้  
ความสนใจกับการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงาน (HRnote.asia, 2562; ออนไลน์)



### 3. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 แนวคิดการจัดการสมัยใหม่

ชไนน์ทรี ชูณหพันธ์ (2561) กล่าวถึง การจัดการ (Management) หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (George & Jones, 2006, p.5)

ผลการปฏิบัติงานจะถูกวัดด้วยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

1) ประสิทธิภาพ คือการวัดจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนจากการใช้ทรัพยากรให้ต่ำที่สุด เพื่อผลกำไรสูงสุด

2) ประสิทธิผล คือการวัดความเหมาะสมของเป้าหมายขององค์กรที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น และสามารถดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมาย

โดยผู้บริหารจะใช้ทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร (Goal Attainment) ดังภาพที่ 2.7

		ประสิทธิภาพ	
		ต่ำ	สูง
ประสิทธิผล	สูง	<p>ผู้บริหารเลือกเป้าหมายอย่างเหมาะสม แต่การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม</p> <p><b>ผลลัพธ์:</b> ผลผลิตไม่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า แต่ราคาจำหน่ายสูงตามไปด้วย</p>	<p>ผู้บริหารเลือกเป้าหมายอย่างเหมาะสม และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีความเหมาะสม</p> <p><b>ผลลัพธ์:</b> ผลผลิตไม่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า และสามารถตอบสนองลูกค้าได้ในราคาต่ำ</p>
	ต่ำ	<p>ผู้บริหารเลือกเป้าหมายอย่างไม่เหมาะสม และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม</p> <p><b>ผลลัพธ์:</b> ผลผลิตไม่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า และราคาสูง</p>	<p>ผู้บริหารเลือกเป้าหมายอย่างไม่เหมาะสม แต่การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีความเหมาะสม</p> <p><b>ผลลัพธ์:</b> ผลผลิตไม่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า แต่สามารถตอบสนองลูกค้าได้ในราคาต่ำ</p>

ภาพที่ 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มีผลลัพธ์ขององค์กร

ที่มา: แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ (2561, น. 8-6)

จากภาพที่ 2.7 จะเห็นได้ว่าผลลัพธ์ (Result) หรือผลการปฏิบัติงาน (Performance) ขององค์กรต่าง ๆ จะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ (Customer Responsiveness) และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงมุ่งเน้นให้องค์กรของตนเกิดทั้งประสิทธิภาพสูงและประสิทธิผลสูงคือผู้บริหารสามารถเลือกเป้าหมายและมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมผลิตภัณฑ์ขององค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ทำให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุดได้

### 3.2 แนวคิดเชิงคุณภาพ

**3.2.1 ความหมายของคุณภาพ** มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป ดังนี้

บรรจง จันทมาศ (2547, น. 1) อธิบายว่า คุณภาพ หมายถึง สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2554, น. 2) ให้คำจำกัดความของ “คุณภาพ” ว่า หมายถึงการให้ในรูปของสินค้าและบริการที่ตรงตามความต้องการหรือเกินกว่าที่ลูกค้าต้องการ”

ปรีชาวดี ผลอเนก (2556, น. 2) กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึงการผลิตสินค้าและบริการโดยมุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพในการออกแบบผลิตภัณฑ์และคุณภาพของสินค้าที่ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด

ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ (2561, น. 8-30) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพ (Quality) คือความสามารถในการทำให้สินค้าหรือบริการตรงกับความต้องการของผู้บริโภค ดังนั้นคุณภาพจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าหรือบริการเพื่อสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง

Juran ได้ให้คำจำกัดความว่า “คุณภาพ” คือความเหมาะสมในการใช้งานซึ่งหมายถึงสินค้าหรือบริการตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าดังนั้นองค์กรควรจะมุ่งความสนใจไปยังความต้องการของลูกค้า

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายความหมายของคุณภาพ ได้ว่า สินค้าหรือบริการที่ตรงตามความต้องการหรือสูงกว่าความต้องการของลูกค้า อันส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ต้องตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้ถือหุ้น คู่ค้าทางธุรกิจ พนักงาน สังคมและชุมชนท้องถิ่น ด้วยเช่นกัน

### 3.2.2 แนวความคิด QCC ของ Kaoru Ishikawa

จิระเดช (2554) อ้างถึง อิชิกาว่า นักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านคุณภาพชาวญี่ปุ่น ที่พัฒนาแนวความคิด วงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circles) หรือ QCC จนเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ และแนวความคิดในการควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Company – wide Quality Control) หรือ CWQC ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ TQM ในประเทศตะวันตก ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการควบคุมคุณภาพโดยหลักการทางสถิติ หรือที่เรียกว่า 7 QC Tools ได้แก่

- ผังเหตุและผล (Cause and Effect Diagrams) หรือผังก้างปลา (Fish Bone Diagrams)
- การวิเคราะห์ Pareto (Pareto Analysis)
- แผนภาพ (Graphs)
- แผนภูมิแท่ง (Histograms)
- แผนภูมิการควบคุมกระบวนการ (Process Control Charts)
- แผนผังการกระจาย (Scatter Diagrams)
- รายการการตรวจสอบ (Check List Sheets)

นอกจากนี้ Ishikawa ยังมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การควบคุมคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่จะต้องร่วมกันปฏิบัติ โดยให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลงานแก่องค์กร ซึ่งแตกต่างจากแนวความคิดของผู้บริหารในชาติตะวันตก ที่นิยมมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานด้านคุณภาพขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพ ซึ่งมักจะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกับหน่วยงานอื่น ๆ และยังไม่ก่อให้เกิดผลงานที่ด้อยคุณภาพออกไปสู่มือของลูกค้า

### 3.3 แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน หมายถึง กระบวนการจัดการที่มุ่งให้ความสำคัญกับบุคคลในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด โดยใช้แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มุ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาว เป็นกระบวนการในการวางแผน จัดหา จัดใช้คนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพียงพอ และยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แสดงถึงคุณค่าร่วม (Shared Value) เกี่ยวกับภารกิจของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

- 1) เป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (High Performance Organization: HPO) หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สูง ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- 2) ได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) การมีต้นทุนด้านแรงงานที่ต่ำ และมีทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่มีความเป็นเลิศทางด้านทักษะและความสามารถ
- 3) ระบบคุณธรรม (Merit System) ยึดหลักความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมือง
- 4) ความรับผิดชอบต่อสังคมและจริยธรรม (Social Responsibility and Ethics) โดยต้องตัดสินใจดำเนินการต่างๆ ภายใต้แนวคิดที่อาศัยหลักความรับผิดชอบต่อสังคมและจริยธรรม
- 5) ความถูกต้องทางกฎหมาย (Legitimacy) คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมายเป็นสำคัญ

### 3.4 แนวคิดระบบคุณธรรม

วิจิตร ศรีสะอ้านและอวยชัย ชะบา กล่าวว่า ระบบคุณธรรม เกิดจากความพยายามในการจัดซื้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์เป็นการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้การสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

หลักการสำคัญของระบบคุณธรรม

- 1) หลักความเสมอภาคใน โอกาส (Equality of opportunity)เปิด โอกาสที่เท่าเทียมกัน ในการสมัครเข้าทำงานสำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์และพินความรู้ตามที่กำหนดไว้ โดยไม่มีข้อกีดกันอันเนื่องมาจากฐานะ เพศ สีผิวและศาสนา และไม่มีข้อกีดกันในการกำหนดค่าตอบแทนยึดหลัก “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน”
- 2) หลักความสามารถ (Competence) การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด
- 3) หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) บุคคลจะได้รับการคุ้มครอง ไม่ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิด ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางการเมือง ช่วยให้ผูู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน ได้แก่

การดึงดูด (Attraction) พยายามจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การ

การรักษา (Retention) ชำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถเหล่านั้น ให้ทำงานอยู่กับองค์กรเพราะมีความก้าวหน้ามั่นคง

การจูงใจ (Motivation) กระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทำอยู่

การพัฒนา (Development) เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพและมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

โดยยึด Merit System ระบบคุณธรรมยึดหลักความสามารถ ความเสมอภาค เพื่อจัดข้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์ ทำให้เกิดความเท่าเทียมโดยไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก

### 3.5 วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ผ่านพันธกิจ (Mission) ขององค์กร

โดยใช้ STARS ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ควบคู่ไปกับการให้พนักงานมีความรู้สึกมีคุณค่าร่วม (Shared Value) ร่วมกับองค์กร หรือความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ดังนี้

Human Resource Planning and Selection การวางแผนและการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงกับงาน และพยายามคัดเลือกคนดี เข้ามาทำงาน เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และทำให้องค์กรมีสมรรถนะ (Competency)

Human Resource Development and Training การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรทำตามแนวคิดทำคนดีให้เป็นคนเก่ง และทำคนเก่งให้เป็นคนดี เพิ่มเติมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป ดังนี้

1) การพัฒนาความรู้ นอกจากการพัฒนาความรู้ในภายในองค์กรแล้ว ควรจัดให้มีทุนการศึกษา โดยการคัดเลือกพนักงานที่มีผลงานดีมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อไปศึกษาต่อ เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร

2) การพัฒนาทักษะของพนักงานในทุกๆด้าน ได้แก่ ทักษะทางกายภาพ ทักษะทางความคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางเทคนิค

3) การพัฒนาความสามารถ พิจารณาการโยกย้ายเขตความรับผิดชอบของพนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้ทำงานที่สำคัญมากขึ้น

4) การพัฒนาทัศนคติ ในหลักสูตรด้านมุมมองทัศนคติ เช่น การเชิญให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร งาน รวมถึงกลุ่มบุคคล มาอบรมให้แก่พนักงาน

5) การพัฒนาทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านคุณธรรมและจริยธรรม มาอบรมให้แก่พนักงาน เช่น อาจารย์ ว วชิรเมธี เป็นต้น เพื่อให้พนักงานเป็นผู้ที่มีสติในการตรึกตรองวิธีการที่จะประพฤติกและปฏิบัติในแนวทางที่ถูกที่ควร ทั้งในองค์การและสังคม

การประเมินผลงาน Performance Appraisal การประเมินผลงาน ควรใช้ระบบการประเมินผลงานที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การกำหนดเป้าหมายของการประเมินผลงาน
- 2) การกำหนดวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้วัดผลงาน
- 3) การวัดผลงาน
- 4) การดำเนินการประเมินผลงาน
- 5) การนำผลการประเมินมาแจ้งและอภิปรายร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน

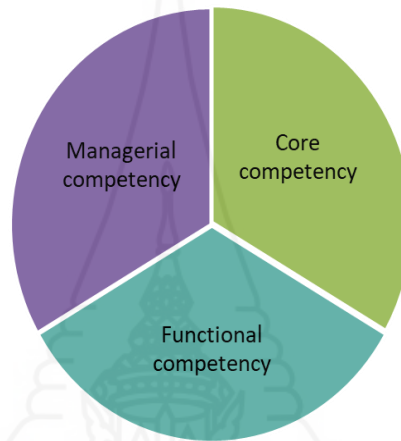
Remuneration or Reward การจัดการค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและพนักงานอาวุโสที่อยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน (10 ปีขึ้นไป) โดยอาจเป็นเงินรางวัลพิเศษ โบนัส โบนัส เป็นต้น โดยให้ขึ้นอยู่กับผลประกอบการของบริษัทและให้ชี้แจงกับพนักงานให้ทราบ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กร และมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วม การให้ค่าตอบแทนแบบจูงใจก็จะช่วยให้พนักงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น โดยค่าตอบแทนแบบจูงใจมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

- 1) จำนวนผลผลิตต้องมากกว่าจำนวนมาตรฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ในระบบค่าตอบแทนแบบจูงใจต้องมีการกำหนดมาตรฐานเวลาหรือผลผลิตขั้นต่ำเอาไว้ เมื่อพนักงานทำงานได้เกินมาตรฐานขั้นต่ำจึงจะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน
- 2) การทำงานนั้นต้องใช้กำลังความพยายามหรือความตั้งใจมากกว่าธรรมดา พนักงานต้องมีความขยันตั้งใจในการปรับปรุงหรือเพิ่มผลผลิตของตนให้สูงขึ้น
- 3) ต้องมีการกำหนดมาตรฐานเวลา มาตรฐานของงาน วิธีการวัดผลงานที่จะใช้ในระบบค่าตอบแทนแบบจูงใจ

Career Path Management and Safety การจัดการอาชีพ โดยทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้มีผลงานที่ดี เพื่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน อีกทั้งในด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความสุขและสนุกในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตได้เป็นอย่างมาก

### 3.6 กรอบแนวคิด Competency Model

กฤติน กุลเพ็ง (2557) กล่าวว่า Competency Model มี 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Functional Competency) และสมรรถนะระดับบริหาร (Managerial Competency) หรือบางตำราอาจเรียกอีกชื่อหนึ่งก็ได้ สมรรถนะระดับผู้นำ (Leadership Competency สมรรถนะส่วนนี้ ใช้เฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าขึ้นไปเท่านั้น ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 Competency Model

