

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน  
โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

FACTORS AFFECTING SELF DEVELOPMENT OF OPERATIVE  
EMPLOYEES AT AGRICHEMICAL FACTORY IN BANGPOO

INDUSTRIAL ESTATE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

KMITL-2016-FAM-M-047-045

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน  
โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

**FACTORS AFFECTING SELF DEVELOPMENT OF OPERATIVE  
EMPLOYEES AT AGRICHEMICAL FACTORY IN BANGPOO  
INDUSTRIAL ESTATE**



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2559

**KMITL-2016-FAM-M-047-045**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING SELF DEVELOPMENT OF OPERATIVE  
EMPLOYEES AT AGRICHEMICAL FACTORY IN BANGPOO  
INDUSTRIAL ESTATE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN BUSINESS ADMINISTRATION  
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2016**

**KMITL-2016-FAM-M-047-045**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2016**

**FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู  
FACTORS AFFECTING SELF DEVELOPMENT OF  
OPERATIVE EMPLOYEES AT AGRICHEMICAL  
FACTORY IN BANGPOO INDUSTRIAL ESTATE

นักศึกษา

นายสาธิต พานิช

รหัสประจำตัว

57611080

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.ปรเมศร์ อิศวเรืองพิภพ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรรณารถ	แสงมณี	
อ.ดร.ปรเมศร์	อิศวเรืองพิภพ	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นिरุตติกุล	
ผศ.ดร.วอนชนก	ไชยสุนทร	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 22 กรกฎาคม 2559 เวลา 12.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้อง 402 อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

คณะรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวยการ แสงโนรี)

คณบดีคณะกรรมการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู
นักศึกษา	นายสาธิต พานิช
รหัสประจำตัว	57611080
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.ปรเมศร์ อัสวเรืองพิภพ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวดี โรจนันันรุตติกุล

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเอง และปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 385 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องมือทางสังคม และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนบรรยาภาศการเรียนรู้ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

<b>Thesis Title</b>	Factors Affecting Self Development of Operative Employees at Agrichemical Factory in Bangpoo Industrial Estate
<b>Student</b>	Mr. Satit Parnich
<b>Student ID</b>	57611080
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2016
<b>Thesis Adviser</b>	Dr.Proramate Asawaruangpipop
<b>Thesis Co-Adviser</b>	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

The purposes of this study were to study the level of self-development and factors affecting self-development of operative employees at agrichemical factory in bangpoo industrial estate. The sample was 385 operative employees at agrichemical factory in Bangpoo industrial estate. Convenient sampling method was used to collect data. The questionnaire was used as research instrument. Statistics used for data analysis were Percentages, Mean and Standard Deviation. Multiple Linear Regression Analysis was used for hypothesis testing. The research findings were:

- 1) The level of self-development of the operative employees at agrichemical factory in bangpoo industrial estate was high level.
- 2) Motivation, Social network, and Evaluation could affect self-development of operative employees at agrichemical factory in bangpoo industrial estate at statistical significance level of 0.01. In addition, learning climate had no influence on self-development of operative employees at agrichemical factory in Bangpoo industrial estate.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งอาจไม่สามารถนำมากล่าว ณ ที่นี้ได้ทั้งหมด ผู้วิจัยใคร่ขอ ขอบพระคุณ อ.ดร.ปรเมศร์ อัครเวียงพิภพ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และ ผศ.ดร. ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา แนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง พร้อมให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์นี้ สมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ ดร.อภิวัตรรัตน์ กรมเมือง อาจารย์ประจำคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดร.วัชรพงษ์ อินทรวงศ์ อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และขอกราบขอบพระคุณ คุณพีระ ศรีอุบลมาศ ผู้จัดการโรงงาน บริษัทไบเออร์ไทย จำกัด ที่ให้เกียรติในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินเครื่องมือในการวิจัย พร้อมคำแนะนำปรับปรุง

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในการทำงานวิจัยมาโดยตลอด และเพื่อนๆ ร่วมรุ่น IM18 ที่ให้คำปรึกษาช่วยเหลือตลอดเวลาที่ทำงานวิจัยมาเสมอ

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการประจำคณะกรรมการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่านที่สนับสนุนช่วยเหลือและประสานงานอำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ พนักงานของไบเออร์ไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมาเป็นอย่างดียิ่งที่สุดท้าย

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณดีให้กับผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สาธิต พานิช

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ .....	IV
สารบัญตาราง .....	VI
สารบัญภาพ .....	VIII
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย .....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ .....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม .....	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนรู้.....	14
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	17
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง .....	20
2.6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเคมีเกษตร .....	28
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง .....	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	46
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	50

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>	<b>57</b>
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	57
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยภายในองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรม เคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู.....	60
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู.....	67
4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงาน อุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู.....	73
4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับ ปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู.....	77
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>79</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	79
5.2 อภิปรายผลงานวิจัย .....	82
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	87
<b>บรรณานุกรม .....</b>	<b>89</b>
<b>ภาคผนวก .....</b>	<b>96</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	97
ภาคผนวก ข รายชื่อโรงงานเคมีเกษตรในนิคมบางปู.....	105
ภาคผนวก ค ค่าความสัมพันธ์รายข้อและค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม .....	112
<b>ประวัติผู้เขียน .....</b>	<b>116</b>

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ลักษณะการเกิดพิษของสารเคมีกลุ่มออร์กาโนฟอสเฟต.....	34
2.2 ลักษณะการเกิดพิษของสารเคมีกลุ่มไพรีทรอยด์.....	34
2.3 ลักษณะการเกิดพิษของสารเคมีกลุ่มไซโคคาร์บาเมต.....	35
3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	49
3.2 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	51
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์การ...60	
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์การ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	61
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์การ ด้านเครือข่ายทางสังคม.....	63
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์การ ด้านบรรยากาศการเรียนรู้.....	64
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์การ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	66
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาตนเองของ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู.....	67
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาตนเอง ด้านกายภาพ.....	68
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาตนเอง ด้านสังคม.....	70
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาตนเอง ด้านงาน.....	71
4.11 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้าน กายภาพ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรม บางปู.....	73

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้าน สังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรม บางปู.....	74
4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรม บางปู.....	75
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรม บางปู.....	76



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5
2.1 รายงานโรคพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช.....	36
2.2 รายงานโรคพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช.....	36
2.3 รายงานโรคพิษจากสารทำลายอินทรีย์.....	37
2.4 รายงานโรคปอดจากการประกอบอาชีพ.....	37



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากที่ในปี 2558 ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาในหลายๆ ด้านทั้งจากภายในประเทศและจากต่างประเทศ เช่น ปัญหาการส่งออกที่หดตัว ปัญหาอัตราแลกเปลี่ยนที่ผันผวน การชะลอตัวของเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า การขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามคาดว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ของภาคอุตสาหกรรมไตรมาสแรกในปี 2558 ยังอยู่ในกรอบที่ประมาณการไว้ และคาดว่าดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมของปีนี้จะขยายตัวร้อยละ 3 ถึง 4 โดยเกิดจากการขยายตัวในภาคอุตสาหกรรมสำคัญ ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ยานยนต์และชิ้นส่วน เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ผลิตภัณฑ์เคมีและปิโตรเลียม ผลิตภัณฑ์แก้ว ซีเมนต์ คอนกรีต กระเบื้องและเซรามิก เหล็ก สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมมูลค่าการค้าระหว่างประเทศให้เพิ่มมากขึ้น (อุตสาหกรรม 2558) ภาคอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยคาดการณ์แนวโน้มอุตสาหกรรมปี 2559 จะขยายตัวดีกว่าปี 2558 เนื่องจากมีแรงหนุนจากการเบิกจ่ายงบประมาณภาครัฐ การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน และการลงทุนภาคเอกชนหลังมีความเชื่อมั่นมากขึ้น ส่งผลให้เม็ดเงินลงสู่ระบบเศรษฐกิจได้มากขึ้น รัฐบาลจึงส่งเสริมให้อุตสาหกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาประเทศโดยพัฒนาจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นกลไกของรัฐบาลในการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมออกสู่ภูมิภาคทั่วประเทศ ปัจจุบันการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีแผนที่จะพัฒนานิคมอุตสาหกรรมใหม่ๆ ในหลายจังหวัด และยังมีแผนต่อเนื่องที่จะพัฒนานิคมอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้ว โดยมุ่งเน้นที่นิคมที่มีการก่อตั้งมาตั้งแต่สมัยยุคเริ่มต้นของการประกอบอุตสาหกรรมในประเทศไทย ซึ่งมีนิคมอุตสาหกรรมบางปูเป็นเป้าหมายอันดับหนึ่งในกลุ่มที่จะต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป (Industry focus, 2015)

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจไทยได้ก้าวมาถึงจุดแห่งความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตจากเดิมที่เน้นการใช้แรงงานมาก มาสู่การผลิตที่อาศัยองค์ความรู้ และสติปัญญา เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากแรงกดดันด้านตลาดแรงงานโลกที่มีอุปทานมากมาย จนทำให้การแข่งขันของสินค้าที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นไปอย่างรุนแรง และอุตสาหกรรมเคมีของประเทศไทยมีผู้ประกอบการเป็นจำนวนมากและมีความหลากหลายของประเภทผลิตภัณฑ์ และมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศเนื่องจากอุตสาหกรรมเหล่านี้เป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานสำหรับอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ และใช้ใน

ชีวิตประจำวันซึ่งมีบทบาทสนับสนุนอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าและเพื่อการส่งออก ดังนั้นอุตสาหกรรมเคมีจึงเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีในการผลิตค่อนข้างสูง เนื่องจากวัตถุดิบเคมีมีโครงสร้างทางเคมีที่ซับซ้อน แต่การพัฒนาด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงนั้นไทยยังขาดการลงทุนสนับสนุนในด้านนี้ อีกทั้งวัตถุดิบที่ผลิตได้ในประเทศยังไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน ทำให้อุตสาหกรรมเคมีส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาการนำเข้าและมีต้นทุนสูงเมื่อเปรียบเทียบกับราคาผลิตภัณฑ์ในประเทศที่ถูกควบคุมในประเทศยังมีการผลิตปริมาณน้อยและไม่สามารถพัฒนามาใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ ที่ผ่านม่อุตสาหกรรมของประเทศไทยพัฒนาไปพร้อมกับการใช้สารเคมีอย่างมหาศาลก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากมายหลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการจัดการกากเคมีและของเสียอันตราย ปัญหาน้ำเสียและมลพิษที่เกิดจากโรงงาน ปัญหาการแพร่กระจายของโลหะหนักตามแหล่งน้ำและดินในหลายพื้นที่ แม้ในด้านหนึ่งอุตสาหกรรมจะนำมาซึ่งความเจริญ แต่ก็ต้องแลกกับสุขภาพของประชาชนในอีกด้าน โดยเฉพาะคนงานจำนวนมากที่เจ็บป่วยด้วยโรคจากมลพิษอุตสาหกรรมและสารเคมีอันตราย จึงทำให้อุตสาหกรรมเคมีในประเทศขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์การ ซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการผลิตของอุตสาหกรรมเคมีในประเทศไทย

ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายมุ่งเน้นความสำคัญในการพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นทดแทนการขาดแคลนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร ซึ่งจะส่งผลให้การผลิตสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้นสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ การเปิดเสรีทางการค้าและบริการทำให้ตลาดโลกเปิดกว้าง ซึ่งกระบวนการพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการที่มุ่งเน้นทักษะความรู้ และเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่องทำให้ภาคธุรกิจต้องมีการตื่นตัวและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อให้ทันกับการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ในธุรกิจด้านต่างๆ จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้ (ชัชชัย พันธุ์เกตุ. 2553) การแข่งขันขององค์การ ในโลกยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนจากการแข่งขันด้านเงินทุนมาเป็นการแข่งขันในเรื่อง “คน” เนื่องจากเงินทุนเป็นสิ่งที่หาได้ง่ายซึ่งต่างจาก “พนักงานที่มีศักยภาพ” ที่คู่แข่งจะสร้างเลียนแบบไม่ได้ง่ายๆ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ องค์การในยุคแห่งการแข่งขันต้องเน้นการลงทุนไปที่การพัฒนา “ความรู้และความสามารถ” ของพนักงานภายในองค์การ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและกลยุทธ์ที่องค์การกำหนดขึ้น ภายใต้แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมและการแข่งขันที่รุนแรงองค์การจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนให้เป็น “นักกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์” ที่ช่วยแก้ปัญหาเรื่อง “ศักยภาพ” ของพนักงานด้านการพัฒนา “ความรู้และความสามารถ” ของพนักงาน เพื่อให้ผลงานของพนักงานเหล่านั้นพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถทำงานตอบสนองต่อกลยุทธ์หลักขององค์การได้ การที่องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สร้างคุณค่าที่เพิ่มขึ้น (Greater Value) ให้แก่ลูกค้าได้มากกว่าคู่แข่ง เป้าหมายของการบริหารกลยุทธ์ขององค์กรต่างๆ ก็คือ การสร้างและรักษาความได้เปรียบเชิงแข่งขันของตน อย่างไรก็ตามสิ่งที่ต้องคำนึงถึงที่ประสบความสำเร็จในการรักษาความได้เปรียบเชิงแข่งขันต้องมีความสามารถในการสร้าง “คุณค่าที่เพิ่มขึ้นให้แก่ลูกค้า” เหนือคู่แข่งตลอดเวลา ความสำเร็จดังกล่าวล้วนเกิดจาก “คน” หรือ “พนักงาน” ขององค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันขององค์กร การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาองค์กรสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรได้ก็จริง แต่ประโยชน์ของเทคโนโลยีนั้นก็ยังน้อยกว่า “พนักงาน” ขององค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาได้ ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีไม่มีความยืดหยุ่นเท่า “มนุษย์” ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่าความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบันล้วนเกิดจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรได้ (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ, 2550)

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจในเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยเลือกทำการศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู เพราะพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ และเป็นพนักงานส่วนมากที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมเคมีเกษตร ซึ่งเป็นอีกทางเลือกในการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการทดแทนการขาดแคลนพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีเกษตร ผู้วิจัยหวังว่าจะให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน และส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู
- 2 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1 :** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านกายภาพ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

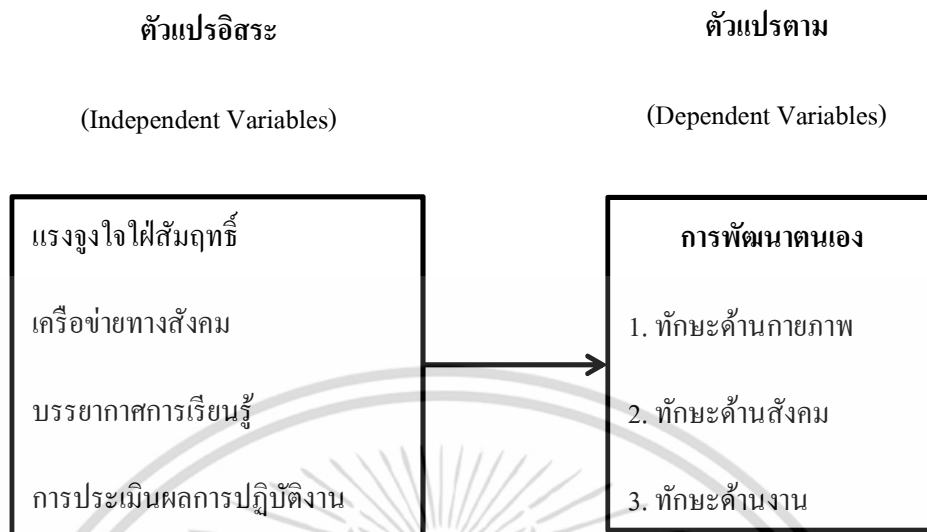
**สมมติฐานที่ 2 :** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

**สมมติฐานที่ 3 :** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

**สมมติฐานที่ 4 :** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

### 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่ามีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสำหรับการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยกำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจึงได้กรอบแนวความคิดการวิจัยด้านการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านสังคม 3) ด้านงาน ดังในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