ที่มา: <http://www.krittin.in.th/articles/การกำหนด-competency-model/> ค้นคืนเมื่อวันที่ เมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563

**3.6.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC)** หมายถึงทักษะ และคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบไปด้วย

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)
- 2) บริการที่ดี (Service Mind-SERV)
- 3) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork-TW)
- 4) จริยธรรม (Integrity-ING)
- 5) การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)

**3.6.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency: FC)** หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ประกอบไปด้วย

- 1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking-AT)

- 2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking-CT)
- 3) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking-INF)
- 4) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity-CS)
- 5) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding-IU)
- 6) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness-PROAC)
- 7) ความถูกต้องของงาน (Concern for Order-CO)
- 8) ความมั่นใจของตนเอง (Self Confidence-SCF)
- 9) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility-FLX)
- 10) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing-CI)
- 11) สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality-AQ)
- 12) การประสานงาน (Coordination-COOR)
- 13) การวางแผน (Planning-PLAN)
- 14) การติดตามงาน (Follow up-FO)
- 15) การเจรจาต่อรอง (Negotiation-NE)
- 16) การแก้ปัญหา (Problem Solving-PS)
- 17) การให้คำปรึกษา (Consultation-CONSULT)
- 18) การบริหารงานวิจัย (Research Management-RM)
- 19) การบริหารโครงการ (Project Management-PM)
- 20) การบริหารงบประมาณ (Budget Management-BM)
- 21) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (English Literacy-ENG)
- 22) ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ IT (IT Literacy-IT)
- 23) ความสามารถในการจัดทำเอกสาร (Writing Literacy-WRITE)

**3.6.3 สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency: MC)** หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับ จัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวางไว้ ซึ่งสมรรถนะด้านการบริหาร ประกอบไปด้วย

- 1) วิสัยทัศน์ (Visioning-VI)
- 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management-CM)
- 3) การให้อำนาจผู้อื่น (Empowerment-EM)
- 4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management-PM)
- 5) การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others-DEV)



## 4. ข้อมูลเบื้องต้น บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

### 4.1 ประวัติความเป็นมาของ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2530 เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัท ROHM ซึ่งมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เกียวโต ประเทศญี่ปุ่น ผลิตอุปกรณ์เซมิคอนดักเตอร์ เช่น ไอซีรีซิสเตอร์ ทรานซิสเตอร์ ไดโอด แทนทาลัมคาปาซิเตอร์ เป็นต้น โดยท่านประธานบริษัท Mr.Kagiyama ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานซึ่งเป็นหนึ่งในผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ผ่านนโยบาย “Fun to work” คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความสุขหรือความสนุกในการทำงาน โดยเชื่อว่าหากพนักงานมีความสุขในการทำงานจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปสู่ผลกำไรของบริษัทที่มากขึ้น

#### พันธกิจองค์กร

พวกเราให้ความสำคัญกับคุณภาพเป็นอันดับหนึ่งเสมอ เป้าหมายของพวกเราคือการจัดสรรผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุดทั้งภายในและภายนอกประเทศในปริมาณมากอย่างยั่งยืนไม่ว่าจะประสบกับอุปสรรคใดควบคู่ไปกับการอุทิศตนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวัฒนธรรม

#### นโยบายพื้นฐานการบริหาร

บริษัทจะดำเนินกิจกรรมการประกันคุณภาพอย่างจริงจัง และสร้างผลกำไรที่เหมาะสมด้วยความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ บริษัทจะมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรผ่านการยกระดับเทคโนโลยีเฉพาะของหน่วยงานต่างๆ เพื่อผลิตผลิตภัณฑ์ชั้นนำของโลกบริษัทจะส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์และมั่นคง ชัดเจนปราศจากปัญหาและความเป็นมนุษย์เพื่อการอุทิศตนทำประโยชน์แก่สังคม บริษัทจะแสวงหาและพัฒนาบุคลากร ที่มีความสามารถในหลากหลายสาขาเพื่อเป็นรากฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

#### นโยบายพื้นฐานการควบคุมคุณภาพ

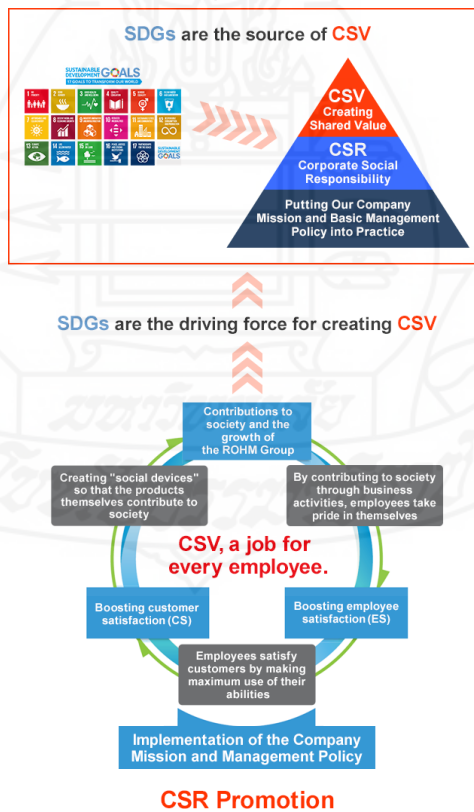
- 1) ส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานภายในบริษัทอย่างทั่วถึง และจัดตั้งระบบการควบคุมด้วยข้อมูล
- 2) ดำเนินกิจกรรมการวิจัยอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง มุ่งมั่นพัฒนาเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ
- 3) ส่งเสริมการใช้วิถีทางสถิติในกิจกรรมทุกสาขาขององค์กร
- 4) จัดตั้งระบบการรับประกันคุณภาพในทุกกระบวนการผลิต

- 5) พัฒนารูปแบบการผลิตให้มีความทันสมัยอยู่เสมอเพื่อลดต้นทุนการผลิต
- 6) ในการจัดซื้อวัตถุดิบหรือชิ้นส่วนกึ่งสำเร็จรูป ให้ผู้ส่งมอบประกันคุณภาพโดยการจัดทำสัญญา

**นโยบาย CSR และกลยุทธ์ทางธุรกิจ**

นโยบายพื้นฐาน CSR ของกลุ่มบริษัท ROHM พวกเราจะดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตจากมุมมองอันเป็นสากล และจะอุทิศตนเพื่อให้เกิดการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของนโยบายองค์กร พันธกิจองค์กร นโยบายพื้นฐานการบริหาร และเราจะมุ่งมั่นในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นความไว้วางใจจากสังคมและการเติบโตที่ยั่งยืนขององค์กร

ROHM ก่อตั้งตั้งปรัชญา CSV ที่เกี่ยวข้องกับ SDGs (Sustainable Development Goals) กลุ่มบริษัท ROHM สร้างกิจกรรม CSV ภายใต้วิสัยทัศน์นี้ (ภาพประกอบ) เราพยายามที่จะเป็น บริษัทที่สามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการรวบรวมทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายจากทั่วโลกและช่วยให้พวกเขาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถขณะเดียวกันก็มอบความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ในการดำเนินธุรกิจ



ภาพที่ 2.9 ปรัชญา CSV ที่เกี่ยวข้องกับ SDGs ของโรม  
ที่มา: <https://csr.rohm.com/commitment/> ค้นคืนเมื่อวันที่ เมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563

วิธีการดำเนินงานของเรา คือ กลยุทธ์ของ ROHM เพื่อเร่งกิจกรรม CSV และบรรลุเป้าหมายของ SDGs ด้วยการมีส่วนร่วมใน SDGs ในฐานะเป้าหมายร่วมระดับโลก กลุ่ม ROHM ได้มุ่งมั่นทำกิจกรรม CSV เพื่อสร้างคุณค่าที่ช่วยแก้ไขปัญหาลังคม

#### 4.2 ศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต

PD (Production) หมายถึง ฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ในการผลิตงานในกระบวนการ

PC (Production Control) ฝ่ายควบคุมและวางแผนการผลิต ทำหน้าที่จัดเตรียม 4M ในกระบวนการ วางแผนการผลิต ประสานงาน ติดตามงาน

PM (Production Maintenance) ฝ่ายซ่อมบำรุงเครื่องจักร

QC (Quality Control) ฝ่ายควบคุมคุณภาพ

LSI (Large-Scale Integration) วงจรรวมขนาดใหญ่ อยู่ใน IC

HQ (Head Quarter) หน่วยงาน

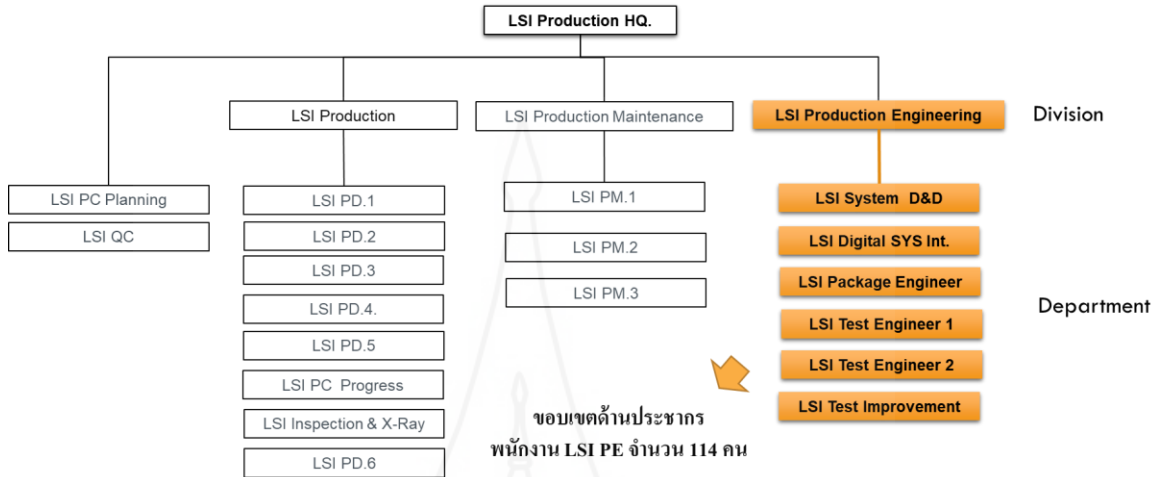
Final Test คือ ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการทดสอบไอซี ก่อนส่งมอบชิ้นงานให้ลูกค้า

4M ได้แก่ Man (คน) Machine (เครื่องจักร) Material (ชิ้นส่วนงาน) Method (วิธีการ)

KPI (Key Performance Indicator) คือ ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน โดยจะแสดงให้เห็นรายละเอียดในความสำเร็จหรือล้มเหลวของงาน KPI เป็นเทคนิควิธีการหนึ่งที่นิยมนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดย อาจวัดเป็น ตัวบุคคล หรือเป็น ทีม

WIP (Work In Process) หมายถึง งานระหว่างทำงาน เป็นงานอยู่ในระหว่างกระบวนการที่ยังผลิตไม่เสร็จ แยกเป็นต้นทุนการผลิตในส่วนของค่าเก็บรักษา, ค่าเสียโอกาส เช่น เมื่อมีการถูกป้อนเข้าไปในกระบวนการผลิตมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นหรือมากกว่ากำลังการผลิตของกระบวนการถัดไปอันเกิดมาจากการวางแผนและการควบคุมกระบวนการที่ขาดประสิทธิภาพ ก็จะเกิดงานค้างค้ำในกระบวนการผลิตที่ยังไม่สามารถทำให้เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปได้ ณ ตอนนั้น ทำให้เกิดต้นทุนการผลิตในส่วนของงานระหว่างทำขึ้นมา ต้นทุนงานผลิตส่วนนี้จะมากหรือน้อยอยู่ที่ความสมดุลของการผลิตและการขาย

### 4.3 แนะนำฝ่ายงานต่างๆภายในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ ในสังกัด LSI HQ



ภาพที่ 2.10 ผังองค์กรของ LSI Head Quarter

ที่มา: LSI HQ organization (2019)

วิศวกรในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ ในสังกัด LSI HQ ซึ่งรับผิดชอบงานด้านวิศวกรรมการผลิตของ LSI (Large Scale ICs) มีพนักงานทั้งสิ้น 114 คน โดยแบ่งออกเป็น 6 ฝ่าย ดังนี้