### 1.5.2 ตัวแปรที่ทำการศึกษา

ในการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี ดังนี้

#### 1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2) เครือข่ายทางสังคม
- 3) บรรยากาศการเรียนรู้
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### 1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาตนเองด้านกายภาพ
- 2) การพัฒนาตนเองด้านสังคม
- 3) การพัฒนาตนเองด้านงาน

### 1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยนี้จะทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการศึกษาโดยใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน มีนาคม 2559 ถึง เมษายน 2559 รวมเป็นเวลา 2 เดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.6 ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเอง ให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. การพัฒนาตนเองด้านกายภาพ คือ การพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีเสน่ห์น่าประทับใจแก่ผู้พบเห็น รวมทั้งต้องเข้าใจตนเองในเรื่องของความสามารถและความต้องการของตนเอง และรู้บทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาตนเองด้านสังคม หมายถึง การพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดี เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ถูกต้อง ในการทำงานจึงต้องการความร่วมมือและประสานงานกัน เพื่อให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง และขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องบรรลุเป้าหมายด้วย

4. การพัฒนาตนเองด้านงาน หมายถึง ความปรารถนาของตนเองเพื่อให้รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตน ส่งผลให้ทราบว่าตนเองควรมีการพัฒนาตนเองในเรื่องใดบ้าง จากนั้นทำการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตนเอง โดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่จะนำมาพัฒนาตนเองได้ อาจโดยการศึกษาหาความรู้แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือ การศึกษาคูงาน รวมทั้งการแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญ สุดท้ายคือ ต้องมีการประเมินผลการพัฒนาตนเองอยู่เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาและตั้งเป้าหมายในการพัฒนาใหม่ๆ ต่อไป

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างซึ่งจะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น

6. เครือข่ายทางสังคม หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม ของบุคคล กลุ่ม และองค์การผ่านรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่างๆ เช่น กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย ตลอดจนมีเป้าหมายร่วมกัน

7. บรรยากาศการเรียนรู้ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานศึกษาหาความรู้จากสิ่งต่างๆ ไม่เพียงแต่ได้รับจากการฝึกอบรมที่จัดไว้อย่างเป็นทางการเท่านั้น แต่รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้เรียนรู้จากแหล่งอื่นๆ ด้วย อันได้แก่การสนับสนุนและให้กำลังใจจากหัวหน้างาน จากเพื่อน จากกรมอบหมายงานที่แปลกใหม่และท้าทาย และจากระบบโครงสร้างขององค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในความ

มานะพยายามให้ก้าวหน้าริเริ่มทำสิ่งใหม่หรือแข่งขันกัน ซึ่งเป็นการเปิดกว้างต่อประสบการณ์การเรียนรู้ นอกจากนั้นยังสนับสนุนให้มีการปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ นำทำท่ายและเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือล้มเหลว

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เครื่องมือในการบริหารงานบุคคลที่มีการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน

9. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานแผนกต่างๆ อาทิเช่น แผนกรักษาความปลอดภัย แผนกการผลิต แผนกจัดซื้อ แผนกวิศวกรรม แผนกบัญชี แผนกควบคุมคุณภาพ เป็นต้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวความคิด โดยศึกษาจากตำราเอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้นซึ่งจะประกอบไปด้วย

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนรู้
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- 2.6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเคมีเกษตร
- 2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

##### 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการตรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการรับรู้พบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้หลายท่านดังนี้

Domjan, M. (1996) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Schultz and Schultz. (2002) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เปรียบได้กับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งปรารถนาที่จะทำให้ผลงานนั้นออกมาสำเร็จ และเป็นตัวอย่างที่ดีกับผู้อื่นซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำทางธุรกิจเท่านั้น บุคคลทั่วไปที่มีระดับความต้องการความสำเร็จสูงก็จะพึงพอใจอย่างมากหากได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นพึงพอใจทำงานในความรับผิดชอบให้ได้ดีที่สุดอยู่เสมอ

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2533) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงแรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่ทำงานเพราะหวงรางวัล แต่จะกระทำเพื่อประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อารี เพชรสุค (2537) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในที่พัฒนามาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการจะแสดงความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเองมีความตั้งใจแน่วแน่ ต้องการให้สิ่งที่ทำมีมาตรฐานที่ดีที่สุด

พรณี ชูทัยเจนจิต (2538) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง จะสังเกตได้ว่าบางคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง บางคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ความแตกต่างของบุคคลทั้งสองกลุ่มนี้สามารถดูได้จากการทำงาน

จากคำอธิบายและความหมายที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างซึ่งจะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

## 2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

### 2.1.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland (1969 อ้างถึงใน อัมพิกา ไกรฤทธิ. 2532) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเป็นผลมาจากความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement: nAch) บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำให้งานสำเร็จ เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และต้องการแข่งขันกับมาตรฐานในระดับที่สูง ดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ รู้สึกมีความสุข สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการผูกพัน (Needs for Affiliation: nAff) บุคคลประเภทนี้คำนึงถึงการมีมนุษยสัมพันธ์มากกว่าความสำเร็จของงาน เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เพื่อต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ต้องการเป็นที่นิยมหรือรักใคร่ชอบพของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับตน

3. ความต้องการมีอำนาจ (Needs for Power: nPow) บุคคลประเภทนี้จะใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมากกว่าความสำเร็จของงาน เป็นแรงจูงใจใฝ่หาอำนาจที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น จะรู้สึกภาคภูมิใจถ้าหากได้ทำในสิ่งที่เหนือกว่าคนอื่น ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการนี้คือ มีความพึงพอใจในความสามารถของตนถ้าได้อยู่ในฐานะที่มีอิทธิพลและได้ควบคุมผู้อื่น

### 2.1.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

Atkinson (1966 อ้างถึงใน อริยา คูหา. 2545) เชื่อว่าสิ่งต่างๆ จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำการกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับตัวแปร 3 ประการ คือ

1. การคาดหวัง (Expectation) คือการคาดการณ์ล่วงหน้าของบุคคลว่ามีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จเพียงใด

2. สภาวะที่ล่อใจ (Incentive) คือค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมาย เป็นความพอใจของบุคคลที่จะได้จากการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของสิ่งล่อใจ หรือคุณค่าของกิจกรรมในธรรมชาติของบุคคลด้วย ลักษณะสภาวะที่ล่อใจขึ้นอยู่กับ การคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จ และลักษณะของความเสียของงาน ถ้าเอาความยากของงานแทน โอกาสของความสำเร็จ แล้วพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมากที่สุด เมื่อโอกาสของความสำเร็จหรือความยากของงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. แรงขับของแต่ละคน (Motive) เหตุที่ธรรมชาติของความต้องการของแต่ละบุคคลที่เลือกกระทำ หรือมีพฤติกรรมตอบสนองต่อความต้องการแต่สถานการณ์ไม่เหมือนกัน บางคนมีมากบางคนมีน้อย ในสถานการณ์บางสิ่งบางอย่างเป็นความต้องการของบุคคลหนึ่งเพื่อที่จะกระทำสิ่งต่างๆ แต่ในอีกบุคคลหนึ่งสถานการณ์นั้นอาจเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น ดังนั้นธรรมชาติของแต่ละบุคคลที่แสดงออก หรือจูงใจให้เห็นแสดงพฤติกรรมสู่เป้าหมายจึงย่อมแตกต่างกัน

### 2.1.3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1.3.1 McClelland (1950 Cited in Schultz and Schultz, 2002) ได้ชี้ให้เห็นคุณลักษณะ 3 ประการของคนที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงมีดังนี้

1. คนที่ชอบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตนสามารถรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี
2. คนที่มีแนวโน้มรับความเสี่ยง และร่วมกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จ
3. คนที่ต้องการการยอมรับ และข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับความคืบหน้าของงานที่จะทำให้ตนเองนั้นทราบว่าทำงานได้ดีเพียงใด

นอกจากนี้ McClelland (1961 อ้างถึงใน อริยา คูหา, 2545) ได้อธิบายพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าต้องมีพฤติกรรมดังนี้

1. เป็นผู้ที่ชอบทำงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ (Risk taking) บุคคลประเภทนี้จะเลือกงานที่ยากและท้าทายศักยภาพ มุ่งความสำเร็จมากกว่าการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ทำงานทุกสิ่งด้วยความมั่นใจ ดังที่ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะของงานจะต้องมีความท้าทายและมีเป้าหมายที่สำเร็จได้พอๆ กัน

2. เชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-Confidence) จะเลือกสิ่งที่มีความยากและเหมาะสมกับความสามารถของตนไม่เชื่อในดวงชะตา โชคกลาง

3. มีความมุ่งมั่นพยายาม ทะเยอทะยาน (Strong Desire) งานที่จำเป็นต้องเป็นงานที่ท้าทายความคิดและความสามารถ และมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น

4. มีความสนใจทำงานที่มีการประเมินงานอย่างรัดกุมเป็นระเบียบประณีต (Curious and Neatness) พยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำและปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน

5. สิ่งล่อใจในการทำงาน (Incentive Value) เป็นความรู้สึกภายในใจบุคคล ไม่ใช่ตำแหน่ง เกียรติยศ เงินรางวัล สัญลักษณ์ เพราะสิ่งเหล่านี้อาจเป็นเพียงเครื่องวัดผลงานและเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้น จึงมุ่งบรรลุความสำเร็จของงานตามปรารถนาโดยใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี

6. จะเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จและจะไม่เลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จน้อย (Select for probability of success) มีความฉลาดในการวางเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอันไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของตน

จากคำอธิบายที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นบุคคลที่ชอบงานที่ทำท้อความสามารถ มักเลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ต้องการข้อมูลย้อนกลับเพื่อทราบผลงานที่ตนเองทำ และยังมีความมุ่งมั่นพยายามเพื่อให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม

### 2.2.1 ความหมายเครือข่ายทางสังคม

นฤมล นิราทร (2543) กล่าวว่า เครือข่าย (Network) คือ รูปแบบทางสังคม ที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยน การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และการร่วมกันทำงาน เครือข่ายประกอบด้วยองค์การจำนวนหนึ่งซึ่งมีอาณาเขตที่แน่นอนหรือไม่ก็ได้ และองค์การเหล่านี้มีฐานะเท่าเทียมกัน

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547) เครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ปัจเจกบุคคลกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับเครือข่าย โดยเป็นการอธิบายถึงพฤติกรรมและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่น กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย

เสรี พงศ์พิศ (2548) เครือข่าย หมายถึง ขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมบางอย่างโดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงเป็นเอกเทศไม่ขึ้นตรงต่อกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เครือข่ายทางสังคม หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล กลุ่ม และองค์กรผ่านรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่างๆ เช่น กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย ตลอดจนมีเป้าหมายร่วมกัน

## 2.2.2 ประเภทของเครือข่ายทางสังคม

ในการจำแนกประเภทของเครือข่ายทางสังคม สามารถแบ่งได้ในหลายรูปแบบ โดยมีนักวิชาการหลายคนที่ได้จำแนกประเภทของเครือข่าย ซึ่งผู้เขียนขอเสนอโดยสังเขป ดังนี้

Martin Kilduff and Wenpin Tsai (2003) ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายตามระดับของการศึกษาวิเคราะห์เครือข่าย (Network Analysis) โดย แบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. เครือข่ายระดับปัจเจกบุคคล (Individual Level Network)
2. เครือข่ายระดับหน่วยธุรกิจ (Business Unit Level Network)
3. เครือข่ายระดับองค์การ (Organization Level Network)
4. เครือข่ายระดับอื่นๆ (Other Level Network) หรือระดับระหว่างองค์กร

นฤมล นิราทร (2543) ได้จำแนกประเภทของเครือข่ายทางสังคม ตามมิติ 4 มิติ ดังนี้

1. จำแนกตามพื้นที่ดำเนินการ เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศ

2. จำแนกตามกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายที่ทำงานด้านเด็ก สตรี สาธารณสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม

3. จำแนกตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายด้านแรงงาน เครือข่ายกลุ่มพระสงฆ์ เครือข่ายครูพิทักษ์สิทธิเด็ก เครือข่ายสาววัดนักเรียน

4. จำแนกตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ ทำให้เกิดเครือข่ายใน 2 ลักษณะ คือ

4.1 เครือข่ายตามแนวตั้ง เป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน

4.2 เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายเท่าเทียมกัน

## 2.2.3 การสร้างเครือข่ายทางสังคม

นฤมล นิราทร (2543) การสร้างเครือข่าย (Networking) หมายถึง กิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มองค์กร หรือกลุ่มบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิตระหว่างองค์กรสมาชิก ต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย สำหรับเหตุผลในการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้น นฤมล นิราทร (2543) กล่าวว่าเพราะ

1. ต้องการมีเพื่อนในการทำงาน ต้องการมีหมู่ มีพวก
2. ต้องการทรัพยากรในการทำงาน
3. ต้องการรับภาระความเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน
4. ต้องการความชำนาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 5. ต้องการประหยัด

6. ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงมีปัจจัยเสริมที่เป็นเงื่อนไขสำคัญ คือ ความเต็มใจที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547) ให้เหตุผลว่าการสร้างเครือข่ายทางสังคมเกิดจาก

1. สถานการณ์ปัญหาและสภาพแวดล้อมที่ซ้ำซ้อน หลากหลาย และขยายตัว จนเกินความสามารถของปัจเจกบุคคล หรือกลุ่ม ที่จะดำเนินการแก้ไข
2. เครือข่ายเป็นเครื่องมือหรือยุทธศาสตร์ในการสร้างพื้นที่ทางสังคม
3. เพื่อให้การประสานผลประโยชน์เป็นไปอย่างเท่าเทียม

#### 2.2.4 องค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ว่ามีอยู่ 7 ประการ ประกอบด้วย

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน
4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
5. มีกระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน
6. มีการพึ่งอิงร่วมกัน และ
7. การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่ายประกอบด้วย

1. หน่วยชีวิตหรือสมาชิก
2. จุดมุ่งหมาย
3. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก
4. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน
5. ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร

Waner (อ้างอิงในปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, 2546) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย โดยใช้ตัวอักษรย่อภาษาอังกฤษ คือ LINK ซึ่งประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ (Learning)
2. การลงทุน (Investing)
3. การดูแล (Nursing)
4. การรักษา (Keeping)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคม ประกอบด้วย

1. สมาชิกของเครือข่าย
2. มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน
3. การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย
4. การสื่อสารภายในเครือข่าย
5. การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

จากที่กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นได้ว่าเหตุผลสำคัญของการสร้างเครือข่ายทางสังคม คือ การมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายของปัจเจกบุคคล ซึ่งไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองโดยลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือกันเป็นกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากร อันจะส่งผลให้สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย อันเป็นการประสานผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนรู้

### 2.3.1 การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้

#### 2.3.1.1 ความหมายของบรรยากาศการเรียนรู้

Margerison (1994) กล่าวว่าบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรคือ นโยบายและบรรทัดฐานขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยที่บุคคลจะได้รับการสนับสนุนทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้เกิดความสะดวกสบายในการเรียนรู้โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน

Pedler, Burgoyne, and Boydell (1997) ให้ความหมายของบรรยากาศการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542) ได้สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไว้หลายประการดังนี้

ประการแรก สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่การศึกษาหาความรู้และทักษะเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของพนักงานทุกคนในการทำงาน การมอบหมายงานเป็นสิ่งที่หน้าทำทนายและถูกออกแบบให้ส่งเสริมการพัฒนาบุคคล ยิ่งไปกว่านั้นคือการเรียนรู้กลายเป็นส่วนหนึ่งของงานทุกงานในองค์กรและเป็นที่เข้าใจของพนักงานไปโดยปริยาย

ประการที่สอง สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเรียนรู้คือสภาพแวดล้อมการทำงานที่การศึกษาหาความรู้และทักษะได้รับการสนับสนุนจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์สูง สมาชิกองค์กรบรรลุถึงความเข้าใจเกี่ยวกับงานและความรับผิดชอบซึ่ง

กันและกัน และตระหนักในความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกับงานต่างๆ อย่างชัดเจน มีความสมัครสมานสามัคคี ร่วมมือกันในหมู่คนทำงาน