- 1) Digitalization system integrator รับผิดชอบในส่วนของระบบเซิร์ฟเวอร์ต่างๆ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพใน การกระบวนการผลิตโดยการพัฒนาระบบให้มีความทันสมัย
- 2) System D&D Engineer รับผิดชอบในส่วนของ Controller ซึ่งเป็นเครื่องที่ทำหน้าที่ในการควบคุมเครื่องจักรในการผลิต
- 3) Package Engineer รับผิดชอบในส่วนของการออกแบบและพัฒนา Package ของ IC
- 4) Test Engineer 1 รับผิดชอบในส่วนองงานซ่อมบำรุงเครื่องทดสอบ IC และการจัดการงาน Low yield ในกระบวนการ Electric Die Sort (ชั้น3) และ Final Test ที่ชั้น 1
- 5) Test Engineer 2 รับผิดชอบในส่วนองงานซ่อมบำรุงเครื่องทดสอบ IC และการจัดการงาน Low yield ในกระบวนการสุดท้าย Final Test ที่ชั้น 2
- 6) Test Improvement รับผิดชอบในส่วนองการพัฒนากระบวนการทดสอบ IC การประเมินผลิตภัณฑ์ใหม่ ระบบการทดสอบ IC และงานซ่อมบำรุง (Offline) เครื่อง IC Tester ทั้งหมด

## 5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาหัวข้อ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผู้ศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### 5.1 ผลงานวิจัยภายในประเทศ

กานดา คำมาก (2555) งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา” เป็นวิทยานิพนธ์ส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 391 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สถิติ Independent Sample t Test สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า แรงจูงใจภายในด้านความมีอิสระ ( $r = 0.901$ ) และความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ ( $r = 0.901$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความท้าทายในงานและด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์พนักงานได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ในงานประจำวันซึ่งได้แก่การจัดฝึกอบรม ให้แก่พนักงานเป็นประจำทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นอกจากนี้ยังขาดการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ( $r = 0.882$ ) และความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $r = 0.893$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลและด้านนโยบายขององค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอาจเนื่องมาจากมีความแตกต่างกันในเรื่องของผลตอบแทนระหว่างผู้บริหารและพนักงานและความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องของสวัสดิการในด้านต่างๆ ส่วนด้านนโยบายขององค์กร

อาจจะเนื่องมาจากพนักงานยังไม่เห็นด้วยกับนโยบายในปัจจุบันที่ยังไม่เป็นรูปธรรมและควรมีการกำหนดนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งสองฝ่าย

ปัญญาพร จูติพงศ์ (2558) งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด” วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอน สตรัคชั่น จ จำกัด 2.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอน สตรัคชั่น จำกัด 3.เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์ เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 120 คน เนื่องจากประชากรมีขนาดเล็ก ผู้ศึกษาจึงเก็บแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผล ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท โดยรู้จัก บริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับสูง 3.ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้ายด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้าน ความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดย ภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการ แสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_{รวม} = 0.124 + 0.357 (X_4) + 0.167 (X_{10})$$

วุฒิพงศ์ ปิคาน (2558) การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัท โคลไทยแลนด์ จำกัด”

เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัท โคลไทยแลนด์ จำกัด ศึกษาในกลุ่มประชากร 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทาง เดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี และมีรายได้ 20,001- 25,000 บาท 2. แรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัท โคล ไทยแลนด์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยกย่องนับ ถือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้าน ความสำเร็จของงาน 3. แรงจูงใจภายนอกในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของ บริษัท โคล ไทยแลนด์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านเทคโนโลยีอยู่ ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และด้านการนิเทศงาน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับ หัวหน้าแผนก ของบริษัท โคลไทยแลนด์ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.496 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเป็นบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจที่ ระดับปานกลาง ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางด้วย ใน ส่วนของแรงจูงใจภายใน มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อย ในทิศทางเดียวกัน  $p = 0.364$  เมื่อแยก เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน  $p = 0.135$  ด้านความยกย่องนับถือนับถือ  $p = 0.330$  ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  $p = 0.397$  และด้านความท้าทายในงาน  $p = 0.133$

## 5.2 ผลงานวิจัยต่างประเทศ

Emrah Ozsoy (2019) งานวิจัยเรื่อง “การทดสอบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก” ใน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เชิงประจักษ์ เป็นการวิจัย เชิงปริมาณ ที่ออกแบบมาเพื่อทดสอบทฤษฎีกับพนักงานเขตเทศบาลเมือง Sakarya ประเทศตุรกี จำนวน 162 คน

จากผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้รับการสนับสนุนในระดับ หนึ่งและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงานซึ่งถือเป็นปัจจัย

ด้านสุขอนามัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่ามีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ เช่น ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า พบว่ามีแรงจูงใจน้อยกว่าที่ควรจะเป็นในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อพนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็ลดลงด้วยเช่นกัน

Samuel Oluwadare Ajayi (2019) งานวิจัยเรื่อง “การกระตุ้นแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยต่างๆในประเทศไนจีเรีย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าพนักงานได้รับแรงจูงใจและมีส่วนร่วมอย่างไร พนักงานที่มีแรงบันดาลใจมีแนวโน้มที่จะมุ่งมั่นและพอใจในงานของพวกเขาอันนำไปสู่การประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร เพราะผลตอบแทนทางการเงินเดือนอสังหาริมทรัพย์หรือโบนัสค่าคอมมิชชั่น ฯลฯ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ ยังมีวิธีอื่นๆ ที่พนักงานสามารถสร้างแรงจูงใจโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายทางการเงิน วรรณกรรมเชิงประจักษ์นี้ได้รับการยืนยันแล้วว่ารูปแบบของแรงจูงใจที่ไม่ใช่ทางการเงินก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมือนกันหรือดีกว่ารูปแบบทางการเงิน การศึกษานี้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการกระตุ้นแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยในรัฐ โอกูนา วัตถุประสงค์เฉพาะของการศึกษาคือเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของการทำงานของพนักงานกับความสำเร็จ ความมีอิสระ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาส่วนบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือและลักษณะของงาน การศึกษาใช้การสำรวจเชิงพรรณนาและใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้สำรวจการวิจัยกับ 3 มหาวิทยาลัยในรัฐ Ogun ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตร มหาวิทยาลัย Olabisi Onabanjo และมหาวิทยาลัย Crawford ประชากรของการศึกษาประกอบไปด้วยพนักงาน 4,458 คน อย่างไรก็ตามหลังจากใช้สูตรทาร์เยมาน่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 477 คน การศึกษาใช้ข้อมูลปฐมภูมิผ่านแบบสอบถามที่ได้รับการดูแลเพื่อรับข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถาม 477 ฉบับ มีฉบับที่ตอบกลับมาแล้วจำนวน 378 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมากกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รองลงมาคือ ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งหมดล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่งใน



รัฐโกลน โดยมีค่า  $r$  ดังต่อไปนี้ ด้านความสำเร็จ ( $r = 0.900$ ;  $p < 0.05$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $r = 0.939$ ;  $p < 0.05$ ) ด้านชีวิตส่วนตัว ( $r = 0.921$ ;  $p < 0.05$ ) ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ( $r = 0.926$ ;  $p < 0.05$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $r = 0.924$ ;  $p < 0.05$ ) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $r = 0.894$ ;  $p < 0.05$ ) ทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่งในรัฐโกลนประเทศไนจีเรีย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทีเกรเตด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบไปด้วยพนักงานและผู้บริหารในส่วนงาน LSI PE ตามสายงานจาก 6 ฝ่าย มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 114 คน ดังตารางที่ 3.1 โดยการศึกษาค้นคว้าประกอบไปด้วยพนักงานทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ดังนี้

1. พนักงานระดับ 2 ได้แก่ ช่างเทคนิค
2. พนักงานระดับ 3 ได้แก่ วิศวกร
3. พนักงานระดับ 4 ได้แก่ วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ 4
4. พนักงานระดับ 5 ได้แก่ วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ 5, รองผู้จัดการแผนก
5. พนักงานระดับ 6 ได้แก่ ผู้จัดการแผนก
6. พนักงานระดับ 7 ได้แก่ รองผู้จัดการฝ่าย
7. พนักงานระดับ 8 ได้แก่ ผู้จัดการฝ่าย

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่  
แยกตามสายงาน 6 ฝ่าย

ฝ่าย	จำนวนพนักงาน
1. Digitalization System Integrator	13
2. System D&D	16
3. Package Engineer	10
4. Test Engineer1	32
5. Test Engineer2	20
6. Test Improvement	23
รวมทั้งสิ้น	114

ที่มา: ข้อมูลพนักงาน LSI PE Division ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2562

โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรเต็มจำนวน 114 คน การศึกษาครั้งนี้ไม่รวมถึงผู้จัดการส่วนวิศวกรรมการผลิต (LSI PE Division) และส่วนงานอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้จัดการส่วนซ่อมบำรุง (LSI PM Division) ผู้จัดการส่วนการผลิต (LSI Production Division) ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ (LSI QC Department) ผู้จัดการฝ่ายการควบคุมการผลิต (LSI Production Control)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (แบบสอบถาม)

การวิจัยนี้เป็นข้อมูลการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้วัดปัจจัยที่สร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน) ฝ่ายงานที่สังกัด อายุงาน(ปี) ตำแหน่งปัจจุบัน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้ Likert Scale, Summated Rating ระดับความคิดเห็นมีดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	= 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	= 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	= 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	= 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	= 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้ Likert Scale, Summated Rating ระดับความคิดเห็นมีดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	= 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	= 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	= 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	= 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	= 1 คะแนน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

## 2.2 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทำการทดสอบคุณภาพ ด้วยความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหา ความชัดเจน ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และความถูกต้อง หลังจากนั้นนำแบบสอบถาม นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ผลการประเมินค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96 ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามนี้มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มประชากรต่อไป

### 2.3 หนังสือขออนุญาต

หนังสือขออนุญาตในการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อนุมัติโดยคุณชัชวรัตน์ ไกรวสิน ผู้จัดการส่วนงานวิศวกรรมการผลิต เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2563

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษารั้งนี้ใช้ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) จากการตอบแบบสอบถามของประชากรในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดำเนินการกับกลุ่มพนักงานในส่วนงาน LSI PE จำนวน 114 คน โดยในการเก็บข้อมูลผู้ศึกษามีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

3.1 กำหนดหมายเลขแบบสอบถามทุกชุด เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบว่าได้ส่งไปที่ชุดและได้รับคืนมาจำนวนกี่ชุด มีชุดใดหายไปบ้าง และกรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์สามารถสอบถามไปยังผู้จัดการฝ่ายได้

3.2 แจกแบบสอบถาม โดยแยกตามจำนวนพนักงานแต่ละฝ่ายงานและใส่ซองจำนวน 6 ซอง และนำไปให้ผู้จัดการฝ่ายพร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์และรายละเอียดด้วยตัวผู้ศึกษาเอง

3.3 ผู้จัดการแต่ละฝ่ายรวบรวมและคืนแบบสอบถามให้ผู้ศึกษาโดยใช้เวลารวม 7 วัน ดังแสดงในภาพที่ 3.1

**แผนในการทำการสำรวจงานวิจัย**

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	Department	ระยะเวลา (นาที)	3-Feb		4-Feb		5-Feb		6-Feb		7-Feb	
				AM	PM	AM	PM	AM	PM	AM	PM	AM	PM
1	แจกแบบสอบถาม อธิบายวัตถุประสงค์และรายละเอียด *	Digitalization System Integrator	5										
		System D&D	5										
		Package Engineer	5										
		Test Engineer1	5										
		Test Engineer2	5										
		Test Improvement	5										
2	พนักงานตอบแบบสอบถาม	All	10-15 (ต่อคน)										
3	เก็บรวบรวมแบบสอบถาม	All	10										

\* ระยะเวลาหรือวิธีการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามที่ทางผู้จัดการแต่ละฝ่ายสะดวก

ฝ่าย	จำนวนพนักงาน	หมายเลขชุดเอกสาร
Digitalization System Integrator	13	1-13
System D&D	16	14-29
Package Engineer	10	30-39
Test Engineer1	32	40-71
Test Engineer2	20	72-91
Test Improvement	23	92-114
รวม	114	

**รายละเอียดการจัดการเอกสาร**

- จัดส่งเอกสารใส่ซองเอกสารจำนวน 6 ชุด
- หลังจากพนักงานตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้น รวบรวมใส่ซองและปิดผนึก

เบอร์โทรศัพท์ 096-9422409 (พนธ์)

**"ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ"**

ภาพที่ 3.1 แผนในการทำการสำรวจงานวิจัย

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.1 การตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล

ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่จะต้องนำไปทำการวิเคราะห์จากแบบสอบถามทุกชุดที่ได้รับคืน โดยแบบสอบถามชุดใดไม่สมบูรณ์จะติดต่อกลับไปยังผู้ตอบแบบสอบถามผ่านผู้จัดการฝ่ายเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเพิ่มเติมให้สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

### 4.2 การลงรหัส (Coding)

แบบสอบถามทุกชุดจะได้นำมาลงรหัสเพื่อสะดวกในการนำไปประมวลผล

### 4.3 กำหนดเกณฑ์การแปรผลของค่าเฉลี่ยที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

สำหรับตัวแปรที่วัดเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) และใช้ค่าสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยจัดระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้ตามช่วงคะแนนวัดและกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการอันตรภาคชั้น (Best, 1960: 190) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงการวัด} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้นอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 และนำค่าเฉลี่ยแต่ละข้อมูลมาเทียบกับเกณฑ์ในการให้ความหมายได้พิจารณาโดยใช้เกณฑ์กำหนดความหมายตามขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1981: 182) รายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยมาก

#### 4.4 กำหนดเกณฑ์การแปรผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สันหากค่าสหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดเกณฑ์โดยใช้การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Hinkle D, E., 1998: 118) ไว้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ)	ระดับของความสัมพันธ์
.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด
.70-0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
.50-0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 –0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย
.00-0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.1 สถิติเชิงพรรณนา

ด้านการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใช้การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

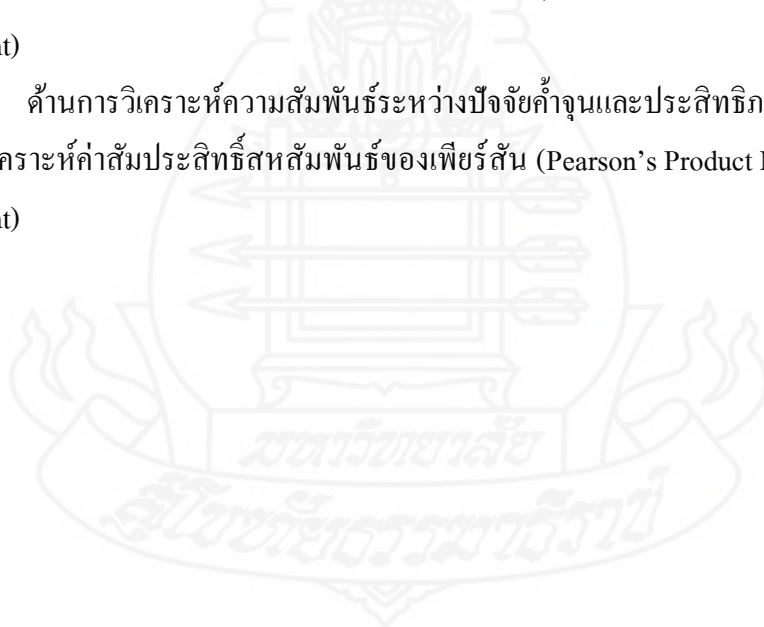
ด้านการศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้จากค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงาน ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน ดำเนินการ โดยการนำค่าเฉลี่ยประชากร ( $\mu$ ) ของแต่ละฝ่ายงาน ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน

### 5.2 สถิติเชิงอ้างอิง

ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ผู้ศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\mu$  = ค่าเฉลี่ยประชากร

$\sigma$  = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\rho$  = ค่าสหสัมพันธ์ของประชากร

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

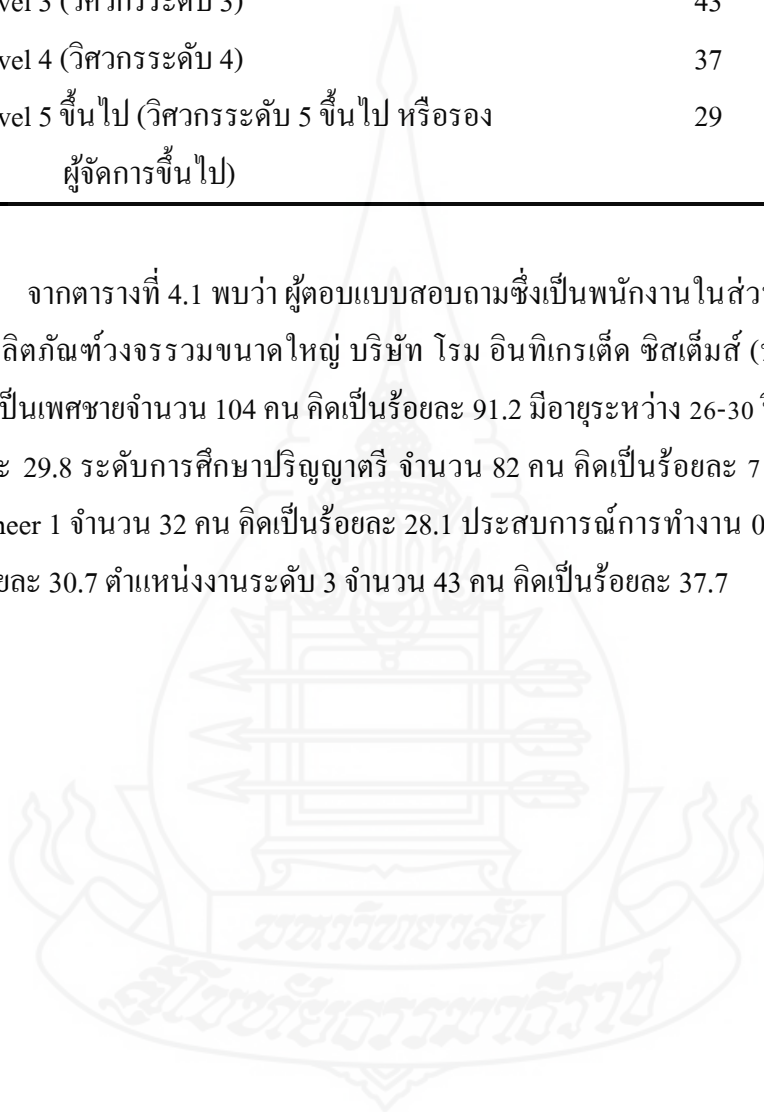
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลของพนักงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	104	91.2
หญิง	10	8.8
2. อายุ		
18-25 ปี	22	19.3
26-30 ปี	34	29.8
31-35 ปี	28	24.6
36 ปีขึ้นไป	30	26.3
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	27.2
ปริญญาตรี	82	71.9
ปริญญาโท	1	.9
อื่นๆ	0	0
4. ฝ่ายงานที่สังกัด		
Test Engineer1	32	28.1
Test Engineer2	20	17.5
Test Improvement	23	20.2
Package Engineer	10	8.8
Digitalization System Integrator	13	11.4
System D&D	16	14.0
5. ประสบการณ์การทำงาน		
0-3 ปี	35	30.7
4-6 ปี	23	20.2
7-9 ปี	15	13.2
10 ปีขึ้นไป	41	36.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>6. ตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
Level 2 (ช่างเทคนิค)	5	4.4
Level 3 (วิศวกรระดับ 3)	43	37.7
Level 4 (วิศวกรระดับ 4)	37	32.5
Level 5 ขึ้นไป (วิศวกรระดับ 5 ขึ้นไป หรือรองผู้จัดการขึ้นไป)	29	25.4

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โธม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 ฝ่ายงานที่สังกัด Test Engineer 1 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ประสบการณ์การทำงาน 0-3 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ตำแหน่งงานระดับ 3 จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7



**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงาน  
วิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด  
ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด**

ผลการแสดงความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงาน

No.	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	คุณภาพงาน	4.21	0.70	มากที่สุด
2.	ปริมาณงาน	3.95	0.74	มาก
3.	เวลา	3.92	0.67	มาก
4.	ค่าใช้จ่าย	4.15	0.70	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงานมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.21$ ) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่าย ( $\mu = 4.15$ ) และน้อยที่สุดคือ เวลา ( $\mu = 3.92$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ แยกเป็นรายชื่อ

No.	คุณภาพ	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานให้ความสำคัญต่อคุณภาพของงานในความรับผิดชอบของตนเองเสมอ	4.52	0.63	มากที่สุด
2.	พนักงานคิดว่างานที่ทำมีคุณภาพและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน	4.19	0.74	มาก
3.	พนักงานคิดว่าคุณภาพงานของตน ได้รับความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น PD, PC และ QC	3.91	0.75	มาก
	รวม	4.21	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.21$ ) โดยพนักงานให้ความสำคัญต่อคุณภาพของงานในความรับผิดชอบของตนเองเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.52$ ) รองลงมาคือ พนักงานคิดว่างานที่ทำมีคุณภาพและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ( $\mu = 4.19$ ) และน้อยที่สุดคือ พนักงานคิดว่าคุณภาพงานของตน ได้รับความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น PD, PC และ QC ( $\mu = 3.91$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน แยกเป็นรายชื่อ

No.	ปริมาณงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามเป้าหมายในแต่ละวันเป็นอย่างดี	3.90	0.72	มาก
2.	พนักงานคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับ เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.86	0.85	มาก
3.	พนักงานให้ความสำคัญกับการรักษาระดับปริมาณงานตามแผนงานที่วางไว้	4.09	0.65	มาก
	รวม	3.95	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.95$ ) โดยพนักงานให้ความสำคัญกับการรักษาระดับปริมาณงานตามแผนงานที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.09$ ) รองลงมาคือ พนักงานสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามเป้าหมายในแต่ละวันเป็นอย่างดี ( $\mu = 3.90$ ) และน้อยที่สุดคือ พนักงานคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับ เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ( $\mu = 3.86$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลา แยกเป็นรายชื่อ

No.	เวลา	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานสามารถทำงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นอย่างดี	3.85	0.71	มาก
2.	พนักงานคิดว่าระยะเวลาที่กำหนด เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.84	0.65	มาก
3.	พนักงานให้ความสำคัญกับการรักษาเวลาในการทำงานตามแผนงานที่วางไว้	4.07	0.66	มาก
รวม		3.92	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.92$ ) โดยพนักงานให้ความสำคัญกับการรักษาเวลาในการทำงานตามแผนงานที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.07$ ) รองลงมาคือ พนักงานสามารถทำงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นอย่างดี ( $\mu = 3.85$ ) และน้อยที่สุดคือ พนักงานคิดว่าระยะเวลาที่กำหนด เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ( $\mu = 3.84$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย แยกเป็นรายชื่อ

No.	ค่าใช้จ่าย	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ อย่างประหยัดและเหมาะสม	4.17	0.68	มาก
2.	พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการลดค่าใช้จ่าย	4.08	0.71	มาก
3.	พนักงานให้ความสำคัญกับการลดค่าใช้จ่าย เพื่อผลกำไรสูงสุดของบริษัท	4.21	0.71	มากที่สุด
<b>รวม</b>		4.15	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ต่างๆรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.15$ ) โดยพนักงานให้ความสำคัญกับการลดค่าใช้จ่าย เพื่อผลกำไรสูงสุดของบริษัท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.21$ ) รองลงมาคือ พนักงานใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ อย่างประหยัดและเหมาะสม ( $\mu = 4.17$ ) และน้อยที่สุดคือ พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการลดค่าใช้จ่าย ( $\mu = 4.08$ )

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่  
บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด**

ผลการแสดงความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7-4.20

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงาน

No.	ปัจจัยเชิงใจ	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	ความสำเร็จของงาน	4.03	0.65	มาก
2.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.99	0.63	มาก
3.	ความก้าวหน้า	3.90	0.70	มาก
4.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.63	0.68	มาก
5.	ความรับผิดชอบในงาน	4.04	0.57	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.04$ ) รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน ( $\mu = 4.03$ ) และน้อยที่สุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.63$ )



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จของงาน แยกเป็นรายชื่อ

No.	ความสำเร็จของงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	ในรอบปีที่ผ่านมาพนักงานคิดว่าปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี	3.92	0.73	มาก
2.	งานของพนักงานมีความเกี่ยวข้องกับแผนกอื่นๆซึ่งมีผลกับความสำเร็จในงาน	4.09	0.76	มาก
3.	พนักงานมีความพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	4.08	0.82	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.03</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยงานของพนักงานมีความเกี่ยวข้องกับแผนกอื่นๆซึ่งมีผลกับความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.09$ ) รองลงมาคือ พนักงานมีความพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ ( $\mu = 4.08$ ) และน้อยที่สุดคือ ในรอบปีที่ผ่านมาพนักงานคิดว่าปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ( $\mu = 3.92$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แยกเป็นรายชื่อ

No.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	งานที่พนักงานทำเป็นสิ่งที่ทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จและเห็นผลงาน	4.03	0.75	มาก
2.	พนักงานพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.80	มาก
3.	ในรอบปีที่ผ่านมาพนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนางานที่ปฏิบัติ	3.90	0.87	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.99</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยงานที่พนักงานทำเป็นสิ่งที่ทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จและเห็นผลงาน และพนักงานพอใจในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.03$ ) และน้อยที่สุดคือ ในรอบปีที่ผ่านมาพนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนางานที่ปฏิบัติ ( $\mu = 3.90$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า แยกเป็นรายชื่อ

No.	ความก้าวหน้า	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.82	0.90	มาก
2.	พนักงานได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย อันส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง	3.86	0.88	มาก
3.	งานที่พนักงานทำมีความสำคัญต่อบริษัทอันส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	4.02	0.79	มาก
รวม		3.90	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยงานที่พนักงานทำมีความสำคัญต่อบริษัทอันส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.02$ ) รองลงมาคือ พนักงานได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย อันส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ( $\mu = 3.86$ ) และน้อยที่สุดคือ พนักงานได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\mu = 3.82$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แยกเป็นรายชื่อ