ประการที่สาม องค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง องค์การที่มีการพัฒนาระบบอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในการเสริมแรงให้ทำงานประสบความสำเร็จและให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากร มีการจัดหาทรัพยากรและให้โอกาสที่สำคัญแก่สมาชิกองค์การในการเพิ่มพูนและประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ยิ่งกว่านั้นยังมีนโยบายที่สื่อถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องชัดเจนและมีรางวัลตอบแทนทั้งรูปธรรมและนามธรรมแก่บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการประยุกต์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

ประการสุดท้าย สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คือลักษณะสภาพแวดล้อมที่ถูกกำหนดโดยการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีการคาดหวังร่วมกันว่าสมาชิกทุกคนในองค์การมีการต่อสู้ ฝ่าฟัน เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีความก้าวหน้า มีการเริ่มเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงานและมีการทุ่มเทพยายามอย่างสุดกำลัง ยิ่งกว่านั้นองค์การยังมีภาพลักษณ์ว่ามีการจัดการการประเมินที่หน้าฟังพอใจและดีที่สุดในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศการเรียนรู้ คือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานศึกษาหาความรู้จากสิ่งต่างๆ ไม่เพียงแต่ได้รับการฝึกอบรมที่จัดไว้อย่างเป็นทางการเท่านั้น แต่รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้เรียนรู้จากแหล่งอื่นๆ ด้วย อันได้แก่การสนับสนุนและให้กำลังใจจากหัวหน้างาน จากเพื่อน จากการมอบหมายงานที่แปลกใหม่และท้าทาย และจากระบบโครงสร้างขององค์การที่เอื้ออำนวยความสะดวกในความพยายามให้ก้าวหน้า ริเริ่มทำสิ่งใหม่หรือแข่งขันกัน ซึ่งเป็นการเปิดกว้างต่อประสบการณ์การเรียนรู้ นอกจากนั้นยังสนับสนุนให้มีการปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ นำท้าทายและเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือล้มเหลว

### 2.3.2 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงรวบรวมนิยามของบรรยากาศองค์การที่น่าสนใจดังนี้

Brown and Moberg (1980) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่างๆภายในองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศถึงสภาพขององค์การ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าหมายถึงการรับรู้ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่

รอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ให้ความหมายว่า การรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่างๆภายในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของพนักงาน

รติกรณ จงวิศาล (2554) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

จากความหมายของนักวิชาการ จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร หรือพนักงานภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ สมาชิกสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของบุคลากรหรือพนักงาน

### 2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ได้มีนักวิชาการเสนอแนวความคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้มากมายหลายท่าน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

Lockheed (1972 อ้างถึงในอรุณ รักธรรม. 2539) ทฤษฎีช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control) ของ Lockheed การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ มุ่งที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชา แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินห้วงที่ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับการฝึกอบรมผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์การ เป็นต้น

อรุณ รักธรรม (2539) ทฤษฎีการกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับ การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจ การให้ความสำคัญเป็นปัจจัยหลักในการแสดงให้เห็นถึงระดับของความสัมพันธ์นั้น ๆ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Jobenrichment) การปรับปรุงประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน โดยการปรับปรุงลักษณะงาน การเสริมสร้างบรรยากาศ โดยการเพิ่มความรับผิดชอบ การยอมรับ และโอกาสในความก้าวหน้าแก่พนักงานอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริง และความไว้วางใจ

Agryris (1976 อ้างถึงในอรุณ รักธรรม. 2539) ทฤษฎีความมีวุฒิภาวะ (Immaturity - Maturity Theory) ของ Agryris ซึ่งเป็นนักวิชาการอีกรายหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขตและบทบาท

หน้าที่ของพนักงาน โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ที่บรรลุวุฒิภาวะแล้ว ซึ่งตามทฤษฎีความมีวุฒิภาวะนั้นบุคลิกภาพของคนจะค่อย ๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาคนอื่นในวัยเด็ก มาเป็นความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระหรือทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ และจากการที่องค์กรได้กำหนดโครงสร้างและงานที่ต่ำกว่าระดับความสามารถของพนักงาน ย่อมจะก่อให้เกิดพนักงานรู้สึกผิดหวังและตีตนออกจากองค์กร การปฏิเสธความรับผิดชอบตลอดจนการต่อต้านองค์กร ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวก็สามารถเกิดขึ้นได้ในระดับผู้บริหาร หากโครงสร้างขององค์กรก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในลักษณะของการระแวดระวังแบบปิดและการเสี่ยงต่ำ ดังนั้น Agtyris จึงมุ่งเน้นความสำคัญขององค์กร และพนักงานตลอดจนประสิทธิภาพของปัจจัยทั้งสอง

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### 2.4.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2533) ได้นิยามว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลงานกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ โดยอาศัยการยอมรับร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงาน และคุณภาพงานของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัล หรือลงโทษ ตลอดจนเพื่อการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต

อรุณ รักธรรม (2533) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินผลเป็นการตรวจสอบดูว่างานที่ได้ดำเนินการมีความก้าวหน้าไปแค่ไหน มีปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ หรือมีผลกระทบทั้งทางตรงทางอ้อมอย่างไร ซึ่งการประเมินผลจะประกอบด้วย

1. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ตั้งไว้
2. การควบคุมและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน
3. การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติ หรือแก้ไขแผนเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. การศึกษาแผนงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อทราบคำตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาที่มีอยู่ได้อย่างไร
5. ดูผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งที่ตั้งไว้และไม่ได้ตั้งไว้ว่าจะใช้เป็นเหตุผลของการวางโครงการครั้งต่อไป หรือเป็นข้อมูลสำหรับช่วยในการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด

เกียรติคือ คัมไพโรจน์ (2542) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การวัดผลการทำงานของลูกจ้างคนหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่งกับมาตรฐานงานที่ประสงค์จะได้รับของแต่ละชิ้นงาน และนำผลสรุปของแต่ละชิ้นงานมาแปรค่ารวม คือ ดีเยี่ยม ดี พอใช้ หรือใช้ไม่ได้

ศุคติ รุมาคม (2551) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินผลและบริหารพฤติกรรมและผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยทั่วไปการประเมินจะถูกดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผลของการประเมินนี้จะถูกพิจารณาทบทวนโดยผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

อัญชลี บุญช่วยเหลือ (2551) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีชื่อทั้งชื่อที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษต่างกันออกไป เช่น Performance Appraisal, Performance Evaluation, Performance Review, Personnel Rating, Employee Appraisal และ Employee Evaluation แต่ความหมายยังคงหมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของจัดการทรัพยากรมนุษย์องค์ประกอบต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนธุรกิจขององค์กรด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์นับตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือกพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโอนย้าย การลดตำแหน่ง หรือการให้ออกจากงาน และการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรในองค์กร

#### 2.4.2 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 อ้างถึงใน พรศิริ บัวผ่อง. 2548) ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 แนวทาง

1. ความสำคัญต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากชีวิตการทำงานและอนาคตการทำงานขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ตั้งแต่การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลให้พนักงานมีรายได้มากขึ้นหรือมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเท่านั้นแต่ยังมีผลรวมถึงความรู้สึกที่มั่นคงและความสุขในชีวิตในด้านอื่นๆ อีกด้วย ดังนั้นพนักงานจึงควรทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการฝึกฝนปรับปรุงพัฒนาตนเอง

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาขึ้นกับผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องพิจารณาใช้มาตรการทุกวิถีทางที่จะส่งเสริมรักษาไว้ซึ่งผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในมาตรฐานเสมอซึ่งการจะส่งเสริมและรักษาระดับค่าผลการประเมินนั้น กระทำได้โดยการนำเอาผลการประเมินไปวางแผนสนับสนุนเพื่อพัฒนาพนักงานต่อไป

3. ความสำคัญต่อองค์กร ผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กรนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดและประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เพื่อให้พนักงานแต่ละคนทราบว่าผลการปฏิบัติงานของ

แต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ผลอยู่ระดับสูงต่ำเพียงใดเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาต่อไป ซึ่งจะทำให้งานขององค์การดำเนินไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารองค์การ

### 2.4.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ศุคติ รุมาคม (2551 อ้างถึงใน ศิริพร เพ็ชรมณี, ม.ป.ป) ได้กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้เกี่ยวกับการตัดสินใจและการให้แนวทางกับการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาตามปกติ กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ด้านการประเมิน (Evaluative Objectives) การตัดสินใจที่ปกติธรรมดาที่สุดตามวัตถุประสงค์ด้านการประเมินเกี่ยวข้องกับเรื่องค่าตอบแทนการประเมินการปฏิบัติงานมักจะมีผลกระทบสองส่วนต่อค่าตอบแทนในอนาคตในระยะสั้น การประเมินการปฏิบัติงานจะกำหนดความสามารถที่จะต้องเพิ่มขึ้นในปีต่อไป ส่วนในระยะยาวการประเมินการปฏิบัติงานจะกำหนดว่าพนักงานคนใดจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งซึ่งได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การตัดสินใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจะได้รับผลกระทบจากการประเมินการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้บริหารจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การโยกย้าย และการให้ออกจากงานการประเมินการปฏิบัติงานยังสามารถถูกนำไปใช้ในการประเมินระบบการสรรหาการคัดเลือก และการบรรจุพนักงาน โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานกับคะแนนสอบคัดเลือกในขณะที่เป็นผู้สมัครงาน

2. วัตถุประสงค์ด้านการพัฒนา (Developmental Objectives) การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นความต้องการด้านการพัฒนาในเบื้องต้น เนื่องจากพนักงานเกือบทุกคนต้องการที่จะทราบว่าผู้บังคับบัญชารู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพวกเขา แรงจูงใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานได้รับข้อมูลย้อนกลับที่เสนอแนะเป้าหมายซึ่งส่งเสริมความก้าวหน้าของงานอาชีพในอนาคต การประเมินการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาจะมุ่งไปที่การให้ทิศทางกับการปฏิบัติงานในอนาคตแก่พนักงานเป็นสำคัญ ข้อมูลย้อนกลับดังกล่าวจะตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและกำหนดว่าพนักงานควรจะใช้แนวทางใดเพื่อที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นผลที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การประเมินการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย อาจจะส่งสัญญาณให้เห็นถึงพฤติกรรมของพนักงานที่จะต้องทำให้มีจุดแข็งโดยอาศัยการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานและนอกการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะต้องแยกปัญหาการปฏิบัติงานและนอกการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะต้องแยกปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลจากการขาดความสามารถหรือทักษะออกจากปัญหาที่มีสาเหตุมาจากการขาดแรงจูงใจ

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ที่มีการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง ในด้านปริมาณและคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

### 2.5.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

#### 2.5.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

Meggison and Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่บุคคลมีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ โดยบุคคลจะมีอิสระในการเรียนรู้ สามารถเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ได้ เป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนรู้เมื่อไหร่ และมีวิธีการเรียนรู้อย่างไร

วิเชียร ทวีลาภ (2534) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นการดำเนินชีวิตอย่างมีอุดมการณ์ไม่ใช่สักแต่ว่ามีชีวิตอยู่รอดไปเพียงวันหนึ่งๆ เท่านั้น ต้องรู้จักเรียนรู้ตนเอง และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้เจริญงอกงามทั้งทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และด้านคุณธรรม

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2540) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงการพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติ และหน่วยงานอย่างสอดคล้อง เหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตน

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2544) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การเพิ่มขึ้นของทักษะและความสามารถ การมีความอิสระมากขึ้น การมีความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมตนเอง การมีความรับผิดชอบ และความอยู่ดีกินดี

อัญญา ศรีสมพร (2547) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายของชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของคนอื่นเป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิต และทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่บุคคลพยายามเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติของตนเอง ให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

## 2.5.2 ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้หลายท่านดังนี้

ปรียามาลย์ บุญมาก (2540) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การกระทำด้วยวิธีการต่างๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของตน ก่อประโยชน์ให้เกิดสุขแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

กนิษฐา ฐิติวัฒนา (2542) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความก้าวหน้า โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สุนันทา วัฒนาคงทอง (2542) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาตนเองอาจกล่าวสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบัน เป็นการเตรียมพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจให้ยินยอมที่จะรับสถานการณ์ได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง
2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งในตัวบุคคลออกไป เพื่อก้าวสู่การยอมรับสภาพความเป็นจริง หรือ โดยการพยายามที่จะขจัดคุณลักษณะที่สังคมไม่ต้องการออกไป และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการเข้ามาแทนที่
3. เพื่อเป็นการวางแนวทางในการที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคคลจะพัฒนาตนเองโดยปราศจากหลักการ และการสร้างแนวทางประกอบการพัฒนาที่เหมาะสมย่อมจะทำให้ขาดความมั่นใจ
4. เพื่อเป็นการให้โอกาสที่บุคคลได้ทบทวนความรู้สึก และความต้องการของตนอย่างแท้จริง นำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้จำแนกความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความคิด เป็นการเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้มีคุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่ง
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีความมากขึ้น
3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์ทางลบ เป็นเจตคติและอารมณ์ทางบวก และสามารถควบคุมตนเองได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นคนดีมีน้ำใจแก่การเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น จะช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน ซึ่งจะ  
เป็นผลดีแก่นุชนัยหรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

สุภาวดี กรองแก้ว (2544) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูน  
ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถ  
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.5.3 แนวคิดและรูปแบบของการพัฒนาตนเอง

กันยา เพิ่มผล (2541) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ  
ต้องมีการพัฒนาตนเองให้เก่ง 3 ด้าน

1. เก่งตน (Self Ability) หมายถึง เป็นคนที่ชอบศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และเป็น  
การพัฒนาทางด้านร่างกาย วาจา และใจ
2. เก่งคน (Social Ability) หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ไม่ว่าจะ  
เป็นครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือลูกน้อง และลูกค้า
3. เก่งงาน (Task Ability) หมายถึง รักงาน ขยันทำงาน เห็นว่าการทำงานเป็นสิ่งที่  
ดี รู้วิธีทำงานที่จะให้ได้ผลงานที่มาก

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542) ได้สรุปแนวคิดในการพัฒนาตนเองว่าประกอบด้วย  
หลักการ 2 ประการคือ

1. การพัฒนาตนเองเพื่อการมีชีวิตอยู่ เป็นความจำเป็นในชีวิตที่บุคคลจะจัดระเบียบ  
ชีวิตให้สามารถอยู่ได้อย่างสงบสุขสมควรแก่อัตภาพของตน ซึ่งมนุษย์ที่มีการพัฒนาแล้วจะมี  
ลักษณะ 5 ประการ คือ

- 1.1 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี  
และมีความคิดที่เป็นอิสระในการทำงาน

- 1.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถที่จะนำสิ่งดั้งเดิมมาสู่แนวปฏิบัติโดย  
สอดแทรกความคิดในปัจจุบัน ยอมรับความแปลกใหม่

- 1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตามต้องการ  
และเหมาะสม

- 1.4 ด้านจิตใจ สามารถที่จะแสดงความจริงใจ มีเมตตากรุณา และความพร้อมที่  
จะช่วยเหลือผู้อื่น

- 1.5 ด้านการควบคุมความรู้สึกและอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึก  
ได้เป็นอย่างดี

2. การพัฒนาตนเองเพื่อการดำรงชีวิต หมายถึง ความสามารถที่มนุษย์จำเป็นต้องแสวงหา  
แสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะ (Skill) และความรู้เพื่อพัฒนาตนให้สามารถก้าวทันโลกใหม่ที่มีการ  
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแนวคิดของการพัฒนาตนเองด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านงาน เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการจำเป็นต้องมีการติดต่อกับบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้ทำงานในหน่วยงานที่ต้องขอความช่วยเหลือ ตลอดจนลูกค้า ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการต้องมีความรู้ในงานที่องค์กรนำเสนอลูกค้าอย่างถูกต้องตามนโยบายขององค์กร ฉะนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะทางสังคม และความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านงาน ไว้ ดังนี้

#### 2.5.4 การพัฒนาตนเองด้านกายภาพ

รติยา บรรณสิทธิ์ (2541) เสนอแนวความคิดในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร มีสิ่งที่จะนำมาพิจารณาเกี่ยวกับตนเอง ดังนี้

1. ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ถ้าคนเรารับรู้บทบาท และหน้าที่ของตนเองว่าอยู่ในสถานะใด ควรมีบทบาทใด ก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมกับบทบาทของตน และไม่เป็นปัญหาต่อองค์กร

2. การสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลแต่ละคน เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน มีผลต่อความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจได้แก่ อิทธิพลจากการบริหารองค์กร อิทธิพลจากภายในของแต่ละบุคคลและอิทธิพลจากภายนอกที่เข้ามากระทบ

3. การสร้างทัศนคติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาจะดีหรือไม่ ย่อมเกิดจากเจตคติ (ความรู้สึกทั้งดีและไม่ดีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์) ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานขององค์กร ดังนั้นจึงควรพัฒนาตนเองในประเด็นนี้ด้วย

กันยา เพิ่มผล (2541) กล่าวว่า รูปร่างหน้าตานั้นถือเป็นสิ่งสำคัญ ในการสร้างความประทับใจครั้งแรกพบ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นคนรูปร่างหน้าตาดี โดยคนที่รูปร่างหน้าตาไม่ดี แต่รักษาความสะอาดปราศจากแต่รอยยิ้ม แต่งกายให้เหมาะสมกับรูปร่างและกาลเทศะ ก็สามารถสร้างเสริมให้ดูเป็นคนรูปร่างหน้าตาดีได้ การยืน เดิน และนั่งก็ต้องแสดงออกถึงความมั่นใจ ดูไม่เฉื่อยชา ถือเป็นการพัฒนาตนเองด้านกายภาพเช่นกัน

สุนันทา วัฒนาคงทอง (2542) ได้เสนอองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองที่เป็นแนวคิดเกี่ยวกับตนเองว่า ความคิดเกี่ยวกับตนเองเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนในขั้นแรก เพราะเป็นความคิดที่บุคคลมองภาพของตนเองและเข้าใจว่าตนมีคุณลักษณะอย่างไร ความคิดเกี่ยวกับตนเองเกิดจากการรับรู้ตนเองซึ่งจะเริ่มพัฒนาขึ้น โดยทันทีที่มนุษย์เกิดมา เริ่มจากการเรียนรู้รูปลักษณ์ภายนอกที่เป็นร่างกายของตนเอง เช่น โครงสร้างของร่างกาย เพศ และอายุ เป็นต้น และต่อเนื่องไปจนถึงการรับรู้ตนเองไปจากการได้มีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เช่น ความฉลาด

ความชอบ ความรู้ตนเป็นคนดี และการได้เป็นที่รักของผู้อื่น ความรู้และความเข้าใจในตนเองนี้จะทำให้บุคคลเกิดความคิดเกี่ยวกับตนเองขึ้นเรียกว่า อัตมโนทัศน์ (Self Concept) ถ้าบุคคลมีความคิดที่ดีเกี่ยวกับตนเอง (Positive Self Concept) จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าสามารถที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จต่างๆ ในชีวิต รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์ตนเองโดยการวิเคราะห์ความคิดและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง จากนั้นนำข้อมูลทีวิเคราะห์ตนเองไปเปรียบเทียบกับ การรับรู้ของผู้อื่น ซึ่งต้องปรับความคิดระหว่างตนเองและผู้อื่นให้สอดคล้องกันได้ ในที่สุด การวิเคราะห์ตนเองอย่างมีหลักการและเหตุผลทำให้เกิดความเข้าใจในตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการพัฒนาตนเอง รู้จักตนเองว่าเป็นคนอย่างไร จะทำให้ค้นหาแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมและบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่ตั้งไว้ได้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้เสนอว่า การพัฒนาตนเองด้านกายภาพประกอบไปด้วยการบริหารร่างกายให้มีความแข็งแรงสมบูรณ์ได้สัดส่วนและช่วยสร้างภูมิคุ้มกัน โรคภัยไข้เจ็บให้ตนเอง และการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้ร่างกายมีบุคลิกลักษณะที่ดี มีเสน่ห์น่าประทับใจซึ่งสิ่งเหล่านี้สำคัญต่องานอย่างมากเพราะหากถูกค่าเกิดความประทับใจแรกแล้วก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการและองค์กรต่อไป

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองด้านกายภาพ คือ การพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีเสน่ห์น่าประทับใจแก่ผู้พบเห็น รวมทั้งต้องเข้าใจตนเองในเรื่องของความสามารถและความต้องการของตนเอง และรู้บทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.5.5 การพัฒนาตนเองด้านสังคม

กันยา เพิ่มผล (2541) ได้เสนอว่าการพัฒนาตนเองด้านสังคมนั้น ควรพัฒนาด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง โดยมีผู้เสนอแนวคิดในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานไว้ว่าการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่า คนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือคนที่มีปัญหาในงานมักเป็นผู้ที่ขาดความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานมีความสำคัญเพราะ ในการทำงานต้องการความร่วมมือและประสานงานกัน เพื่อให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง และขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องบรรลุเป้าหมายด้วย โดยมนุษยสัมพันธ์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่บุคคลและองค์กรใช้เพื่อแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ผลผลิตหรือสิ่งที่ต้องการออกมาได้โดยลงทุนน้อยที่สุดทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และมนุษยสัมพันธ์ยังเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยการใช้วิธีการแนะนำมากกว่าการบงการให้คนทำงาน การชี้แนะจะทำให้บุคคลได้ใช้แรงจูงใจภายในที่มีอยู่แล้วทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เมธาวิ อุดมธรรมานุกภาพ, รัตนา ประเสริฐสม และเรียม ศรีทอง (2544) เสนอ

องค์ประกอบสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง วิธีการทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ซึ่งการติดต่อสื่อสารเป็นหัวใจของมนุษยสัมพันธ์ เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นการเชื่อมโยงมนุษย์เข้าด้วยกัน เนื่องจากเป็นกระบวนการรับและถ่ายทอดข้อมูลจากบุคคลไปสู่บุคคล หรือจากบุคคลไปสู่กลุ่ม หรือกลุ่มไปสู่กลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจ การชักจูงใจ หรือมุ่งให้ความรู้ หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ประสงค์

2. การตระหนักรู้ในตน หมายถึง การพัฒนาความเข้าใจตนเองด้วยการตระหนักรู้ว่าพฤติกรรมของเรามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นอย่างไร การตระหนักรู้ในตนจะช่วยให้เรารู้ตนเอง นำไปสู่การพัฒนาสัมพันธภาพเชิงบวก จัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวางเป้าหมายชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. การยอมรับตน คนที่สามารถยอมรับตนเองได้ ย่อมยอมรับคนอื่นได้ จึงสามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่นได้ดี ในการทำงานบุคคลที่มีอัตมโนทัศน์ต่อตนเชิงบวก มีแนวโน้มที่จะแก้ปัญหาได้ดี มีความรับผิดชอบ อดทนต่อความแตกต่าง และเป็นสมาชิกที่ดีในกลุ่ม

4. การจูงใจ คนทำงานมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างดีที่สุด เมื่อเขารู้ว่าองค์กรสนองตอบความต้องการในการก้าวหน้าและพัฒนาตนได้ สิ่งที่สามารถจูงใจคนทำงานได้สูง คือการให้การสนับสนุนจูงใจในเชิงบวก

5. การไว้วางใจ คือการแลกเปลี่ยนเป้าหมายที่มีความเชื่อต่อกัน เมื่อขาดความไว้วางใจในองค์กร การสื่อสารก็จะหยุดชะงัก ขาดข้อมูล ไม่มีการแสดงความคิดเห็น หลีกเลี่ยงการอภิปรายเพราะฉะนั้นสัมพันธภาพที่กระหว่างผู้ทำงานจึงขึ้นอยู่กับความไว้วางใจกัน

6. การจัดการความขัดแย้ง ความขัดแย้งหมายถึงการที่บุคคลในองค์กรไม่สามารถตกลงกันได้ เป็นสิ่งที่ทำลายสัมพันธภาพ เนื่องจากความขัดแย้งยังมีแนวโน้มที่จะเป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือ การสร้างสรรคงาน ความไม่ไว้วางใจกัน และลดผลผลิต ความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งจึงเป็นทักษะที่จำเป็น

7. การเปิดเผยตนเอง หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึก ความคิด ความเชื่อและค่านิยมอย่างเป็นธรรมชาติ บุคคลผู้เปิดเผยตนเองเป็นผู้พร้อมที่จะแสดงตัวให้ผู้อื่นรู้จัก และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นนำมาซึ่งความเข้าใจระหว่างบุคคล

วิภาพร มาพบสุข (2546) ได้กล่าวว่าบุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้โดยมีหลักการปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้เกียรติโดยการผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงานก่อน
2. ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ
3. มีความเสมอต้นเสมอปลาย
4. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อนร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ศึกษาธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจว่าเพื่อนร่วมงานมีความต้องการอะไร มีส่วนดีและส่วนเสียอะไรบ้าง เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ถูกต้อง
6. มีศิลปะในการพูดกับเพื่อนร่วมงาน
7. อย่าวิพากษ์วิจารณ์เพื่อน
8. ให้ความสนใจในตัวเพื่อนอย่างจริงจัง
9. ยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาส
10. ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนด้วยความเต็มใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองด้านสังคมเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ถูกต้อง ในการทำงานจึงต้องการความร่วมมือและประสานงานกัน เพื่อให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง และขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องบรรลุเป้าหมายด้วย

### 2.5.6 การพัฒนาตนเองด้านงาน

การพัฒนาตนเองด้านงานเป็น การพัฒนาตนเองให้ตนเองเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองด้านงานไว้ดังนี้

Megginson and Pedler (1992) ได้เสนอแนวความคิดของการพัฒนาตนเองในการทำงานไว้ดังนี้

1. **ปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn)** การพัฒนาตนเองเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องเข้าใจองค์กร ดังนั้นความก้าวหน้าในการทำงานเกิดขึ้นไม่ได้หากบุคคลไม่มีความต้องการพัฒนาตนเอง เพราะหากบุคคลไม่มีความต้องการหรือความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองจะไม่เกิดขึ้น หากบุคคลมีความต้องการเรียนรู้ ก็จะสามารรับรู้ว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองก็จะเกิดขึ้น
2. **การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis)** บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข การสำรวจตนเองเริ่มจากการรู้สึกไม่พอใจกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน เพราะต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น แนวทางในการสำรวจวิเคราะห์ตนเองนั้นมีหลากหลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงาน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ หรือการไปสนทนากับผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตนเองหรือการค้นหาข้อบกพร่องด้วยตนเองเพื่อต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองต่อไป
3. **การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)** เมื่อวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะสามารถก้าวหน้าจากเดิมได้อย่างไร ในการกำหนดเป้าหมายบางครั้งจะต้องเผชิญกับความเสี่ยง ซึ่งต้องเป็นความเสี่ยงที่ไม่เกินความรู้ความสามารถของตน และบางครั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resource) หลังจากที่ตั้งเป้าหมายแล้ว ก็จะสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้นๆ ได้โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ กัน และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

5. การสรรหาเพื่อน (Recruit of other people) การแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่น รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อช่วยให้ความพยายามของการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงาน เพื่อนที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญ

6. ความอดทนและความพยายาม (Strickability and Perseverance) ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองต้องมีความพากเพียรพยายามอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ทุ่มเทและใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ไม่ให้สูญเปล่าเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในที่สุด

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Self Evaluation) การประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลของการกระทำเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจกระทำโดยการให้คะแนนตนเอง และตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2541) ได้เสนอว่าบุคคลจะสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาอาชีพของตนเองตามขั้นตอนได้ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูล บุคคลจะรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเอง งานที่หน้าสนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ ผ่านการพูดคุยและเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นตลอดจนรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

2. ประเมินความก้าวหน้าและโอกาส เป็นการที่บุคคลนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาศึกษาวิเคราะห์และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง ตลอดจนพิจารณาโอกาสและข้อจำกัดของพัฒนาการด้านอาชีพในอนาคต

3. กำหนดเป้าหมายและวิธีการ นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาประกอบการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้แผนอาชีพมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ดังนั้นเขาจึงต้องเริ่มลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางเอาไว้ เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการจริง

4. ดำเนินการ คือการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการจริง

5. ตรวจสอบและประเมินผล เป็นการตรวจสอบว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และมีข้อบกพร่องอย่างไร เพื่อปรับปรุงให้การดำเนินงานเป็นไปตามที่เล็งต้องการและสอดคล้องกับความจริง

ธงชัย สันติวงษ์ (2542) กล่าวว่าการพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานอาชีพของแต่ละคน มักจะประกอบไปด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่างๆ ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self Appraisal) ทุกคนควรรู้จักตนเองเพื่อให้สามารถประเมินถึงความสามารถ และจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง เพื่อให้สามารถกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป
2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพต่างๆ (Information Gathering) คือการรู้จักสนใจค้นคว้าเสาะหาข้อมูลต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นทิศทางเติบโตของอาชีพได้
3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) คือการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในทางอาชีพของตนเอง ต้องเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน และเป็นเป้าหมายที่มีทิศทางสำเร็จได้ ไม่เป็นเป้าหมายที่สูงจนเกินไป
4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนเป็นการวางแผนที่จะให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายของสายงานอาชีพและมีการตรวจสอบเป็นระยะๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองด้านงานนั้นต้องเริ่มจากความปรารถนาของตนเองเพื่อให้รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตน ส่งผลให้ทราบว่าตนเองควรมีการพัฒนาตนเองในเรื่องใดบ้าง จากนั้นทำการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตนเองโดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่จะนำมาพัฒนาตนเองได้ อาจโดยการศึกษาหาความรู้แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือการศึกษาคูงาน รวมทั้งการแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญ สุดท้ายคือต้องมีการประเมินผลการพัฒนาตนเองอยู่เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาและตั้งเป้าหมายในการพัฒนาใหม่ต่อไป

## 2.6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเคมีเกษตร

### 2.6.1 อุตสาหกรรมเคมี

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ.2550 ได้สรุปภาพรวมธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีของประเทศไทยไว้ว่า

อุตสาหกรรมเคมีเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้กระบวนการทางเคมีและฟิสิกส์ต่างๆ หลายอย่าง เพื่อจะเปลี่ยนวัตถุดิบมาเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีประโยชน์ กระบวนการเหล่านี้ช่วยทำให้วัตถุดิบมีประโยชน์ยิ่งขึ้นสำหรับทำผลิตภัณฑ์ทางเคมีและการค้าอุตสาหกรรมเคมีในที่นี้จะครอบคลุมไปถึงอุตสาหกรรมหลายประเภท อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ขั้นพื้นฐาน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์อุปโภค เป็นต้น กระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมเคมีเริ่มตั้งแต่การนำสินแร่ หรือวัตถุดิบจากธรรมชาติอื่นๆมาผ่านกระบวนการเคมีและ

ฟิสิกส์เพื่อให้เกิดปฏิกิริยาได้สารเคมีหรือเคมีภัณฑ์ตามที่ต้องการ ในขณะที่เดียวกันตลาดวัตถุดิบเคมีของโลกมีการแข่งขันสูงส่งผลกระทบต่อคุณภาพสินค้าและวัตถุดิบที่มีอยู่ในประเทศยังมีการผลิตปริมาณน้อยและไม่สามารถพัฒนามาใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ แม้ว่าไทยจะมีวัตถุดิบบางตัวที่มีศักยภาพแต่ยังขาดการวิจัยและพัฒนาให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ต่อเนื่องได้ ดังนั้นงานค้นคว้าวิจัยจึงเป็นหัวใจของงานอุตสาหกรรมเคมี เราจะเห็นว่าวิศวกรเคมีและนักวิทยาศาสตร์จะมีความรับผิดชอบสูงกับกระบวนการต่างๆ ในโรงงาน แต่หน้าที่ความรับผิดชอบของวิศวกรเคมีและนักวิทยาศาสตร์จะแตกต่างกันอย่างชัดเจน

อุตสาหกรรมเคมีในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมผสมและบรรจุ กล่าวคือ ส่วนใหญ่ต้องนำวัตถุดิบจากต่างประเทศแล้วนำมาผสมและบรรจุในประเทศเทคโนโลยีในการผสมไม่ซับซ้อนแต่ผู้ผลิตที่ได้มาตรฐานต้องพึ่งพาสูตรในการผสมซึ่งเป็นการลับทางการค้าจากต่างประเทศทำให้ส่วนใหญ่ต้องการร่วมทุนกับต่างประเทศ หรือผลิตโดยบริษัทข้ามชาติ เช่น อุตสาหกรรมสี เครื่องสำอาง ยาน้ำแมลงและยาปราบศัตรูพืช คาร์บอนแบล็ค ผงซุส อุตสาหกรรมเคมีมีโครงสร้างตลาดแบบผู้ขายน้อยราย หรือแบบกึ่งแข่งขันกึ่งผูกขาด การมีผู้ขายน้อยรายเกิดขึ้นเนื่องจากการผลิตมีการประหยัดต่อขนาด คือ เมื่อผลิตมากขึ้นก็จะทำให้ต้นทุนต่อหน่วยต่ำลง หรือการผลิตเป็นแบบต่อเนื่อง (Continuous process) ทำให้การมีผู้ผลิตไม่กี่รายก็เพียงพอที่จะตอบสนองต่อตลาดในประเทศอุตสาหกรรมที่มีผู้ผลิตหลายรายในตลาด ได้แก่ อุตสาหกรรมสี เครื่องสำอาง อุตสาหกรรมเหล่านี้มีผู้ผลิตหลายรายในตลาด แต่ละรายผลิตสินค้าที่มีความแตกต่างกันเนื่องจากสูตร ส่วนผสม รูปแบบภาชนะที่บรรจุ ซ้อยี่ห้อ และการโฆษณา ทำให้มีอำนาจตลาด (Market power) ในสินค้าของตนในระดับหนึ่ง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ผลิตรายใหญ่ไม่กี่รายสามารถครองส่วนแบ่งตลาดมากกว่าครึ่ง คือ อายุธุรกิจที่ยาวนานและมีชื่อเสียงมาก่อน อีกทั้งอุตสาหกรรมเคมีส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า แม้บางอุตสาหกรรมจะสามารถพัฒนาไปสู่การส่งออกได้ในปัจจุบัน เช่น คาร์บอนแบล็ค ผงซุส เครื่องสำอาง และเภสัชภัณฑ์ ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนผลักดันให้อุตสาหกรรมดังกล่าวพัฒนาไปได้ คือ ไทยมีขนาดตลาดในประเทศที่ค่อนข้างใหญ่รายได้ต่อหัวของประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราสูงอย่างต่อเนื่อง และมีการเปิดตลาดการค้ากับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้อุปสงค์ต่อสินค้าขยายตัวและผู้ผลิตมีการพัฒนาการผลิตเพื่อตอบสนองต่อตลาดอย่างไรก็ตามเนื่องจากต้นทุนวัตถุดิบเป็นต้นทุนที่มีสัดส่วนสูงที่สุดในการผลิตสินค้ากลุ่มเคมี การที่ไทยต้องพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศภายใต้อัตราภาษีนำเข้าที่ค่อนข้างสูงจึงเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และเป็นประเด็นที่ไทยยังเสียเปรียบประเทศอาเซียนอื่นๆ

## 2.6.2 ความสำคัญของอุตสาหกรรมเคมี

อุตสาหกรรมเคมีและวิศวกรเคมีมีการปฏิบัติการทำงานภายในเขตที่ชุมชนอาศัยอยู่และจะไม่สามารถปฏิบัติงานในที่ที่ไม่มีชุมชนได้ เพราะชุมชนนั้นๆคือลูกค้าของผลิตภัณฑ์ที่ถูกสร้าง

ขึ้นมา ถึงแม้ว่าลูกค้าสำคัญของบริษัทคือ บริษัทเคมีอื่นๆ แต่จุดปลายทางสุดท้ายของผลิตภัณฑ์เคมีทั้งหมดคือชุมชนต่างๆทั้งหมด ดังนั้นบริษัทเคมีจึงผลิตเฉพาะผลิตภัณฑ์ที่บุคคลทั่วไปต้องการ ความต้องการจะเกิดขึ้นได้ในหนึ่งหรือทั้งสองทางคือ การใช้สอยของผู้ใช้เพิ่มมากขึ้นและผลิตภัณฑ์ของผู้แข่งขันไม่มี ซึ่งความต้องการที่ได้กล่าวมานี้ใช้ได้กับทุกๆ องค์การ และจะได้ผลดีขึ้นถ้ามีการโฆษณาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยหรือโดยการที่บริษัทมีอิทธิพลเพิ่มขึ้นในสังคมหรือในโลก

สิ่งที่เป็นแรงผลักดันให้แก่งกิจกรรมการผลิตต่างๆ คือ กำไรซึ่งกำไรจะถูกจำกัดในทางทฤษฎีด้วยการแข่งขันระหว่างบริษัทผู้ผลิต เราอาจพูดได้ว่าส่วนหนึ่งของราคาที่ถูกและกำไรที่ได้มานี้ได้มาจากความสูญเสียของสิ่งแวดล้อม มลภาวะและการสูญเสียธรรมชาติไป ผลกระทบจากอุตสาหกรรมเคมีก็เป็นส่วนหนึ่งถึงแม้ว่าจะเป็นส่วนน้อยก็ตาม การกำจัดหรือแก้ปัญหามลภาวะจึงมีอิทธิพลกับการทำงานของวิศวกร กล่าวคือ ทำให้การทำงานยุ่งยากขึ้นแต่การป้องกันเป็นสิ่งที่จำเป็นมากเพื่อความปลอดภัยและความสุขของทุกๆชีวิต

### 2.6.3 โครงสร้างของอุตสาหกรรมเคมี

โครงสร้างของอุตสาหกรรมเคมีสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ผู้ทำการผลิต (Operator) คือ กลุ่มบริษัทที่ทำการผลิตสารเคมี เช่น ICI (สหราชอาณาจักร), BASF (เยอรมัน), DOW (สหรัฐ), MITSUI (ญี่ปุ่น) บริษัทเหล่านี้ล้วนแต่เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมเคมีในประเทศไทยก็มีกลุ่มยักษ์ใหญ่เช่นกัน อย่างเช่น Thai-Asahi เป็นต้น แต่โดยทั่วไปแล้วบริษัทที่มีในประเทศไทยของเราจะเป็นสาขาย่อยที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัทแม่ในต่างประเทศโดยมีคนไทยเป็นผู้ถือหุ้นส่วนร่วม

2. ผู้รับเหมา (Contractors) เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างโรงงานเคมี ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะทำการรับเหมาก่อสร้างโรงงานเคมีทั่วโลก เนื่องจากในการจ้างนั้นเป็นการทำงานในช่วงสั้น จึงคุ้มค่ากว่าที่บริษัทผลิตสารเคมีจะมีทีมงานของตัวเองสำหรับทำการก่อสร้างโรงงานตัวเอง โดยเฉพาะ เพราะเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายโดยเปล่าประโยชน์ ซึ่งในประเทศไทยก็จะมีบริษัทผู้รับเหมาจากต่างประเทศเข้ามาทำการรับเหมาแล้วก็จะมีบริษัทก่อสร้างในประเทศไทยอีกทอดหนึ่งให้มาช่วยสร้างเรียกว่า Subcontractor บริษัทญี่ปุ่นมักจะชนะการรับเหมาเป็นส่วนมาก เนื่องจากมีการเสนอราคาได้ต่ำและมักจะสร้างเสร็จทันตามกำหนดเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ไม่ใช่เป็นชาติเดียวที่ทำได้ มีบริษัทในยุโรป สหรัฐแม้กระทั่งเกาหลีใต้ก็สามารถทำการรับเหมาทั่วโลกได้เช่นกัน

3. ผู้ขายเครื่องอุปกรณ์ (Equipment Venders) กลุ่มนี้เป็นกลุ่มผู้ประกอบการผลิตเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการประกอบอุตสาหกรรมเคมี ส่วนมากแล้วเป็นประเทศในยุโรป อเมริกาเหนือ ในเอเชียก็จะมีประเทศญี่ปุ่นเป็นผู้นำ บริษัทผู้รับเหมาจะไม่ทำเองแต่จะมีแบบให้สำหรับผู้ผลิตเครื่องมืออุปกรณ์เป็นคนทำ ซึ่งบริษัทเหล่านี้มักจะมีการผลิตอุปกรณ์เฉพาะจงชนิดจนมีชื่อเสียง เช่น เครื่องสูบ เครื่องกรอง ถังปฏิกรณ์หรือถังต่างๆ

4. บริษัทที่ปรึกษา (Consulting Companies) ในการออกแบบโรงงานนั้นบริษัทผู้รับเหมาจะทำการออกแบบโรงงานเองในสำนักงานออกแบบ (Design Office) ของบริษัท ในขณะที่บริษัทที่ปรึกษาจะให้คำปรึกษาแก่กลุ่มผู้ประกอบการผลิตสารเคมี เพื่อให้มาช่วยควบคุมดูแลการก่อสร้างโรงงานเคมีให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามความต้องการของผู้ว่าจ้างบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์เครื่องมือ และผู้รับเหมาจะไม่ว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษา เว้นแต่ว่าเป็นเรื่องจำเป็นจริงๆ เพราะต่างก็ถือว่าตัวเองเป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพที่กำลังทำอยู่แล้ว บริษัทผู้ปรึกษามีความสามารถที่จะออกแบบแข่งกับบริษัทผู้รับเหมาได้แต่งานส่วนมากจะเป็นงานที่ให้คำแนะนำปรึกษา

#### 2.6.4 การตลาดของอุตสาหกรรมเคมี

ในปี 2552 กระทรวงพาณิชย์โดยกรมส่งเสริมการส่งออก ได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมการส่งออกปี 2552 หลังเกิดวิกฤติการเงินโลก โดยมุ่งเน้นผลักดันส่งออกสินค้าเกษตรและอาหาร พร้อมหนุนส่งออกไปยังตลาดอาเซียน และตลาดใหม่ๆ ที่ได้รับผลกระทบน้อยจากเศรษฐกิจโลก ซึ่งตามแผนกระตุ้นการส่งออกปีหน้าดังกล่าว ประกอบด้วย การผลักดันส่งออกสินค้า เกษตรและอาหาร ซึ่งจะมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการส่งออกในตลาดหลักและตลาดใหม่ๆ รวมทั้งมีมาตรการพัฒนาสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่า และการจัดคณะผู้แทนการค้า ตลอดจนการเข้าร่วมงานแสดงสินค้า นอกจากนี้ ยังให้เร่งส่งเสริมการส่งออกเป็นกรณีพิเศษในตลาดที่จะได้รับผลกระทบน้อยจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกประกอบด้วยในกลุ่มอาเซียน 9 ประเทศ และยังรวมถึง ในจีน อินเดีย แถบตะวันออกกลาง ยุโรปตะวันออก และแอฟริกา ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 65.3 ของการส่งออกรวม และตามแผนการนี้ยังสนับสนุนให้มีการลดต้นทุนสินค้า เช่น การสนับสนุนให้ภาคเอกชนลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์และกระตุ้นการลงทุนด้านสาธารณูปโภค รวมไปถึงรัฐบาลยังจะมุ่งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปธุรกิจรุกธุรกิจในต่างประเทศมากขึ้น โดยได้ดำเนินการร่วมกับธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ธสน.) ซึ่งขณะนี้ มีธุรกิจที่มีศักยภาพ เช่น อาหารเพื่อสุขภาพ เกษตร อุตสาหกรรมเกษตร ก่อสร้าง พลังงาน เป็นต้น โดยตลาดที่คาดว่าจะมีโอกาสขยายการส่งออก เช่น อาเซียน จีน และตะวันออกกลาง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมเคมีของประเทศไทยในขณะนี้ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะอุตสาหกรรมทางเคมีนั้นได้ครอบคลุมไปถึงอุตสาหกรรมต่างๆ มากมายโดยแต่ละอุตสาหกรรมจะได้ผลิตผลสำเร็จรูปในรูปแบบต่างๆ ตามลักษณะของอุตสาหกรรม ซึ่งแต่ละอุตสาหกรรมที่กล่าวมานี้ล้วนแล้วแต่ทำรายได้ให้กับประเทศทั้งสิ้น อีกทั้งการทำอุตสาหกรรมเคมีจะใช้ขบวนการทางเคมีต่าง ๆ หลายอย่างเพื่อจะเปลี่ยนวัตถุดิบมาเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีประโยชน์ อีกทั้งการค้นคว้าวิจัยเองก็ถือได้ว่าเป็นหัวใจของการทำอุตสาหกรรมเคมีอีกเช่นกัน โดยนักวิทยาศาสตร์จะเสาะหาขบวนการใหม่ๆ หรือที่ดียิ่งขึ้นไปเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้นมา ถ้ากรรมวิธีไหนดูท่าว่าจะดีวิศวกรเคมีก็จะทำการทดสอบดูเขาจะออกแบบอุปกรณ์และสร้างโรงงานเล็ก ๆ ขึ้นทดลองทำดูก่อน เมื่อได้ผลว่าดีก็จะทำกันต่อไปและสร้างโรงงานขนาดใหญ่

ขึ้น ดังนั้นอุตสาหกรรมเคมีจึงถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามสำหรับรายงานฉบับนี้เราสนใจอุตสาหกรรมเคมีประเภทหนึ่งที่กำลังเป็นที่น่าสนใจและทำรายได้ให้กับประเทศไม่น้อยกว่าอุตสาหกรรมเคมีประเภทอื่น ๆ เลยนั่นก็คือ อุตสาหกรรมปุ๋ยเคมี

## 2.6.5 ความรู้เกี่ยวกับสารเคมีกำจัดศัตรูพืช

เนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ของสารเคมีกำจัดศัตรูพืช ประกอบด้วย ประเภท ชนิด การรับสัมผัสสารเคมี และพิษของสารเคมีกำจัดศัตรูพืชเมื่อเข้าสู่ร่างกายจนเกิดผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งแบบการเกิดพิษเฉียบพลัน และแบบเรื้อรัง (ผลกระทบต่อระยะยาว) รวมถึงวิธีป้องกันตนเองเพื่อลดการรับสัมผัสสารเคมีเข้าสู่ร่างกายและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในที่นี้จะกล่าวถึงสารเคมีที่มีใช้กันทั่วไป ดังนี้

### 2.6.5.1 ความหมายของสารเคมีกำจัดศัตรูพืช

กรมวิชาการเกษตร (2539) สารเคมีกำจัดศัตรูพืช หมายถึง สารเคมีกลุ่มที่ได้จากการสังเคราะห์ขึ้นหรือได้จากธรรมชาติมีประสิทธิภาพในการป้องกันควบคุมและทำลายศัตรูพืช เช่น โรค แมลงและวัชพืช

### 2.6.5.2 ประเภทและชนิดของสารเคมีกำจัดศัตรูพืช

ศิริพันธ์ สุขมาก (2540) ปัจจุบันสารเคมีกำจัดศัตรูพืชมีอยู่ประมาณ 200 ชนิด โดยสารเคมีกำจัดศัตรูพืชที่สำคัญมี 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) สารเคมีกำจัดวัชพืช (Herbicide) (2) สารเคมีฆ่าแมลง (Insecticide) และ (3) สารเคมีกำจัดเชื้อรา (Fungicide)

#### 1. สารเคมีกำจัดวัชพืช (Herbicide)

สารเคมีกำจัดวัชพืช (Herbicide) หมายถึง สารเคมีที่ใช้ป้องกัน หรือขัดขวางการเจริญเติบโตของพืช หรือกำจัดพืชที่ขึ้นในที่ที่ไม่ต้องการ เช่น paraquat

#### 2. สารเคมีฆ่าแมลง (Insecticide)

สุภาณี พิมพ์สมาน (2541) สารเคมีฆ่าแมลง (Insecticide) หมายถึง สารเคมีฆ่าแมลงที่เป็นพิษมีผลในการกำจัดหรือป้องกันแมลงได้ โดยอาจเป็นสารประกอบทางเคมีที่มนุษย์สังเคราะห์ขึ้น หรือเป็นสารเคมีที่ได้จากธรรมชาติ กลุ่มของสารเคมีกำจัดแมลงจำแนกแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มตามองค์ประกอบทางเคมี ได้แก่ สารฆ่าแมลงอินทรีย์ (Organic insecticide) สารฆ่าแมลงอินทรีย์สังเคราะห์ (Synthetic organic insecticide) สารฆ่าแมลงอนินทรีย์ (Inorganic insecticide) และสารลมควัน (Fumigant)

#### 3. สารเคมีกำจัดเชื้อรา (Fungicide)

สารเคมีกำจัดเชื้อรา (Fungicide) หมายถึง สารเคมีที่มีคุณสมบัติป้องกันความเสียหายใดๆ อันมีสาเหตุมาจากเชื้อราที่ทำลายผลผลิต ได้แก่ แคปแทน มาเนป เบนโนบิล เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.6.5.3 การสัมผัสสารเคมีกำจัดศัตรูพืช

พริพัฒนา ธรรมณะ (2550) สารเคมีเข้าสู่ร่างกายได้ 3 ทาง คือ ทางปากทางการหายใจ และทางผิวหนัง และเกิดผลไม่พึงประสงค์ต่อสุขภาพ 2 แบบ คือ

1. พิษเฉียบพลัน คือ การได้รับพิษในปริมาณที่สูงมากในระยะเวลาอันสั้น แล้วส่งผลให้เกิดอาการเฉียบพลันขึ้น อาการแสดงได้แก่ อาการคลื่นไส้ อาเจียน ปวดเกร็ง หายใจ ชัดแน่นหน้าอก น้ำลายไหลผิดปกติ หน้าตากระตุก ระบายเคือง ผื่นแดง กล้ามเนื้ออ่อนแรงเหนื่อยง่าย หัวใจเต้นช้า เวียนศีรษะ ปวดศีรษะ มือสั่น กล้ามเนื้อกระตุก เดินโซเซ ชัก หมดสติ และหากได้รับในปริมาณมากอาจทำให้เสียชีวิต ลักษณะของอาการแสดงจะแตกต่างกันไปตามชนิดของสารเคมี

2. พิษเรื้อรังหรืออาการเกิดพิษในระยะยาว คือ ความเป็นพิษจากสารเคมีกำจัดศัตรูพืชที่เข้าสู่ร่างกายคนหรือสัตว์ภายหลังจากรับสารเคมีเข้าไปในระยะหนึ่งหรือช่วงเวลานานหนึ่ง แต่ระดับความเป็นพิษในเลือดไม่สูงพอที่จะทำให้เกิดพิษแบบเฉียบพลัน หรือการที่พิษของสารเคมีอยู่ในร่างกายโดยไม่ถูกเปลี่ยนหรือถูกขับออกจากร่างกาย แต่ถูกเก็บสะสมในชั้นไขมันและอวัยวะอื่นๆ ในร่างกาย เช่น ตับ, ไต, สมอง จนกระทั่งร่างกายไม่สามารถทำงานได้เป็นปกติ

### 2.6.5.4 อาการเกิดพิษของสารเคมีกลุ่มต่างๆ

กรมควบคุมโรค (2549) สรุปการเกิดพิษของสารเคมีกลุ่มต่างๆ ดังนี้

1. สารเคมีกลุ่มออร์กาโนฟอสเฟต (Organophosphate) สารกลุ่มนี้ส่งผลต่อการทำงานของระบบประสาท เนื่องจากสารเคมีตัวนี้เมื่อเข้าสู่ร่างกายจะเกาะติดอยู่กับเอนไซม์ในร่างกายที่ชื่อ E-Acetylcholinesterase (AChE) ทาหน้าที่ปิดสะพานการเชื่อมต่อระหว่างระบบประสาทกับอวัยวะต่างๆ ภายในร่างกาย เมื่อเอนไซม์ AChE ไม่สามารถปิดสะพานการเชื่อมจากระบบประสาทกับอวัยวะในร่างกายได้ ก็ทำให้เกิดการทำงานมากกว่าปกติของอวัยวะเหล่านั้น ซึ่งเกิดขึ้นในช่วง 30 นาทีหลังรับสารเคมีและอาจมีผลต่อเนื่องถึง 24 ชั่วโมง ซึ่งมีอาการแสดงดังตารางที่ 2.1

### ตารางที่ 2.1 ลักษณะการเกิดพิษของสารเคมีกลุ่มออร์กาโนฟอสเฟต

ผลต่อร่างกาย	อาการแสดง
ระบบประสาทส่วนกลาง	เหนื่อยง่าย เคนโซเซ มือสั่น เวียนศีรษะ ชัก ช็อก ปวดศีรษะ หมดสติ
ระบบกล้ามเนื้อ	กล้ามเนื้ออ่อนล้า ตะคริว หนักตากระตุก
การทำงานมากเกินไปของต่อมต่างๆ : - ต่อมน้ำลาย - ต่อมเหงื่อ - ต่อมไทรอยด์	น้ำลายออกมาก เหงื่อออกมาก น้ำตาไหลมาก
ตา	ตาพร่า
ระบบทางเดินอาหาร	ท้องร่วง คลื่นไส้ อาเจียน ปวดเกร็งที่กระเพาะอาหาร
ระบบทางเดินหายใจ	แน่นหน้าอก น้ำมูกไหล ไอ หายใจขัด

ที่มา : กรมควบคุมโรค (2549)

2. สารเคมีกลุ่มคาร์บาเมต (Carbamate) สารกลุ่มนี้มีผลกระทบต่อตนเองเดียวกับออร์แกนโนฟอสเฟต คือหยุดการทำงานของเอนไซม์ E-Acetylcholinesterase และทำให้ร่างกายถูกกระตุ้นให้ทำงานมากเกินไป แต่อาการเกิดขึ้นเร็วกว่า (ตั้งแต่ 15 นาที หลังรับสารเคมี) และต่อเนื่องอยู่ประมาณ 3 ชั่วโมง อาการโดยทั่วไป ได้แก่ เกร็ง ชัก ช็อก หมดสติ

3. สารเคมีกลุ่มไพริทรอยด์ (Pyrethroids) สร้างความระคายเคืองต่อตา ผิวหนังและทางเดินหายใจ อาการมีผลอยู่ระหว่าง 1-2 ชั่วโมง ซึ่งจะปรากฏอาการต่างๆ ดังแสดง

### ตารางที่ 2.2 ลักษณะการเกิดพิษของสารเคมีกลุ่มไพริทรอยด์

ผลต่อร่างกาย	อาการแสดง
ผิวหนัง	ผื่นคัน ชา
ระบบทางเดินหายใจ	เจ็บคอ หายใจถี่ แสบจมูก คอแห้ง
ระบบประสาทส่วนกลาง	หมดสติ/ช็อก เกร็ง ชัก หนักตากระตุก เคนโซเซ
ระบบทางเดินอาหาร	อาเจียน ท้องร่วง

ที่มา : กรมควบคุมโรค (2549)

4. สารเคมีกลุ่มไฮโดรคาร์บาเมต (Thiocarbamates) สารกลุ่มนี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพเดียวกันกับไฮโดรซัลไฟด์ กล่าวคือ สร้างความระคายเคืองต่อผิวหนัง ตา และระบบการหายใจดังแสดงตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ลักษณะการเกิดพิษของสารเคมีกลุ่มไฮโดรคาร์บาเมต

ผลต่อร่างกาย	อาการแสดง
ระบบทางเดินหายใจ	เจ็บคอ ไอ แสบจมูก คอแห้ง
ผิวหนัง	ผื่นคัน ผื่นแดง
ตา	ระคายเคืองตา ตาแดง

ที่มา : กรมควบคุมโรค (2549)

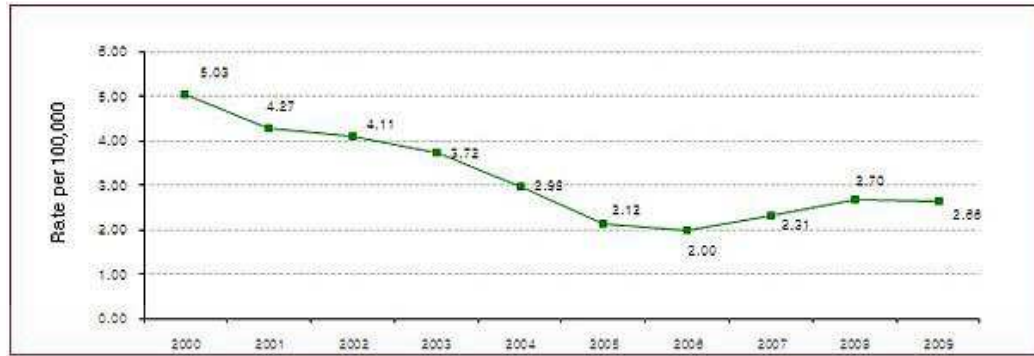
#### 2.6.5.5 สถานการณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการเจ็บป่วยจากการประกอบอาชีพ

สำนักกระบวนวิทยากรมควบคุมโรค ได้รายงานสถานการณ์ผู้ป่วยด้วยโรคจากสารเคมีจากการประกอบอาชีพทั่วประเทศไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2551 พบผู้ป่วยทั้งหมด 2,141 ราย ในจำนวนนี้ป่วยด้วยพิษจากสารเคมีกำจัดศัตรูพืชและสัตว์มากที่สุดเป็นจำนวน 1,705 ราย รองลงมาได้แก่ โรคพิษจากสารเคมีจากผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม 165 ราย โรคปอดนิวโมโคนิโอซิส 135 ราย โรคพิษจากก๊าซและไอระเหย 69 ราย โรคพิษแมงกานีส พิษปรอทและพิษสารหนู 42 ราย และโรคพิษตะกั่ว 25 ราย เมื่อวิเคราะห์การเจ็บป่วยในแต่ละโรคแล้ว พบว่า โรคต่างๆ นั้นมีความสำคัญกับการทำงาน ซึ่งสำนักกระบวนวิทยากรมควบคุมโรค ได้รายงานสถิติการเจ็บป่วยของแต่ละกลุ่มโรคซึ่งจำแนกตามกลุ่มอาชีพไว้ดังนี้

##### โรคจากการประกอบอาชีพที่สำคัญ

##### 1. โรคพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช (Pesticide poisoning)

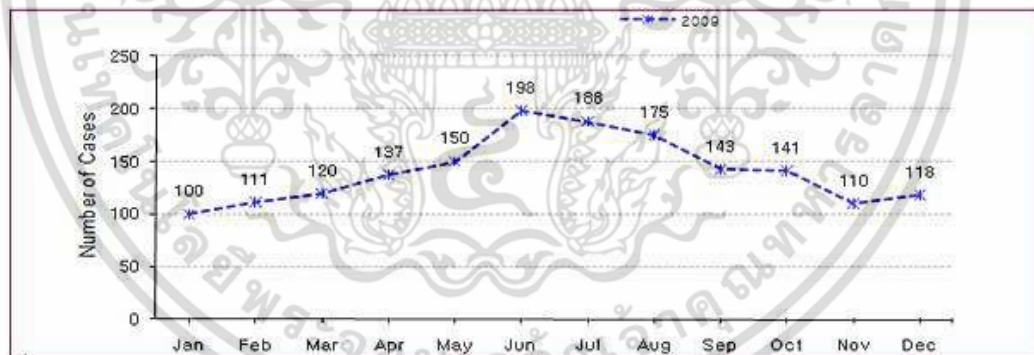
สารเคมีกำจัดแมลงกำจัดศัตรูพืชได้ถูกนำมาใช้ทั้งในการเกษตรและกำจัดแมลงในบ้านเรือน ดังนั้นทั้งตัวเกษตรกรเองและคนทั่วไปจึงมีโอกาสเสี่ยงต่อการได้รับสารเคมีจากการสัมผัสต่างๆ เช่น ทางผิวหนัง ช่องปาก และทางลมหายใจ ในปี พ.ศ. 2543 – 2552 มีรายงานผู้ป่วยที่ได้รับสารพิษจากสารป้องกันกำจัดศัตรูพืช เฉลี่ยปีละ 1,996 ราย สูงสุดในปี พ.ศ. 2543 จำนวน 3,109 ราย ต่ำสุดในปี พ.ศ. 2549 จำนวน 1,251 ราย โดยหลังจากนั้นมีแนวโน้มการป่วยลดลงอย่างต่อเนื่อง เพราะมีการแยกการรายงานที่มีสาเหตุจากการทำร้ายตนเองออก ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 รายงานโรคพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช

ที่มา : รายงานโรคพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช อังใน สรุปรายการการเฝ้าระวังโรค 2552

จากการรายงานข้อมูลในปี พ.ศ. 2552 พบว่า อาชีพที่ป่วยด้วยโรคนี้สูงสุด ได้แก่ อาชีพเกษตรกร จำนวน 694 ราย (ร้อยละ 41.04) รองลงมา คือ รับจ้าง 420 ราย (ร้อยละ 24.84) เด็กในปกครองและเด็กนักเรียน 448 (ร้อยละ 26.49) และอาชีพอื่นๆ 129 (ร้อยละ 7.63) ตลอดทั้งปีของทุกปีจะพบผู้ป่วยสูงในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนสิงหาคม ในปี พ.ศ. 2552 สถิติที่พบผู้ป่วยสูงสุดจะอยู่ในเดือนมิถุนายน กรกฎาคม และสิงหาคม รวม 561 ราย (ร้อยละ 33.18) ซึ่งเป็นช่วงฤดูฝนเกษตรกรเริ่มเพาะปลูกและมีการใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืชมด้วย ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 รายงานโรคพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช

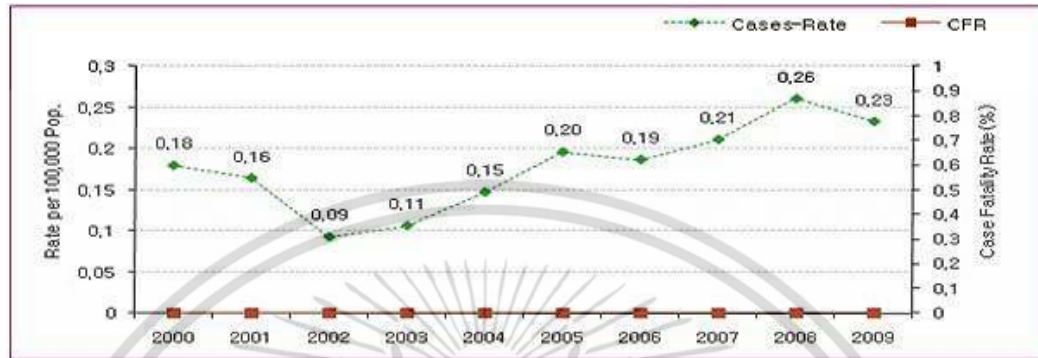
ที่มา : รายงานโรคพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช อังใน สรุปรายการการเฝ้าระวังโรค 2552

## 2. โรคพิษจากสารทำละลายอินทรีย์ (Organic solvent poisoning)

สารระเหยและสารทำละลายอินทรีย์เป็นผลผลิตจากอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และถูกนำมาใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมอื่นๆ มากมาย อาทิเช่น อุตสาหกรรมการผลิต อิเล็กทรอนิกส์ เฟอร์นิเจอร์ ทอผ้า ย้อมผ้า ฯลฯ โดยสารพิษดังกล่าวส่งผลกระทบต่อให้เกิดการเจ็บป่วย และเสียชีวิตต่อผู้สัมผัส สารละลายอินทรีย์ที่ก่อให้เกิดพิษที่สำคัญ ได้แก่ เบนซีน โทลูอีน สไตรีน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไตรคโลโรเอธิลีน และอื่นๆ เป็นต้น จากการรายงานข้อมูลผู้ป่วยในปี พ.ศ. 2547-2552 พบว่า แนวโน้มของผู้ป่วยด้วยโรคพิษจากสารละลายอินทรีย์มีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนถึงปี 2550 แต่หลังจากนั้น ก็มีแนวโน้มลดลงในปีถัดมา ดังภาพที่ 2.3