No.	การได้รับการยอมรับนับถือ	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.75	มาก
2.	พนักงานได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถในการทำงานจากหัวหน้างาน	3.61	0.83	มาก
3.	พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา	3.64	0.73	มาก
<b>รวม</b>		3.63	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรยาขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและพนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 3.64$ ) และน้อยที่สุดคือพนักงานได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถในการทำงานจากหัวหน้างาน ( $\mu = 3.61$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน แยกเป็นรายชื่อ

No.	ความรับผิดชอบในงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานมีความรับผิดชอบในงานสูง โดยจะทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด หากงานไม่เสร็จในเวลา จะทำงานล่วงเวลาอยู่เสมอๆ	4.04	0.81	มาก
2.	งานที่ท่านส่งมอบสู่กระบวนการถัดไปไม่เคยมีข้อบกพร่องเลย	3.67	0.70	มาก
3.	เมื่อพนักงานพบสิ่งผิดปกติในงาน พนักงานจะรายงานหัวหน้างานและแก้ไขโดยทันที	4.40	0.70	มากที่สุด
<b>รวม</b>		4.04	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงธรรมชาติขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพนักงานพบสิ่งผิดปกติในงาน พนักงานจะรายงานหัวหน้างานและแก้ไขโดยทันที อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.40$ ) รองลงมาคือ พนักงานมีความรับผิดชอบในงานสูง โดยจะทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด หากงานไม่เสร็จในเวลา จะทำงานล่วงเวลาอยู่เสมอๆ ( $\mu = 4.04$ ) และน้อยที่สุดคือ งานที่ทันท่วงทีส่งมอบสู่กระบวนการถัดไปไม่เคยมีข้อบกพร่องเลย ( $\mu = 3.67$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจำวนในการปฏิบัติงานของพนักงาน

No.	ปัจจัยจำวน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	เงินเดือนและสวัสดิการ	3.61	0.88	มาก
2.	โอกาสการเจริญเติบโต	3.62	0.86	มาก
3.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.00	0.68	มาก
4.	เทคนิคการบังคับบัญชา	3.96	0.77	มาก
5.	นโยบายและการบริหาร	3.89	0.57	มาก
6.	สภาพการทำงาน	3.63	0.76	มาก
7.	ความมั่นคงในการทำงาน	4.15	0.70	มาก
<b>รวม</b>		3.84	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงธรรมชาติขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจำวนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.15$ ) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 4.00$ ) และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการ ( $\mu = 3.61$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แยกเป็นรายชื่อ

No.	เงินเดือนและสวัสดิการ	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.53	0.97	มาก
2.	พนักงานพอใจสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	3.73	0.94	มาก
3.	พนักงานคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.57	0.91	มาก
<b>รวม</b>		3.61	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานพอใจสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 3.73$ ) รองลงมาคือ พนักงานคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ ( $\mu = 3.57$ ) และน้อยที่สุดคือ พนักงานพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ( $\mu = 3.53$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต แยกเป็นรายชื่อ

No.	โอกาสการเจริญเติบโต	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานพอใจกับโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงานในช่วงที่ผ่านมา	3.64	0.98	มาก
2.	พนักงานคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จะส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเจริญเติบโต	3.67	0.95	มาก
3.	พนักงานคิดว่าได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.56	0.89	มาก
<b>รวม</b>		3.62	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จะส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 3.67$ ) รองลงมาคือ พนักงานพอใจกับโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน ในช่วงที่ผ่านมา ( $\mu = 3.64$ ) และน้อยที่สุดคือ พนักงานคิดว่าได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ( $\mu = 3.56$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แยกเป็นรายชื่อ

No.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน พนักงานได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.07	0.82	มาก
2.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.91	0.89	มาก
3.	พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่องานที่ทำ เช่น PD, PC และ QC	4.03	0.85	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.00</b>	<b>0.85</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน พนักงานได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.07$ ) รองลงมาคือ พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่องานที่ทำ เช่น PD, PC และ QC ( $\mu = 4.03$ ) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงาน ( $\mu = 3.91$ )

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา แยกเป็นรายชื่อ

No.	เทคนิคการบังคับบัญชา	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานได้รับการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานจากหัวหน้างานอยู่เสมอ	3.89	0.88	มาก
2.	พนักงานมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของหัวหน้างาน	3.96	0.87	มาก
3.	หัวหน้างานของพนักงานมีการสื่อสารและการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.81	มาก
<b>รวม</b>		3.96	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยหัวหน้างานของพนักงานมีการสื่อสารและการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.03$ ) รองลงมาคือ พนักงานมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของหัวหน้างาน ( $\mu = 3.96$ ) และน้อยที่สุดคือ พนักงานได้รับการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานจากหัวหน้างานอยู่เสมอ ( $\mu = 3.89$ )

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร แยกเป็นรายชื่อ

No.	นโยบายและการบริหาร	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานมีความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์การ องค์กร	3.94	0.66	มาก
2.	พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงาน ได้เป็นอย่างดี	3.86	0.66	มาก
3.	พนักงานคิดว่านโยบายและการบริหารภายในองค์กรมี ความเหมาะสม ส่งผลให้ทีมงานทำงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	3.88	0.69	มาก
<b>รวม</b>		3.89	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 3.94$ ) รองลงมาคือ พนักงานคิดว่านโยบายและการบริหารภายในองค์กรมีความเหมาะสม ส่งผลให้ทีมงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ( $\mu = 3.88$ ) และน้อยที่สุดคือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานได้เป็นอย่างดี ( $\mu = 3.86$ )



ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แยกเป็นรายชื่อ

No.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัทมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.75	0.92	มาก
2.	พนักงานคิดว่าอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.35	0.86	ปานกลาง
3.	พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมและเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน	3.78	0.86	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.63</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมและเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 3.78$ ) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัทมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี ( $\mu = 3.75$ ) และน้อยที่สุดคือ พนักงานคิดว่าอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.35$ )

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน แยกเป็นรายชื่อ

No.	ความมั่นคงในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	พนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงในการทำงานในบริษัท	4.16	0.82	มาก
2.	พนักงานมีความมั่นใจในทีมงาน ว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของบริษัทได้	4.20	0.73	มาก
3.	พนักงานมั่นใจว่างานที่ท่านทำจะมีความต่อเนื่องในระยะยาว	4.11	0.83	มาก
	รวม	4.15	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความมั่นใจในทีมงาน ว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของบริษัทได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.20$ ) รองลงมาคือ พนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงในการทำงานในบริษัท ( $\mu = 4.16$ ) และน้อยที่สุดคือ พนักงานมั่นใจว่างานที่ท่านทำจะมีความต่อเนื่องในระยะยาว ( $\mu = 4.11$ )

**ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามตำแหน่งงาน**

ผลการแสดงความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปรากฏผลดังตารางที่ 4.21-4.35

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

No.	ฝ่ายงานที่สังกัด	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	Test Engineer1	32	4.11	0.59	มาก
2.	Test Engineer2	20	3.86	0.46	มาก
3.	Test Improvement	23	4.00	0.45	มาก
4.	Package Engineer	10	4.23	0.40	มากที่สุด
5.	Digitalization System Integrator	13	4.15	0.37	มาก
6.	System D&D	16	4.10	0.41	มาก

ประสิทธิภาพโดยรวม

จากตารางที่ 4.21 ความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด จากการเปรียบเทียบพบว่า Package Engineer แตกต่างจากฝ่ายงานอื่นทั้งหมด โดยมีประสิทธิภาพมากกว่า ในขณะที่ฝ่ายงานที่เหลือไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

No.	ฝ่ายงานที่สังกัด	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	Test Engineer1	32	4.29	0.71	มากที่สุด
2.	Test Engineer2	20	4.00	0.52	มาก
3.	Test Improvement	23	4.19	0.56	มาก
4.	Package Engineer	10	4.37	0.29	มากที่สุด
5.	Digitalization System Integrator	13	4.05	0.68	มาก
6.	System D&D	16	4.35	0.60	มากที่สุด

Quality = ด้านคุณภาพงาน

จากตารางที่ 4.22 ความเห็นด้านคุณภาพงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด จากการเปรียบเทียบพบว่า แตกต่างกัน โดยฝ่ายงาน Test Engineer1 Package Engineer และ System D&D อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ฝ่ายงาน Test Engineer2 Test Improvement และ Digitalization System Integrator อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

No.	ฝ่ายงานที่สังกัด	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	Test Engineer1	32	3.89	0.66	มาก
2.	Test Engineer2	20	3.85	0.54	มาก
3.	Test Improvement	23	3.90	0.51	มาก
4.	Package Engineer	10	4.13	0.55	มาก
5.	Digitalization System Integrator	13	4.08	0.51	มาก
6.	System D&D	16	4.06	0.52	มาก

Quantity = ด้านปริมาณงาน

จากตารางที่ 4.23 ความเห็นด้านปริมาณงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทุกฝ่ายงานอยู่ในระดับมาก โดย Package Engineer มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเวลา จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

No.	ฝ่ายงานที่สังกัด	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	Test Engineer1	32	3.99	0.63	มาก
2.	Test Engineer2	20	3.78	0.50	มาก
3.	Test Improvement	23	3.72	0.63	มาก
4.	Package Engineer	10	4.27	0.52	มากที่สุด
5.	Digitalization System Integrator	13	4.08	0.31	มาก
6.	System D&D	16	3.90	0.50	มาก

Time = ด้านเวลา

จากตารางที่ 4.24 ความเห็นด้านเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด จากการเปรียบเทียบพบว่า Package Engineer แตกต่างจากฝ่ายงานอื่นทั้งหมด โดยมีประสิทธิภาพมากกว่า ในขณะที่ฝ่ายงานที่เหลือไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

No.	ฝ่ายงานที่สังกัด	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	Test Engineer1	32	4.26	0.71	มากที่สุด
2.	Test Engineer2	20	3.82	0.58	มาก
3.	Test Improvement	23	4.20	0.61	มาก
4.	Package Engineer	10	4.17	0.45	มาก
5.	Digitalization System Integrator	13	4.38	0.56	มากที่สุด
6.	System D&D	16	4.08	0.52	มาก

Cost = ค่าใช้จ่าย

จากตารางที่ 4.25 ความเห็นด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด จากการเปรียบเทียบพบว่า แตกต่างกัน โดยฝ่ายงาน Test Engineer1 และ Digitalization System Integrator อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ฝ่ายงานอื่นที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

No.	ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	0-3 ปี	35	4.13	0.45	มาก
2.	4-6 ปี	23	4.20	0.42	มาก
3.	7-9 ปี	15	4.12	0.45	มาก
4.	10 ปีขึ้นไป	41	3.90	0.52	มาก

ประสิทธิภาพโดยรวม

จากตารางที่ 4.26 ความเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

No.	ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	0-3 ปี	35	4.39	0.54	มากที่สุด
2.	4-6 ปี	23	4.59	0.52	มากที่สุด
3.	7-9 ปี	15	4.20	0.63	มาก
4.	10 ปีขึ้นไป	41	4.21	0.69	มากที่สุด

Quality = ด้านคุณภาพงาน



จากตารางที่ 4.27 ความเห็นด้านคุณภาพงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โธม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า แตกต่างกัน โดยประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-9 ปี แตกต่างจากประสบการณ์การทำงานอื่นทั้งหมด โดยมีคุณภาพงานน้อยกว่า ในขณะที่ส่วนที่เหลือไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โธม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

No.	ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	0-3 ปี	35	3.99	0.61	มาก
2.	4-6 ปี	23	3.93	0.46	มาก
3.	7-9 ปี	15	3.82	0.49	มาก
4.	10 ปีขึ้นไป	41	3.59	0.49	มาก

Quantity = ด้านปริมาณงาน

จากตารางที่ 4.28 ความเห็นด้านปริมาณงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โธม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยประสบการณ์การทำงานระหว่าง 0-3 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเวลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

No.	ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	0-3 ปี	35	3.97	0.56	มาก
2.	4-6 ปี	23	3.90	0.71	มาก
3.	7-9 ปี	15	3.76	0.58	มาก
4.	10 ปีขึ้นไป	41	3.58	0.58	มาก

Time = ด้านเวลา

จากตารางที่ 4.29 ความเห็นด้านเวลาของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยประสบการณ์การทำงานระหว่าง 0-3 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

No.	ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	0-3 ปี	35	4.15	0.48	มาก
2.	4-6 ปี	23	4.38	0.45	มากที่สุด
3.	7-9 ปี	15	4.29	0.47	มากที่สุด
4.	10 ปีขึ้นไป	41	3.94	0.58	มาก

Cost = ค่าใช้จ่าย

จากตารางที่ 4.30 ความเห็นด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า แตกต่างกัน โดยประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี และประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-9 ปี แตกต่างจากประสบการณ์การทำงานอื่นโดยมีความเห็นด้านค่าใช้จ่ายมากกว่า

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

No.	ตำแหน่งงาน	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	Level 2 (ช่างเทคนิค)	5	4.03	0.50	มาก
2.	Level 3 (วิศวกร)	43	4.10	0.56	มาก
3.	Level 4 (วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ4)	37	4.06	0.42	มาก
4.	Level 5 ขึ้นไป (วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ 5 ขึ้นไป, รองผู้จัดการแผนกขึ้นไป)	29	4.00	0.44	มาก

ประสิทธิภาพโดยรวม

จากตารางที่ 4.31 ความเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงาน Level 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

No.	ตำแหน่งงาน	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	Level 2 (ช่างเทคนิค)	5	4.27	0.60	มากที่สุด
2.	Level 3 (วิศวกร)	43	4.30	0.70	มากที่สุด
3.	Level 4 (วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ4)	37	4.32	0.57	มากที่สุด
4.	Level 5 ขึ้นไป (วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ 5 ขึ้นไป, รองผู้จัดการแผนกขึ้นไป)	29	4.45	0.55	มากที่สุด

Quality = ด้านคุณภาพงาน

จากตารางที่ 4.32 ความเห็นด้านคุณภาพงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงาน Level 5 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

No.	ตำแหน่งงาน	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	Level 2 (ช่างเทคนิค)	5	3.93	0.60	มาก
2.	Level 3 (วิศวกร)	43	3.91	0.66	มาก
3.	Level 4 (วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ4)	37	3.80	0.50	มาก
4.	Level 5 ขึ้นไป (วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ 5 ขึ้นไป, รองผู้จัดการแผนกขึ้นไป)	29	3.67	0.37	มาก

Quantity = ด้านปริมาณงาน

จากตารางที่ 4.33 ความเห็นด้านปริมาณงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงาน Level 2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเวลา จำแนกตามตำแหน่งงาน

No.	ตำแหน่งงาน	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	Level 2 (ช่างเทคนิค)	5	3.87	0.30	มาก
2.	Level 3 (วิศวกร)	43	3.97	0.69	มาก
3.	Level 4 (วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ4)	37	3.79	0.58	มาก
4.	Level 5 ขึ้นไป (วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ 5 ขึ้นไป, รองผู้จัดการแผนกขึ้นไป)	29	3.49	0.51	มาก

Time = ด้านเวลา

จากตารางที่ 4.34 ความเห็นด้านเวลาของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงาน Level 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โธม อินทีเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามตำแหน่งงาน

No.	ตำแหน่งงาน	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1.	Level 2 (ช่างเทคนิค)	5	4.13	0.56	มาก
2.	Level 3 (วิศวกร)	43	4.14	0.61	มาก
3.	Level 4 (วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ4)	37	4.16	0.52	มาก
4.	Level 5 ขึ้นไป (วิศวกรผู้ชำนาญงานระดับ 5 ขึ้นไป, รองผู้จัดการแผนกขึ้นไป)	29	4.11	0.45	มาก

Cost = ค่าใช้จ่าย

จากตารางที่ 4.35 ความเห็นด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงรวมขนาดใหญ่ บริษัท โธม อินทีเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงาน Level 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด



ตอนที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงาน  
วิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกร  
เต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4.36 ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิ  
เกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

No.	ปัจจัยที่มีผลประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
		$\rho$	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.	ความสำเร็จของงาน	0.712	มาก	เดียวกัน
2.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.597	ปานกลาง	เดียวกัน
3.	ความก้าวหน้า	0.533	ปานกลาง	เดียวกัน
4.	การได้รับการยอมรับนับถือ	0.445	น้อย	เดียวกัน
5.	ความรับผิดชอบในงาน	0.643	ปานกลาง	เดียวกัน
6.	เงินเดือนและสวัสดิการ	0.290	น้อยที่สุด	เดียวกัน
7.	โอกาสการเจริญเติบโต	0.385	น้อย	เดียวกัน
8.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.564	ปานกลาง	เดียวกัน
9.	เทคนิคการบังคับบัญชา	0.500	ปานกลาง	เดียวกัน
10.	นโยบายและการบริหาร	0.674	ปานกลาง	เดียวกัน
11.	สภาพการทำงาน	0.530	ปานกลาง	เดียวกัน
12.	ความมั่นคงในการทำงาน	0.727	มาก	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ปัจจัยในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวม  
ขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในระดับมากในทิศทางเดียวกัน  
( $\rho = 0.727$ ) รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ในระดับมากในทิศทางเดียวกัน ( $\rho =$   
0.712) และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดในทิศทาง  
เดียวกัน ( $\rho = 0.290$ )

ดังนั้นจึงสรุปผลการศึกษาค้างนี้ได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซีสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และความสำเร็จในงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในระดับปานกลางคือ นโยบายและการบริหาร ในขณะที่ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการนั้น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับน้อยที่สุด





## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษารั้ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาขอสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงาน ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

##### 1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษารั้ครั้งนี้ประกอบไปด้วยพนักงานและผู้บริหารในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ ตามสายงานจาก 6 ฝ่าย มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 114 คน โดยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 จำนวนประชากรในส่วนงาน วิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่  
แยกตามสายงาน 6 ฝ่าย

ฝ่าย	จำนวนพนักงาน
1. Digitalization System Integrator	13
2. System D&D	16
3. Package Engineer	10
4. Test Engineer1	32
5. Test Engineer2	20
6. Test Improvement	23
รวมทั้งสิ้น	114

ที่มา: ข้อมูลพนักงาน LSI Production Engineering Division ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2562

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (แบบสอบถาม)

การวิจัยนี้เป็นข้อมูลการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้วัดปัจจัยที่สร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

### 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) จากการตอบแบบสอบถามของประชากรในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดำเนินการกับกลุ่มพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ จำนวน 114 คน ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2563 และได้รับรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบ 114 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### 1.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 ผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้จากค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

1.4.2 ผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้จากค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

1.4.3 ผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงาน ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน ดำเนินการโดยการนำค่าเฉลี่ยประชากร ( $\mu$ ) ของแต่ละฝ่ายงาน ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน

1.4.4 ผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

1.4.5 ผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## 1.5 ผลการศึกษา

### 1.5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 ฝ่ายงานที่สังกัด Test Engineer 1 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ประสบการณ์การทำงาน 0-3 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ตำแหน่งงาน ระดับ 3 จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7

### 1.5.2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงานมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.21$ ) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่าย ( $\mu = 4.15$ ) และน้อยที่สุดคือ เวลา ( $\mu = 3.92$ )

### 1.5.3 ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์ช่วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.04$ ) รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน ( $\mu = 4.03$ ) และน้อยที่สุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.63$ )

ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.15$ ) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 4.00$ ) และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการ ( $\mu = 3.61$ )

**1.5.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน  
ส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์  
(ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงาน**

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงาน LSI Production Engineering บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด จากการเปรียบเทียบพบว่า Package Engineer แตกต่างจากฝ่ายงานอื่นทั้งหมด โดยมีประสิทธิภาพมากกว่า ในขณะที่ฝ่ายงานที่เหลือไม่แตกต่าง

**1.5.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน  
ส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์  
(ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงาน LSI Production Engineering บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

**1.5.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน  
ส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์  
(ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน**

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงาน LSI Production Engineering บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงาน Level 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

**1.5.7 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงาน  
วิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศ  
ไทย) จำกัด**

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยในด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากในทิศทางเดียวกัน ( $\rho = 0.727$ ) รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากในทิศทางเดียวกัน ( $\rho = 0.712$ ) และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดในทิศทางเดียวกัน ( $\rho = 0.290$ )

## 2. อภิปรายผล

2.1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นด้านคุณภาพที่อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดเชิงคุณภาพของ Ishikawa (1963) ที่กล่าวว่า การควบคุมคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่จะต้องร่วมกันปฏิบัติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ที่พบว่าด้านเวลา มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนด้านที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน อาจเป็นเพราะเป็นประเภทธุรกิจที่ต่างกัน ในธุรกิจผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์จะให้ความสำคัญด้านคุณภาพมาก เพราะเป็นผลิตภัณฑ์ที่เน้นความทนทานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า เนื่องจากเป็นผลิตภัณฑ์ที่นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น เครื่องปรับอากาศ โทรศัพท์มือถือ และกล่องอิเล็กทรอนิกส์ที่ทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของระบบต่างๆ ในรถยนต์ (Electronic Control Unit) เป็นต้น ในขณะที่ธุรกิจก่อสร้างนั้นมุ่งส่งมอบงานตามกำหนดเวลา

สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรของบริษัท โรม (สำนักงานใหญ่) ที่ว่า “พวกเราให้ความสำคัญกับคุณภาพเป็นอันดับหนึ่งเสมอ เป้าหมายของพวกเราคือการจัดสรรผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุดทั้งภายในและภายนอกประเทศในปริมาณมากอย่างยั่งยืน ไม่ว่าจะประสบกับอุปสรรคใดควบคู่ไปกับการอุทิศตนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวัฒนธรรม” จากพันธกิจขององค์กรนี้บริษัทจึงมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพเป็นอันดับหนึ่งผ่านนโยบายและแผนการดำเนินงานทั่วทั้งองค์กร ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าคุณภาพ เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนได้รับการถ่ายทอดจากพันธกิจขององค์กรผ่านมายังนโยบายของบริษัท จึงทำให้พนักงานทุกคนซึมซับและตระหนักในคุณภาพอยู่เสมอ

2.2 ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ หากฝ่ายบริหารต้องการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยจูงใจซึ่งจะเป็นลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ของพนักงานเอง หากฝ่ายบริหารต้องการลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดกลุ่มคนที่มีประสิทธิภาพ (Productive People) ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องพิจารณาทั้งสองปัจจัยนี้ (Frederic Herzberg: 1959)

ด้านปัจจัยจิตใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Emrah Ozsoy (2019) ที่พบว่า ระดับปัจจัยจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ที่พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จึงอาจสรุปได้ว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะเป็นปัจจัยทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

**2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายงาน** จากการเปรียบเทียบพบว่า Package Engineer แตกต่างจากฝ่ายงานอื่นทั้งหมด โดยมีประสิทธิภาพมากกว่า ในขณะที่ฝ่ายงานที่เหลือไม่แตกต่างกัน แนวคิดด้านองค์ประกอบของประสิทธิภาพ Peterson and Plowman (1953: 433) ที่สรุปองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

โดยพนักงานในฝ่ายงาน Package Engineer ซึ่งรับผิดชอบการออกแบบผลิตภัณฑ์ จะให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยมีกิจกรรมปรับปรุงพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง อันเป็นภารกิจที่สำคัญที่นอกจากตอบสนองความต้องการของลูกค้าแล้ว ยังเป็นการตอบสนองผลกำไรสูงสุดของบริษัทอีกด้วย

**2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน** จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านคุณภาพที่ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดเชิงคุณภาพของ Ishikawa (1963) ที่กล่าวว่า การควบคุมคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่จะต้องร่วมกันปฏิบัติ สอดคล้องกับนโยบายพื้นฐานการควบคุมคุณภาพของบริษัท โรม (สำนักงานใหญ่) ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานภายในบริษัทอย่างทั่วถึง และจัดตั้งระบบการควบคุมด้วยข้อมูล
- 2) ดำเนินกิจกรรมการวิจัยอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง มุ่งมั่นพัฒนาเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ
- 3) ส่งเสริมการใช้วิธีทางสถิติในกิจกรรมทุกสาขาขององค์กร

- 4) จัดตั้งระบบการรับประกันคุณภาพในทุกกระบวนการผลิต
- 5) พัฒนารูปแบบการผลิตให้มีความทันสมัยอยู่เสมอเพื่อลดต้นทุนการผลิต
- 6) ในการจัดซื้อวัตถุดิบหรือชิ้นส่วนกึ่งสำเร็จรูป ให้ผู้ส่งมอบประกันคุณภาพโดยการจัดทำสัญญา

**2.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน** จากการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านคุณภาพที่ทุกตำแหน่งงานมีความเห็นในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดเชิงคุณภาพของ Ishikawa (1963) ที่กล่าวว่า การควบคุมคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่จะต้องร่วมกันปฏิบัติ สอดคล้องกับนโยบายพื้นฐานการควบคุมคุณภาพของบริษัท โรม (สำนักงานใหญ่) เช่นเดียวกับข้อ 2.4

**2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด** ในภาพรวมปัจจัยในทุกๆด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ( $p = 0.712$ ) ไม่สอดคล้องกับ วุฒิพงษ์ ปีกาน (2558) ที่พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทิศทางเดียวกัน ( $p = 0.135$ ) อาจเป็นเพราะเป็นประเภทธุรกิจที่ต่างกัน ในธุรกิจผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ พนักงานมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน เพราะธุรกิจนี้ส่งเสริมให้พนักงานเติบโตจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของพนักงาน ผ่านนโยบายหรือการจัดกิจกรรมต่างๆ พร้อมทั้งมีรางวัลเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ในขณะที่ธุรกิจด้านอาหารกระป๋องพนักงานอาจมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานน้อยกว่า สอดคล้องกับ Samuel Oluwadare Ajayi (2019) ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ทิศทางเดียวกัน ( $r=0.900$ ;  $p < 0.05$ )