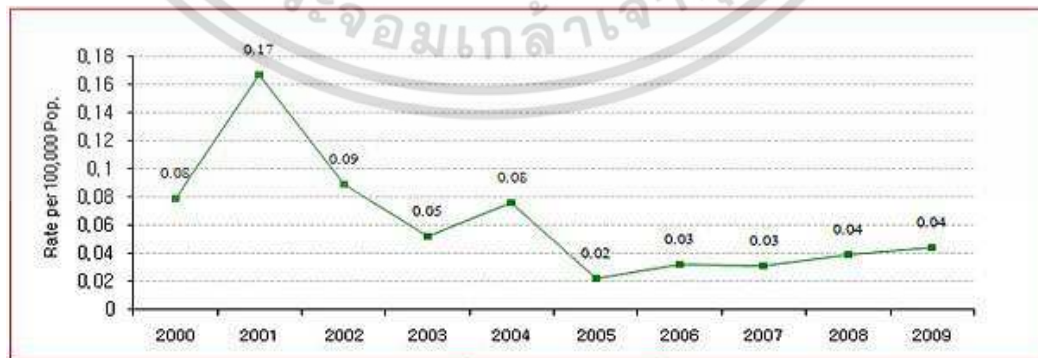


ภาพที่ 2.3 รายงานโรคพิษจากสารทำละลายอินทรีย์

ที่มา : รายงานโรคพิษจากสารทำละลายอินทรีย์ อ่างใน สรุปรายการการเฝ้าระวังโรค 2552

โดยข้อมูลในปี พ.ศ. 2552 พบว่า อาชีพที่ป่วยด้วยโรคนี้สูงสุดคือ อาชีพรับจ้าง 35 ราย (ร้อยละ 23.64) รองลงมาคือ เกษตรกรรม 30 ราย (ร้อยละ 20.27) และนักเรียน 11 ราย (ร้อยละ 7.43) และ ไม่ทราบอีก 53 ราย (ร้อยละ 35.81)

3. โรคปอดจากการประกอบอาชีพ เกิดจากการสูดเอาอนุของสารพิษเข้าไปข้างในทำให้เกิดการระคายเคือง หรือเป็นอันตรายต่อทางเดินหายใจ ปอดจะถูกทำลายหรือเป็นพังผืดที่เนื้อปอด และสูญเสียการทำงานไปในที่สุด จากการรวบรวมข้อมูลย้อนหลังของสำนักระบาดวิทยกรมควบคุมโรค ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2547 จนถึงปี พ.ศ. 2552 พบว่า แนวโน้มของผู้ป่วยด้วยโรคปอดจากการประกอบอาชีพมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 รายงานโรคปอดจากการประกอบอาชีพ

ที่มา : รายงานโรคปอดจากการประกอบอาชีพ อ่างใน สรุปรายการการเฝ้าระวังโรค 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมเคมีข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ระดับปฏิบัติการทดแทนการขาดแคลนพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีเกษตร ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่ม มากขึ้นในอนาคต

## 2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เดือนเพ็ญ สุขสมาน (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสรรค์สร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในห้องเรียน ของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประจำชั้นใน โรงเรียนกลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยด้านผู้บริหารของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนประสพการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตกร บุญประคอง (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง: ศึกษากรณีเฉพาะ พนักงานบริษัททองเกรส ออโต้ เวนเจอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของบริษัททองเกรส ออโต้ เวนเจอร์ จำกัด จำนวน 150 คน พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมที่แตกต่างกันมีคะแนนความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกัน

พิชชานันท์ สุริยรัตน์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์การกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 423 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์การและการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ อยู่ในระดับดี บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับนี่ยกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กาญจนา ศรีสกุล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จำนวน 180 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรเมื่อพิจารณาจากตัวแปรเพศ สถานภาพการสมรสและประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับและด้านการชอบทำงานที่ทำให้ทายความสามารถ มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรภัทร ชันไชย (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเครือข่ายทางสังคมกับกระบวนการพัฒนาชมรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในอำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของชมรมออกกำลังกายมี 2 ประเภท คือ 1) เครือข่ายผู้สนับสนุน ซึ่งหมายถึงบุคคล กลุ่ม องค์กร 2) เครือข่ายผู้ร่วมปฏิบัติงาน หมายถึง เครือข่ายภายในระหว่างชมรมออกกำลังกายด้วยกันเอง เป็นความสัมพันธ์อย่างหลวมๆ และมักแปรไปตามแนวทางการสนับสนุนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งเป็นเครือข่ายผู้สนับสนุนที่สำคัญ

ชุติมา นิจจักร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรคือพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของธนาคารนครหลวงไทยที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของธนาคารนครหลวงไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ต่อเดือนและสังกัดที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของธนาคารนครหลวงไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนานันต์ น้อยบุรี (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้และทัศนคติของพนักงานบริษัทเอส เอ็น เอ็น อุปกรณ์และแม่พิมพ์ จำกัด ที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประชากรคือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทจำนวน 307 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้และลักษณะงานแตกต่างกันมีการรับรู้และทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยุพาพัฒน์ นุพศิริ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 68 คน จากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 6 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดองค์กรแตกต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ที่มีขนาดองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

เนริกา ภาณุมาศ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี ต่อการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี จำนวน 109 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรีมีความคิดเห็นต่อการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการรับราชการที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศรัณษา หวังเจริญตระกูล (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมในการใช้แรงจูงใจและการรับรู้ปัญหาจากการใช้เว็บไซต์เครือข่ายทางสังคมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน และวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจะใช้เว็บไซต์เครือข่ายทางสังคมเพื่อติดต่อสื่อสารกับเพื่อน ใช้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตประจำวัน และทำในสิ่งที่ทำไม่ได้ในชีวิตจริงหรือทำในชีวิตจริงได้ยาก นักเรียนกลุ่มนี้จะใช้เว็บไซต์เครือข่ายทางสังคมเพื่อสนองความต้องการของตนเองและสนองความต้องการของสังคม สำหรับพฤติกรรมที่เด็กกลุ่มนี้มีต่อคนแปลกหน้าในโลกของความเป็นจริงจะแตกต่างกับโลกของเว็บไซต์เครือข่ายทางสังคม

ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการเกิดเครือข่ายทางสังคมในชุมชนสวนหลวง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ตลอดจนความเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายทางสังคมกับการรับรู้และการสร้างสุขภาวะทางปัญญาในการรับมือกับวิกฤตไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับวิกฤตการณ์ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ของชาวชุมชนสวนหลวงนั้นเกิดขึ้นในระดับปัจเจกบุคคลมากกว่าการได้รับอิทธิพลจากเครือข่ายทางสังคม สำหรับอิทธิพลของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการสร้างสุขภาวะทางปัญญาของชาวชุมชนสวนหลวงนั้นพบว่า สุขภาวะทางปัญญาของการมีส่วนร่วมในพฤติกรรมกรรมการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ก่อนข้างได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ส่วนบุคคลมากกว่าเครือข่ายทางสังคม โดยมีความต้องการทางกายภาพเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ ในขณะที่สุขภาวะทางปัญญาด้านการเจริญสติและการมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านหนึ่งได้รับอิทธิพลจากเครือข่ายทางสังคมซึ่งเกิดจากการแลกเปลี่ยนคำตอบแทน และการติดต่อสื่อสารภายในเครือข่ายทางสังคม โดยมีความต้องการทางจิตใจและสังคมเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ

ศลิษา เวชโช (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 365 คน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านสังคม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสังกัดหน่วยงาน ไม่มีผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เทียมรัตน์ คงทนค์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ บุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการศึกษาต่อสูงสุด รองลงไปเป็นด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านสภาพและลักษณะงานที่ทำ ตามลำดับ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงานและการศึกษาต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เจรจิรา จินบุญมี (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ประชากร คือ ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง จำนวน 169 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยเฉพาะตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด

นัยนัน บุญมี (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์ จำนวน 134 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความแตกต่างระหว่างเพศ อายุและประสบการณ์การทำงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สถานภาพสมรสและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านทักษะและด้านทัศนคติ ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และด้านทักษะ

ประพิศ กุลบุตร (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2555 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์และด้านวิชาชีพ ตามลำดับ

พลิชฐ์ สรรพเจริญกิจ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์กรของพนักงานแผนกผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานแผนกผลิต บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 312 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานแผนกผลิต บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์กร ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับสูง ความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเองในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศขององค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในองค์กรได้ร้อยละ 24.1

สุพร มูลศรี (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 (เลย-หนองบัวลำภู)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 (เลย-หนองบัวลำภู) จำนวน 807 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง รองลงมาได้แก่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมองโลกในแง่ดี การควบคุมตนเองและความเชื่อมั่นในตนเองตามลำดับ ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รติ บำรุงญาติ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานการไฟฟ้าแห่งประเทศไทย และบริษัทมนต์ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 339 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง ได้ร้อยละ 22.5

วัชรินทร์ พรรโมก (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปี 2555 จำนวน 210 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง 3 อันดับแรก จากมากไปหาน้อยได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรู้ในการตัดสินใจและติดตามการตัดสินใจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมศิริ ระวีวรรณ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 286 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในการทำงานไม่ต้องการให้เกิดความล้มเหลว รองลงมาคือเมื่อปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีสภาพการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว แรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ของครูมีความสัมพันธ์กับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธินันท์ ธิดา (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 295 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรหรือหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยองค์การมีการกำหนดกรอบนโยบายที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานชัดเจนในระดับค่าที่มากที่สุด ค่ารองลงมาคือปัจจัยองค์การมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน และปัจจัยองค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาททางวิชาการอยู่ในระดับค่าต่ำที่สุด ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วลัยพรรณ พรไพโรสาร (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในภาคอุตสาหกรรมกลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 364 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา ในระดับปานกลาง และทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศกามาศ เอ็มประโคน (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งหมดจำนวน 155 คน ผลการวิจัยสรุปว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

#### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรคำนวณ (กัลยา วานิชบัญชา 2539) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{Z^2 pq}{E^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$E$  = ระดับความคลาดเคลื่อน

$p$  = ความน่าจะเป็นของประชากร

$q$  =  $(1-p)$

$Z$  = ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงปกติมาตรฐาน

ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %

(ค่า  $Z$  score ที่ระดับความเชื่อมั่น)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยแทนค่าที่ระดับความน่าจะเป็นของประชากรเท่ากับ 0.5 ค่า  $Z$  ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 แล้วจะได้ผลดังนี้ (ในที่นี้  $Z=1.96, B=0.05, P=0.5, Q=0.5$ )

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.5)^2}$$

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

เมื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวกจำนวน 385 คน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร เขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู เพื่อดูปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะมีลักษณะคำถามของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของคำถามปลายปิด (Close Ended Question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ดังนี้

#### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยใช้คำถามแบบเลือกตอบ เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาแจกแจงหาความถี่และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือน (ไม่รวมรายได้อื่นๆ)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องมือทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง จำนวน 23 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องมือทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราวัด (Likert's Scale) ตามแบบการประมาณค่า โดยมีลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วย

น้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด (กัลยา วานิชย์บัญชา 2542) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1-7
- 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 8-13
- 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 14-19
- 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่

20-23

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองด้านกายภาพด้านสังคม และด้านงาน จำนวน 19 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert's Scale) ตามแบบการประมาณค่า โดยมีลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด (กัลยา วานิชย์บัญชา 2542) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1 การพัฒนาตนเองด้านกายภาพ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1-6
- 2 การพัฒนาตนเองด้านสังคม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 7-12
- 3 การพัฒนาตนเองด้านงาน จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 13-19

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 3.2.2 เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดการให้คะแนนตามลักษณะของมาตรวัด (Scale) ตามการประเมินค่าของคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

จากนั้น ผู้วิจัยทำการรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการแปลข้อมูลในภาพรวมและรายข้อแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีวิธีการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \quad (3.2)$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสามารถกำหนดระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครือข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ได้ดังนี้

### 3.2.2.1 แบบสอบถามมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับปัจจัยภายในองค์กร / ระดับการพัฒนาตนเอง
4.20 – 5.00	มากที่สุด
3.40 – 4.19	มาก
2.60 – 3.39	ปานกลาง
1.80 – 2.59	น้อย
1.00 – 1.79	น้อยที่สุด

### 3.2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไข รวมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมทั้งความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วจัดพิมพ์

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความเที่ยงตรงและความเหมาะสมในการวิจัย พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจนของภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีรายชื่อดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.อภิวรรณ งามเมือง	อาจารย์ประจำคณะกรรมการบริหาร และจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ดร.วัชรพงษ์ อินทรวงศ์	อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ และวิทยาการจัดการ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. คุณพีระ ศรีอุบลมาศ	ผู้จัดการ โรงงาน	บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมแล้วจัดพิมพ์

### 3.2.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการวิจัยไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

3.2.4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ รวมทั้งตรวจสอบว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทำการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง หลังจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

3.2.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยจะหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงที่จะศึกษา (Try-Out) คือพนักงานระดับปฏิบัติการระดับปฏิบัติการของ บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด จำนวน 30 คน โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของ Cronbach กำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาจำนวนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นคือ

$$\alpha = \frac{k}{(k+1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (3.3)$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	$k$	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## S<sub>2</sub> แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ประสานงานขอความร่วมมือจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตรเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
- 2) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปแจกจ่ายยังพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร เขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ด้วยตนเองและชี้แจงการตอบแบบสอบถาม
- 3) หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้
- 4) นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

#### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์โดยการนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้การประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร เขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยมีวิธีการดังนี้

**3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถาม** โดยนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา นำมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

**3.4.2 บันทึกข้อมูล** ทำการบันทึกข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์จากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window และแปลผลข้อมูลโดย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จะให้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติเชิงบรรยาย ในรูปแบบของร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยจะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

### 3.4.3 การทดสอบสมมติฐาน

แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านตน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู	Multiple Linear Regression

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{ค่าจำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.4)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครือข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตรเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ	$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	$n$	หมายถึง	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของ ข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ	$S.D.$	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	$X$	หมายถึง	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$n$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุป บัญญัติด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการระดับปฏิบัติการ โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

**3.5.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)** (มนัส ไพฑูรย์เจริญกุล. 2553) เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.7)$$

เมื่อ	$Y_i$	=	ค่าสังเกตที่ $i$ ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
	$X_{ji}$	=	ค่าสังเกตที่ $i$ ของตัวแปรอิสระที่ $j$ เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
	$\beta_0$	=	ค่าที่ตัดแกน $Y$ ของสมการเส้นตรง (เมื่อ $X_i$ ทุกค่าเป็น 0)
	$\beta_j$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient)
	$\varepsilon_i$	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ $i$
	$k$	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
	$n$	=	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอย

1.  $\varepsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2.  $\varepsilon_i$  และ  $\varepsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน
3.  $X_{ji}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

### สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณของ  $Y_i$  ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการ การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \dots + b_kX_{ki} \quad (3.8)$$

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี Least squares method ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.9)$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \text{อย่างน้อยมี } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

เมื่อ  $\beta_k$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2) / k}{(Y'Y - b'X'Y) / (n - k - 1)} \quad (3.10)$$

เมื่อ  $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\bar{Y}$  = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $F$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่า  $X$  ทั้ง  $k$  ตัว ไม่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามี  $X_i$  อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า  $X_i$  ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ  $Y$  โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.11)$$

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ  $Var(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$Var(b) = \sigma^2(X'X)^{-1} \quad (3.12)$$

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.13)$$

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $t$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าค่า  $\beta_j = 0$  นั่นคือ ตัวแปร  $X_j$  ไม่ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่า  $\beta_j \neq 0$  นั่นคือ ตัวแปรตาม  $X_j$  ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

**การแปลความหมาย**

เมื่อ  $\beta_j$  มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $\beta_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่

### สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination, $R^2$ )

ในการใช้สมการ ไปพยากรณ์ค่า  $Y$  หรือ  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ จำนวนจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.14)$$

การกำหนดค่าตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดค่าของตัวแปรต่างๆดังนี้

K	=	5
N	=	385
$Y_i$	=	การพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านงาน และ โดยรวม
$X_1$	=	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
$X_2$	=	เครือข่ายทางสังคม
$X_3$	=	บรรยากาศการเรียนรู้
$X_4$	=	การประเมินผลการปฏิบัติงาน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยผู้วิจัยทำการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำงานวิจัย และสรุปผลในการทำงานวิจัย โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 385 คน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยภายในองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู
- 4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู
- 4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