ส่วนปัจจัยค่าจูน ในด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ( $p = 0.727$ ) สอดคล้องกับกานดา คำมาก (2555) ที่พบว่า แรงจูงใจภายนอกด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ( $p = 0.882$ ) สอดคล้องกับความมั่นคงของบริษัท โรม อินทิเกรเต็ดซิสเต็มส์ (ประเทศไทย)จำกัด ที่ก่อตั้งมาอย่างยาวนานรวมเป็นเวลาทั้งสิ้น 33 ปี จึงทำให้เป็นบริษัทที่มีความมั่นคง แม้จะเคยผ่านวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 หรือน้ำท่วมในปี 2554 ก็ตาม บริษัทยังคงยืนหยัดและมีการลงทุนเพิ่มเติมในหลายๆโครงการ อีกทั้งนโยบายพื้นฐานขององค์กรของบริษัท โรม (สำนักงานใหญ่) ที่ว่า



บริษัทจะมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรผ่านการยกระดับเทคโนโลยีเฉพาะของหน่วยงานต่างๆ เพื่อผลิตผลิตภัณฑ์ชั้นนำของโลกบริษัทจะส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์และมั่นคง ชัดเจน อดิปัญญาและความเป็นมนุษย์เพื่อการอุทิศตนทำประโยชน์แก่สังคมบริษัทจะแสวงหาและพัฒนาบุคลากร ที่มีความสามารถในหลากหลายสาขาเพื่อเป็นรากฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

ในขณะที่โอกาสการเจริญเติบโตมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ทิศทางเดียวกัน ( $\rho = 0.385$ ) และ ( $\rho = 0.290$ ) ตามลำดับ



### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาคำนี้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด นั้น มาจากปัจจัยสำคัญ 4 ข้อ คือ 1) ความมั่นคงในการทำงาน 2) ความสำเร็จของงาน 3) นโยบายและการบริหาร 4) ความรับผิดชอบในงาน เป็นปัจจัยที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

##### 3.1.1 ความมั่นคงในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน

1) ด้านภาพลักษณ์ของบริษัทที่มีความมั่นคง ซึ่งเป็นจุดเด่นที่ส่งผลต่อการสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงและมั่นใจในการปฏิบัติงานในระยะยาว เป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งวิสัยทัศน์หรือนโยบายของบริษัทที่มีการลงทุนและเติบโตอย่างต่อเนื่องอย่างยั่งยืน จึงควรส่งเสริมและทำความเข้าใจให้แก่พนักงานให้มองเห็นความสำคัญในจุดนี้

2) ด้านความมั่นคงภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอาจมีผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงานและพนักงานอาจรู้สึกไม่มีความมั่นคงในการทำงาน หัวหน้างานจึงควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติโดยยึดหลักคุณธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

3) ด้านสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันอาจเป็นอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งวิศวกร เป็นทรัพยากรที่เป็นที่ต้องการในตลาดอุตสาหกรรม มีการแข่งขันในการให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้พนักงานบางส่วนอาจตัดสินใจเลือกบริษัทอื่น จึงควรนำเสนอให้ทางบริษัททบทวนค่าตอบแทนหรือเงินเดือนในงานวิศวกรรม อาจแยกค่าตอบแทนพิเศษ ความชำนาญพิเศษ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง

3.1.2 ความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลต่อประสิทธิผลหรือผลลัพธ์โดยตรง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนงานที่ตั้งไว้ จึงควรมีการติดตามความคืบหน้าของงานอย่างต่อเนื่องและปรับปรุงแก้ไขทันทีเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรครวมถึงการให้โอกาสแก่พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขในงานนั้นด้วย

2) พนักงานงานควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อแผนกอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน ควรให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะในการเจรจาต่อรอง

3) เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานมี Functional competency คือ คุณสมบัติตามตำแหน่งหน้าที่ ควรสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การทำงานที่สำเร็จได้ ควรให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจัดให้มีการฝึกอบรม ดังนี้

- การอบรมภายในจากหัวหน้างานหรือผู้เชี่ยวชาญในงานนั้นๆ
- การเชิญวิทยากรจากภายนอกเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ
- การสนับสนุนการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ

### 3.1.3 นโยบายและการบริหาร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์องค์กร หัวหน้างานควรชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงานอย่างทั่วถึง และมีการสอบถามพนักงานเพื่อทบทวนความเข้าใจอีกครั้ง

2) นโยบายและการบริหาร ควรมีความชัดเจน มีการวิเคราะห์ที่มาของข้อมูลอย่างครบถ้วนก่อนนำมากำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานได้อย่างแท้จริง

3) ควรพิจารณาในความเหมาะสมของนโยบายและการบริหารอย่างสม่ำเสมอว่ายังคงส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพดีหรือไม่ นอกจากนี้ในระดับผู้บริหารระดับต้น (Section Manager) และระดับกลาง (Department Manager) ควรมีความสามารถด้านการบริหารจัดการงาน (Management competency) โดยเน้นทักษะการบริหาร ดังนี้

- วิสัยทัศน์ (Visioning-VI)
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management-CM)
- การให้อำนาจผู้อื่น (Empowerment-EM)
- การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management-PM)
- การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others-DEV)

ควรเชิญวิทยากรเข้ามาให้การฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการงานให้กับผู้บริหาร เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

**3.1.4 ความรับผิดชอบในงาน** เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานโดยพื้นฐานที่สำคัญ หากพนักงานมีแต่ความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่ขาดความรับผิดชอบ ก็มีโอกาสที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงควรส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้พนักงานรับผิดชอบในหน้าที่ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญในงานที่ทำ ว่ามีผลต่อองค์กรหรือบริษัทอย่างไร และหากงานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนดจะมีผลอย่างไร เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) ผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกด้านคุณภาพให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ตระหนักถึงผู้ที่รับงานในกระบวนการถัดไป คือ ลูกค้า และตระหนักถึงความผิดปกติในงานจะก่อให้เกิดงานเคลมถึงลูกค้าได้ จึงควรให้พนักงานรายงานหัวหน้างานทันทีเมื่อพบสิ่งผิดปกติในงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

3) เพื่อให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงาน Core competency คือ คุณสมบัติหลักที่พนักงานทุกคนต้องมี เช่น การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของบริษัท มีคุณธรรม เข้าใจนโยบายบริษัทและวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ควรมีการสนับสนุนให้มีการส่งพนักงานเข้าอบรมในกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจและมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ด้านคุณภาพชีวิต ด้านวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน เพิ่มเติม

3.2.2 ควรศึกษาประชากรในส่วนงานอื่นๆ ด้วย เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายซ่อมบำรุง เพิ่มเติม

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ในรูปแบบอื่นๆ เช่น Multiple regression เพื่อได้ข้อมูลในหลายๆด้าน

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- ชรินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์. (2561). แนวคิดการจัดการสมัยใหม่. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- กึ่งพร ทองใบ. (2561). แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- กึ่งพร ทองใบ. (2562). การปฏิบัติตามกลยุทธ์. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการการตลาดและการจัดการเชิงกลยุทธ์* (หน่วยที่ 14). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- ภาวิน ชินะโชติ. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 11). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- สุรีย์ เข็มทอง. (2561). คำถาม วัตถุประสงค์ สมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การวิจัยทางธุรกิจ การวางแผน และการควบคุมทางการเงิน* (หน่วยที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- จิริรัตน์ อินทรจ้านงค์. (2561). การออกแบบวิจัยทางธุรกิจ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การวิจัยทางธุรกิจ การวางแผน และการควบคุมทางการเงิน* (หน่วยที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- พรรณงาม อารยวุฒิ. (2561). ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทางธุรกิจ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การวิจัยทางธุรกิจ การวางแผน และการควบคุมทางการเงิน* (หน่วยที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- จิริรัตน์ อินทรจ้านงค์. (2561). การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือการวิจัยทางธุรกิจ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การวิจัยทางธุรกิจ การวางแผน และการควบคุมทางการเงิน* (หน่วยที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.

- ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ และวรรณรพี บานชื่นวิจิตร. (2561). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การวิจัยทางธุรกิจ การวางแผน และการควบคุมทางการเงิน* (หน่วยที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- สรชัย พิศาลบุตร และศรีธนา บุญญเศรษฐ์. (2561). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การวิจัยทางธุรกิจ การวางแผน และการควบคุมทางการเงิน* (หน่วยที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- สรชัย พิศาลบุตร และศรีธนา บุญญเศรษฐ์. (2561). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การวิจัยทางธุรกิจ การวางแผน และการควบคุมทางการเงิน* (หน่วยที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ และพรณงาม อารยวุฒิ. (2561). รายงานการวิจัย ปัญหาในการทำวิจัยทางธุรกิจและแนวทางแก้ไข. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การวิจัยทางธุรกิจ การวางแผน และการควบคุมทางการเงิน* (หน่วยที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- นิทัศน์ สิริ โชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญอนันต์ พิณภัทรชัย. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไทร.
- สุมาลี โฆตนธิกุล และสมพิศ เล็กเฟื่องฟู. (2561). *โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563. จาก [http://www.edu.ru.ac.th/coved/pdf/ppt\\_2.pdf](http://www.edu.ru.ac.th/coved/pdf/ppt_2.pdf).
- สถาบันทรัพยากรเส้นทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). *รายงานฉบับสมบูรณ์การวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563. จาก [https://www.ipthailand.go.th/images/3534/web\\_01052018/Report\\_CHU/7\\_Smart\\_electronics\\_06.12.2017\\_CHU.pdf](https://www.ipthailand.go.th/images/3534/web_01052018/Report_CHU/7_Smart_electronics_06.12.2017_CHU.pdf)
- ธาดา ราชกิจ. (2562). *สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานคืออะไร*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563. จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>

- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). *องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563. จาก [http://www.thailandindustry.com/indust\\_newweb/onlinemag\\_preview.php?cid=771](http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771)
- คงเดช. (2553). *ERG Theory ของ Clayton P. Alderfer*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563. จาก [http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?bookID=1179&pageid=4&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1179&pageid=4&read=true&count=true)
- เมธา หริมเทพาธิป. (2017). *ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด (McClelland's Need Theory)*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/629840>
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). *แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ (TWO POWERFUL MOTIVATION FACTORS TO SUCCESS)*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563. จาก [http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206\\_3/6\\_3\\_13.pdf](http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206_3/6_3_13.pdf)
- ประชิด ศราษพันธุ์. (2557). *Competency-Based Management*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563. จาก [https://www2.si.mahidol.ac.th/division/nursing/sins/download/meeting/sinsmeeting\\_2557\\_02.pdf](https://www2.si.mahidol.ac.th/division/nursing/sins/download/meeting/sinsmeeting_2557_02.pdf)
- กฤติน กุลเพ็ง. (2560). *การกำหนด Competency Model*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563. จาก <http://www.krittin.in.th/articles/การกำหนด-competency-model/>
- ROHM CO., LTD. *Company Mission*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563. จาก <https://www.rohm.com/>
- ROHM CO., LTD. *CSR and Business Strategy*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563. จาก <https://www.rohm.com/>
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York: John Wiley. ISBN 0471373893.
- Hassan, Darwish and Eugene Preis. *A REVITALISED & SUSTAINABLE SOCIOECONOMIC MODEL FOR SOUTH AFRICA'S MINING COMMUNITIES*. Retrieved February 13, 2020 from [https://www.researchgate.net/figure/Maslow-and-Hezberg-Model-Comparison-Koontz-2010-291\\_fig1\\_313506437](https://www.researchgate.net/figure/Maslow-and-Hezberg-Model-Comparison-Koontz-2010-291_fig1_313506437)
- กานดา คำมาก. (2555). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. นครราชสีมา.



- ปัญญาพร ฐิติพงษ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท  
ก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วุฒิพงษ์ ปีกาน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ  
พนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัท โคลไทยแลนด์ จำกัด. (รายงานการศึกษาค้นคว้า  
อิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ  
ภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Emrah Ozsoy. (2019). *An empirical test of Herzberg's two-factor motivation theory*. Available  
from: <https://scholar.google.co.th/>
- Samuel Oluwadare Ajayi. (2019). *Motivational Drives and Employee Performance: Evidence  
from Selected Universities in Nigeria*. Available from: <https://scholar.google.co.th/>





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

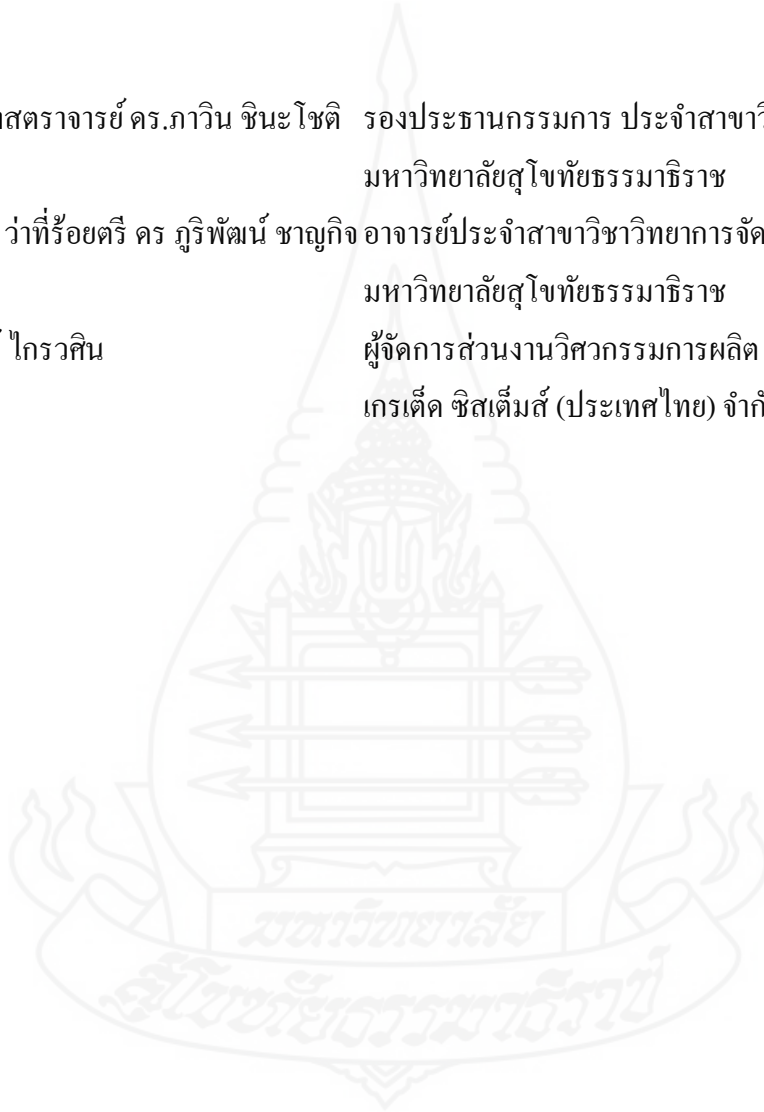
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิการตรวจสอบเครื่องมือ



## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ รองประธานกรรมการ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ภูริพัฒน์ ชาญกิจ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. ชัยวัฒน์ ไกรวสิน ผู้จัดการส่วนงานวิศวกรรมการผลิต บริษัท โรม อินทีเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

แบบสอบถามนี้จัดทำโดย นาย ประพนธ์ จารุทรศน์พิมล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อประกอบการศึกษาวิชาคั่นคว่ำอิสระ

วัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่จะบอกถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กร

ผู้ศึกษาจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น และจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

### คำแนะนำ สำหรับการตอบแบบสอบถาม

- 1) แบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
  - ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 36 ข้อ
  - ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 12 ข้อ
  - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ
- 2) โปรดอ่านคำชี้แจงและข้อความให้ชัดเจนก่อนตอบคำถามในแต่ละส่วน
- 3) ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี โดยข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้



**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) 18-25 ปี

2) 26-30 ปี

3) 31-35 ปี

4) 36 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโท

4) อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

4. ฝ่ายงานที่สังกัด

1) Test Engineer1

2) Test Engineer2

3) Test Improvement

4) Package Engineer

5) Digitalization System Integrator

6) System D&D

5. ประสบการณ์การทำงาน

1) 0-3 ปี

2) 4-6 ปี

3) 7-9 ปี

4) 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งปัจจุบัน

1) Level 2

2) Level 3

3) Level 4

4) Level 5 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	= 5
ระดับความคิดเห็นมาก	= 4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	= 3
ระดับความคิดเห็นน้อย	= 2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	= 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
1.1 ในรอบปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี					
1.2 งานของท่านมีความเกี่ยวข้องกับแผนกอื่นๆซึ่งมีผลกับความสำเร็จในงาน					
1.3 ท่านมีความพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ท่านทำ					
<b>2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
2.1 งานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่ท่านทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จและเห็นผลงาน					
2.2 ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติ					
2.3 ในรอบปีที่ผ่านมาท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนางานที่ท่านปฏิบัติ					
<b>3. ด้านความก้าวหน้า</b>					
3.1 ท่านได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
3.2 ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทายอันส่งผลต่อความก้าวหน้าในชีวิตของท่าน					
3.3 งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อบริษัทอันส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร					



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจูง)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
4.1 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
4.2 ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถในการทำงานจากหัวหน้างาน					
4.3 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
<b>5. ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>					
5.1 ท่านมีความรับผิดชอบในงานสูง ท่านจะทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด หากงานไม่เสร็จในเวลา ท่านจะทำงานล่วงเวลาอยู่เสมอๆ					
5.2 งานที่ท่านส่งมอบสู่กระบวนการถัดไปไม่เคยมีข้อบกพร่องเลย					
5.3 เมื่อท่านพบสิ่งผิดปกติในงาน ท่านจะรายงานหัวหน้างานและแก้ไขโดยทันที					
<b>6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
6.1 ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
6.2 ท่านพอใจสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน					
6.3 ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ					
<b>7. ด้านโอกาสการเจริญเติบโต</b>					
7.1 ท่านพอใจกับโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน ในช่วงที่ผ่านมา					
7.2 ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จะส่งเสริมให้ท่านได้รับโอกาสในการเจริญเติบโต					
7.3 ท่านคิดว่าท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
<b>8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
8.1 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเสมอ					
8.2 ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน					
8.3 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่องานที่ท่านทำ เช่น PD, PC และ QC					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจูง)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>9. ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา</b>					
9.1 ท่านได้รับการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานจากหัวหน้างานอยู่เสมอ					
9.2 ท่านมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของหัวหน้างาน					
9.3 หัวหน้างานของท่านมีการสื่อสารและการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>10. ด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
10.1 ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์การ					
10.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานได้เป็นอย่างดี					
10.3 ท่านคิดว่านโยบายและการบริหารภายในองค์กรมีความเหมาะสม ส่งผลให้ทีมงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ					
<b>11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
11.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัทมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี					
11.2 ท่านคิดว่าอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
11.3 ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมและเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน					
<b>12. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>					
12.1 ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงในการทำงานในบริษัท					
12.2 ท่านมีความมั่นใจในทีมงานของท่านว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของบริษัทได้					
12.3 ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านทำจะมีความต่อเนื่องในระยะยาว					

### ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	= 5
ระดับความคิดเห็นมาก	= 4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	= 3
ระดับความคิดเห็นน้อย	= 2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	= 1

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. คุณภาพงาน (Quality)</b>					
1.1 ท่านให้ความสำคัญต่อคุณภาพของงานในความรับผิดชอบของท่านเสมอ					
1.2 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีคุณภาพและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน					
1.3 ท่านคิดว่าคุณภาพงานของท่านได้รับความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น PD, PC และ QC					
<b>2. ปริมาณงาน (Quantity)</b>					
2.1 ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามเป้าหมายในแต่ละวันเป็นอย่างดี					
2.2 ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับ เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
2.3 ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาระดับปริมาณงานตามแผนงานที่วางไว้					
<b>3. เวลา (Time)</b>					
3.1 ท่านสามารถทำงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นอย่างดี					
3.2 ท่านคิดว่าระยะเวลาที่กำหนด เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
3.3 ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาเวลาในการทำงานตามแผนงานที่วางไว้					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>4. ค่าใช้จ่าย (Cost)</b>					
4.1 ท่านใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ อย่างประหยัดและเหมาะสม					
4.2 ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการลดค่าใช้จ่าย					
4.3 ท่านให้ความสำคัญกับการลดค่าใช้จ่าย เพื่อผลกำไรสูงสุดของบริษัท					

**ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** กรุณาเขียนความคิดเห็นของท่านเพิ่มเติมในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตของผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรเต็ดชิสเต็มส์(ประเทศไทย)จำกัด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความสำคัญและเวลาตอบแบบสอบถามนี้เป็นอย่างสูง”

ภาคผนวก ค  
การประเมินแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ



## การประเมินแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ รองประธานกรรมการ ประจำสาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ฐิรพัฒน์ ชาญกิจ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. คุณชัยวัฒน์ ไกรวสิน ผู้จัดการส่วนงานวิศวกรรมการผลิต บริษัท โรม  
อินทีเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง
- 1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
		1	2	3		
<b>1.</b>	<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
1.1	ในรอบปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2	งานของท่านมีความเกี่ยวข้องกับแผนอื่นๆซึ่งมีผล กับความสำเร็จในงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3	ท่านมีความพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ท่านทำ	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>2.</b>	<b>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
2.1	งานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่ท่านทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จและ เห็นผลงาน	1	0	1	0.7	สอดคล้อง
2.2	ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3		
2.3	ในรอบปีที่ผ่านมาท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนางานที่ท่านปฏิบัติ	1	0	1	0.7	สอดคล้อง
<b>3.</b>	<b>ด้านความก้าวหน้า</b>					
3.1	ท่านได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2	ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ทำให้อันส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.3	งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อบริษัทอันส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>4.</b>	<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
4.1	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.2	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถในการทำงานจากหัวหน้างาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.3	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>5.</b>	<b>ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>					
5.1	ท่านมีความรับผิดชอบในงานสูง ท่านจะทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด หากงานไม่เสร็จในเวลา ท่านจะทำงานล่วงเวลาอยู่เสมอๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.2	งานที่ท่านส่งมอบสู่กระบวนการถัดไปไม่เคยมีข้อบกพร่องเลย	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.3	เมื่อท่านพบสิ่งผิดปกติในงาน ท่านจะรายงานหัวหน้างานและแก้ไขโดยทันที	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>6.</b>	<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
6.1	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	1	1	0	0.7	สอดคล้อง
6.2	ท่านพอใจสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	1	1	0	0.7	สอดคล้อง
6.3	ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	1	1	0	0.7	สอดคล้อง

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3		
<b>7.</b>	<b>ด้านโอกาสการเจริญเติบโต</b>					
7.1	ท่านพอใจกับ โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน ในช่วงที่ผ่านมา	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.2	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จะส่งเสริมให้ ท่านได้รับโอกาสในการเจริญเติบโต	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.3	ท่านคิดว่าท่านได้รับ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>8.</b>	<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
8.1	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการ ช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
8.2	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
8.3	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อ งานที่ท่านทำ เช่น PD, PC และ QC	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>9.</b>	<b>ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา</b>					
9.1	ท่านได้รับการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานจาก หัวหน้างานอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
9.2	ท่านมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาและการ ตัดสินใจของหัวหน้างาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
9.3	หัวหน้างานของท่านมีการสื่อสารและการ ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>10.</b>	<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
10.1	ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ องค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
10.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงาน ได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง



ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3		
10.3	ท่านคิดว่านโยบายและการบริหารภายในองค์กรมีความเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>11.</b>	<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
11.1	สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัทมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
11.2	ท่านคิดว่าอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
11.3	ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมและเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>12.</b>	<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>					
12.1	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงในการทำงานในบริษัท	1	1	1	1	สอดคล้อง
12.2	ท่านมีความมั่นใจในทีมงานของท่านว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของบริษัทได้	1	0	1	0.7	สอดคล้อง
12.3	ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านทำจะมีความต่อเนื่องในระยะยาว	1	1	1	1	สอดคล้อง

#### ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3		
<b>1.</b>	<b>คุณภาพงาน (Quality)</b>					
1.1	ท่านให้ความสำคัญต่อคุณภาพของงานในความรับผิดชอบของท่านเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีคุณภาพและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3		
1.3	ท่านคิดว่าคุณภาพงานของท่านได้รับความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น PD, PC และ QC	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>2.</b>	<b>ปริมาณงาน (Quantity)</b>					
2.1	ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามเป้าหมายในแต่ละวันเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.2	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับ เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3	ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาระดับปริมาณงานตามแผนงานที่วางไว้	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>3.</b>	<b>เวลา (Time)</b>					
3.1	ท่านสามารถทำงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2	ท่านคิดว่าระยะเวลาที่กำหนด เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3	ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาเวลาในการทำงานตามแผนงานที่วางไว้	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>4.</b>	<b>ค่าใช้จ่าย (Cost)</b>					
4.1	ท่านใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ อย่างประหยัดและเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.2	ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการลดค่าใช้จ่าย	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.3	ท่านให้ความสำคัญกับการลดค่าใช้จ่ายเพื่อผลกำไรสูงสุดของบริษัท	1	1	1	1	สอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ได้เท่ากับ 0.96

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายประพนธ์ จารุวรรณพิมล
วัน เดือน ปีเกิด	22 กันยายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สาขาวิชาศิลปศาสตร์(ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปี 2559
สถานที่ทำงาน	บริษัท โรม อินทิเกรเต็ดซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่ง	ผู้จัดการแผนก