#### 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ และเงินเดือน (ไม่รวมรายได้อื่นๆ) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	221	57.4
หญิง	164	42.6
รวม	385	100.0
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	12	3.1
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	172	44.7
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	140	36.3
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	43	11.2
มากกว่า 50 ปี	18	4.7
รวม	385	100.0
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	224	58.2
สมรส	153	39.7
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	8	2.1
รวม	385	100.0
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	113	29.4
อนุปริญญา/ปวส.	173	44.9
ปริญญาตรี	94	24.4
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	5	1.3
รวม	385	100.0
<b>ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	180	46.8
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	155	40.3
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	41	10.6
มากกว่า 15 ปี	9	2.3
รวม	385	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือน (ไม่รวมรายได้อื่นๆ)		
มากกว่า 10,000 บาท – 20,000 บาท	141	36.6
มากกว่า 20,000 บาท – 30,000 บาท	146	37.9
มากกว่า 30,000 บาท – 40,000 บาท	83	21.6
มากกว่า 50,000 บาท	15	3.9
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมากกว่า 20 ปี – 30 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 อายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

**สถานภาพสมรส** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 สมรสแล้ว จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ระดับปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

**ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงานในบริษัทมากกว่า 5 ปี – 10 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ประสบการณ์ทำงานในบริษัทมากกว่า 10 ปี – 15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และประสบการณ์ทำงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

**เงินเดือน (ไม่รวมรายได้อื่นๆ)** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท – 30,000 บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมา คือ เงินเดือนมากกว่า

10,000 บาท – 20,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 เงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท – 40,000 บาท จำนวน 83 คิดเป็นร้อยละ 21.6 และเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยภายในองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายใน  
องค์กร

ด้าน	ปัจจัยภายในองค์กร	n = 385		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.130	0.558	มาก	2
2	เครือข่ายทางสังคม	4.122	0.371	มาก	3
3	บรรยากาศการเรียนรู้	4.020	0.380	มาก	4
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.249	0.305	มากที่สุด	1
	โดยรวม	4.130	0.285	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 4.130 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.285 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

**ลำดับที่ 1** การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.249 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.305

**ลำดับที่ 2** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.130 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.558

**ลำดับที่ 3** เครือข่ายทางสังคม พบว่า ปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.122 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.371

**ลำดับที่ 4** บรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.020 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.380

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์การด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยภายในองค์การด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ลองทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน	4.075	0.727	มาก	5
2. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่องานสำเร็จ เพราะสิ่งนั้นเกิดจากความสามารถของท่าน	4.016	0.826	มาก	7
3. แม้ว่าจะงานที่ท่านได้รับมอบหมายจะยากเพียงใด ท่านจะพยายามทำงานกว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ	4.268	0.656	มากที่สุด	1
4. ท่านเห็นว่าการทำงานอย่างเต็มความสามารถจะช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จ	4.197	0.748	มากที่สุด	2
5. ท่านติดตามผลงานของตนเองอยู่เสมอเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.145	0.813	มาก	4
6. การทำงานให้สำเร็จเกิดจากความปรารถนาในตัวท่านเองมากกว่าการจูงใจโดยบุคคลอื่น	4.031	0.645	มาก	6
7. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานท่านจะพยายามแก้ไขด้วยตนเองก่อนเสมอ	4.179	0.737	มาก	3
โดยรวม	4.130	0.558	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์การด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมของโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาค่าเฉลี่ย

ซึ่งเท่ากับ 4.130 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.558 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

**ลำดับที่ 1** แม้ว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายจะยากเพียงใด ท่านจะพยายามทำงานกว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์การด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.268 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.656

**ลำดับที่ 2** ท่านเห็นว่าการทำงานอย่างเต็มความสามารถจะช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จ พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์การด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.197 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.748

**ลำดับที่ 3** เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ในขณะที่ทำงานท่านจะพยายามแก้ไขด้วยตนเองก่อนเสมอ พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์การด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.179 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.737

**ลำดับที่ 4** ท่านติดตามผลงานของตนเองอยู่เสมอเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์การด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.145 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.813

**ลำดับที่ 5** ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ลองทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์การด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.075 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.727

**ลำดับที่ 6** การทำงานให้สำเร็จเกิดจากความปรารถนาในตัวเองมากกว่าการจูงใจโดยบุคคลอื่น พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์การด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.031 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.645

**ลำดับที่ 7** ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่องานสำเร็จ เพราะสิ่งนั้นเกิดจากความสามารถของท่าน พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์การด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.016 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.826

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์กรด้านเครือข่ายทางสังคม

ปัจจัยภายในองค์กรด้านเครือข่ายทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมักได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านทำสิ่งที่ถูกต้อง	4.135	0.631	มาก	3
2. พนักงานในบริษัทของท่านให้คำชื่นชมหากพนักงานคนใดประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.156	0.674	มาก	1
3. พนักงานในบริษัทมักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในยามที่พนักงานคนใดคนหนึ่งประสบปัญหา	4.070	0.668	มาก	6
4. พนักงานในบริษัทมักมีการทำงานกันเป็นทีม / กลุ่ม เมื่อมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน	4.148	0.666	มาก	2
5. พนักงานสามารถขอคำปรึกษาปัญหาการทำงานต่างๆ ระหว่างกันได้	4.112	0.733	มาก	4
6. พนักงานในบริษัทมักให้คำแนะนำหรือข่าวสารที่เป็นประโยชน์ระหว่างกันอยู่เสมอ	4.109	0.636	มาก	5
โดยรวม	4.122	0.371	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านเครือข่ายทางสังคมโดยรวมของโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 4.122 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.371 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

**ลำดับที่ 1** พนักงานในบริษัทของท่านให้คำชื่นชมหากพนักงานคนใดประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านเครือข่ายทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.156 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.674

**ลำดับที่ 2** พนักงานในบริษัทมักมีการทำงานกันเป็นทีม / กลุ่ม เมื่อมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านเครือข่ายทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.148 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.666

**ลำดับที่ 3** ท่านมักได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านทำสิ่งที่ถูกต้อง พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านเครือข่ายทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.135 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.631

**ลำดับที่ 4** พนักงานสามารถขอคำปรึกษาปัญหาการทำงานต่างๆ ระหว่างกันได้ พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านเครือข่ายทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.112 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.733

**ลำดับที่ 5** พนักงานในบริษัทมักให้คำแนะนำหรือข่าวสารที่เป็นประโยชน์ระหว่างกันอยู่เสมอ พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านเครือข่ายทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.109 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.636

**ลำดับที่ 6** พนักงานในบริษัทมักช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามที่พนักงานคนใดคนหนึ่งประสบปัญหา พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านเครือข่ายทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.070 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.668

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศการเรียนรู้

ปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. สถานที่ทำงานมีการจัดพื้นที่ในการทำงานแยกเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสมและไม่คับแคบจนเกินไป	4.031	0.753	มาก	3
2. สถานที่ทำงานไม่มีเสียงดังที่รบกวนสมาธิในการทำงาน	4.005	0.753	มาก	5
3. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.034	0.686	มาก	2
4. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่สนับสนุนการเรียนรู้เพียงพอ	4.039	0.808	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.000	0.791	มาก	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.013	0.741	มาก	4
โดยรวม	4.020	0.380	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศการเรียนรู้โดยรวมของโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 4.020 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.380 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

**ลำดับที่ 1** สถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่สนับสนุนการเรียนรู้เพียงพอ พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.039 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.808

**ลำดับที่ 2** สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.034 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.686

**ลำดับที่ 3** สถานที่ทำงานมีการจัดพื้นที่ในการทำงานแยกเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสมและไม่คับแคบจนเกินไป พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.031 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.753

**ลำดับที่ 4** บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.013 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.741

**ลำดับที่ 5** สถานที่ทำงานไม่มีเสียงดังที่รบกวนสมาธิในการทำงาน พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.005 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.753

**ลำดับที่ 6** ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.000 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.791

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกระดับ	4.255	0.561	มากที่สุด	1
2. บริษัทมีตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน	4.244	0.589	มากที่สุด	4
3. บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับการให้รางวัลและค่าตอบแทน	4.248	0.573	มากที่สุด	3
4. บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับแผนการฝึกอบรมและพัฒนา	4.249	0.617	มากที่สุด	2
โดยรวม	4.249	0.305	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 4.249 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.305 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

**ลำดับที่ 1** บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกระดับ พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.255 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.561

**ลำดับที่ 2** บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับแผนการฝึกอบรมและพัฒนา พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.249 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.617

**ลำดับที่ 3** บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับการให้รางวัลและค่าตอบแทน พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.248 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.573

**ลำดับที่ 4** บริษัทมีตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน พบว่าระดับของปัจจัยภายในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.244 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.589

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7 - 4.10

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ด้าน	การพัฒนาตนเอง	n = 385		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านกายภาพ	4.028	0.588	มาก	3
2	ด้านสังคม	4.332	0.470	มากที่สุด	1
3	ด้านงาน	4.321	0.488	มากที่สุด	2
	โดยรวม	4.227	0.456	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.227 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันมาก

โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.456 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

**ลำดับที่ 1** ด้านสังคม พบว่าระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.332 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.470

**ลำดับที่ 2** ด้านงาน พบว่าระดับการพัฒนาตนเองด้านงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.321 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.488

**ลำดับที่ 3** ด้านกายภาพ พบว่าระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.028 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.588

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาตนเองด้านกายภาพ

การพัฒนาตนเองด้านกายภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมักพัฒนาความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ	4.034	0.751	มาก	3
2. ท่านมักสำรวจระดับความสามารถของท่าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง	4.029	0.824	มาก	4
3. ท่านรู้ว่าจะใช้จุดเด่นอะไรในการผลักดันตนเองให้ก้าวหน้า	4.135	0.635	มาก	2
4. ท่านมักออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.927	0.857	มาก	5
5. ท่านมักสนใจบุคคลอื่นที่มีบุคลิกภาพดีเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับตนเอง	3.849	0.883	มาก	6
6. ท่านมักหาวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ	4.192	0.860	มาก	1
โดยรวม	4.028	0.588	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.028 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.588 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

**ลำดับที่ 1** ท่านมักหาวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.192 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.860

**ลำดับที่ 2** ท่านรู้ว่าจะใช้จุดเด่นอะไรในการผลักดันตนเองให้ก้าวหน้า พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.135 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.635

**ลำดับที่ 3** ท่านมักพัฒนาความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.034 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.751

**ลำดับที่ 4** ท่านมักสำรวจระดับความสามารถของท่าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.029 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.824

**ลำดับที่ 5** ท่านมักออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.927 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.857

**ลำดับที่ 6** ท่านมักสนใจบุคคลอื่นที่มีบุคลิกภาพดีเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับตนเอง พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.849 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านกายภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.883

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาตนเองด้านสังคม

การพัฒนาตนเองด้านสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมักให้ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างอยู่เสมอ	4.294	0.581	มากที่สุด	5
2. ท่านมักสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.340	0.662	มากที่สุด	3
3. หากมีผู้สอบถามข้อมูลที่ท่านไม่ทราบ ท่านจะรีบค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบคำถามนั้นๆ ได้	4.341	0.663	มากที่สุด	2
4. ท่านมักมีความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้อื่น	4.304	0.603	มากที่สุด	4
5. หากเพื่อนร่วมงานไม่สบายใจ ท่านยินดีที่จะให้คำปรึกษาหรือขอแนะนำแก่เพื่อนของท่าน	4.577	0.573	มากที่สุด	1
6. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี	4.140	0.642	มาก	6
โดยรวม	4.332	0.470	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.332 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.470 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

**ลำดับที่ 1** หากเพื่อนร่วมงานไม่สบายใจ ท่านยินดีที่จะให้คำปรึกษาหรือขอแนะนำแก่เพื่อนของท่าน พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.577 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.573

**ลำดับที่ 2** หากมีผู้สอบถามข้อมูลที่ท่านไม่ทราบ ท่านจะรีบค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบคำถามนั้นๆ ได้ พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.341 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.662

**ลำดับที่ 3** ท่านมักสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.340 และ

พนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.662

**ลำดับที่ 4** ท่านมักมีความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้อื่น พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.304 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.603

**ลำดับที่ 5** ท่านมักให้ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างอยู่เสมอ พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.294 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.581

**ลำดับที่ 6** ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.140 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.642

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาตนเองด้านงาน

การพัฒนาตนเองด้านงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมักจะกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.366	0.731	มากที่สุด	2
2. ท่านมีการวางแผนการพัฒนาตนเองไว้อย่างชัดเจน	4.361	0.690	มากที่สุด	3
3. ท่านมักนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง	4.353	0.649	มากที่สุด	4
4. ท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ	4.291	0.728	มากที่สุด	6
5. ท่านนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมาใช้ในการทำงาน	4.231	0.587	มากที่สุด	7
6. ท่านมักหาโอกาสเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่บริษัทจัดให้	4.399	0.659	มากที่สุด	1
7. ท่านมักสำรวจความต้องการของท่านเพื่อพัฒนาตนเองในด้านงาน	4.343	0.694	มากที่สุด	5
โดยรวม	4.321	0.488	มากที่สุด	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับการพัฒนาตนเองด้านงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.32 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.488 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

**ลำดับที่ 1** ท่านมักหาโอกาสเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.399 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.659

**ลำดับที่ 2** ท่านมักจะกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.366 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.731

**ลำดับที่ 3** ท่านมีการวางแผนการพัฒนาตนเองไว้อย่างชัดเจน พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.361 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.690

**ลำดับที่ 4** ท่านมักนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.353 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.649

**ลำดับที่ 5** ท่านมักสำรวจความต้องการของท่านเพื่อพัฒนาตนเองในด้านงาน พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.343 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.694

**ลำดับที่ 6** ท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.291 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.728

**ลำดับที่ 7** ท่านนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมาใช้ในการทำงาน พบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.231 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.587

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้

$X_1$	=	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
$X_2$	=	เครือข่ายทางสังคม
$X_3$	=	บรรยากาศการเรียนรู้
$X_4$	=	การประเมินผลการปฏิบัติงาน
$\hat{Y}_1$	=	ค่าพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้านกายภาพ
$\hat{Y}_2$	=	ค่าพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้านสังคม
$\hat{Y}_3$	=	ค่าพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้านงาน
$\hat{Y}_4$	=	ค่าพยากรณ์การพัฒนาตนเองโดยรวม

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครือข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านกายภาพ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านกายภาพ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.930	2.642	0.009**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.774	14.964	0.000**
เครือข่ายทางสังคม	0.040	0.499	0.618
บรรยากาศการเรียนรู้	-0.030	-0.551	0.582
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-0.033	-0.478	0.633

$R = 0.745$ ;  $R^2 = 0.555$ ;  $SEE = 0.394$ ;  $F = 118.315$ ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.555 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองด้านกายภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้ร้อยละ 55.5 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองด้านกายภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ในเชิงเส้นตรง ( $b_1 = 0.774$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในส่วนของเครือข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านกายภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านกายภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 0.930^{**} + 0.774^{**}X_1 + 0.040X_2 - 0.030X_3 - 0.033X_4$$

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครือข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.873	5.715	0.000**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.603	12.531	0.000**
เครือข่ายทางสังคม	-0.261	-3.528	0.000**
บรรยากาศการเรียนรู้	0.021	0.401	0.689
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.227	3.528	0.000**

$R = 0.629$ ;  $R^2 = 0.396$ ;  $SEE = 0.367$ ;  $F = 62.309$ ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.396 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้ร้อยละ 39.6 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_1 = 0.603$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองลงมาคือ เครื่องข่ายทางสังคมมีผลเชิงลบต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ในเชิงเส้นตรงที่ ( $b_2 = -0.261$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ในเชิงเส้นตรงที่ ( $b_4 = 0.227$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในส่วนของบรรยากาศการเรียนรู้ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 1.873^{**} + 0.603^{**}X_1 - 0.261^{**}X_2 + 0.021X_3 - 0.227^{**}X_4$$

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.805	6.072	0.000**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.749	17.143	0.000**
เครือข่ายทางสังคม	-0.296	-4.412	0.000**
บรรยากาศการเรียนรู้	-0.001	-0.023	0.982
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.153	2.623	0.009**

$R = 0.734$ ;  $R^2 = 0.538$ ;  $SEE = 0.333$ ;  $F = 110.790$ ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.538 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร ได้ร้อยละ 53.8 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_1 = 0.749$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองลงมา คือ เครือข่ายทางสังคมมีผลเชิงลบต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร ในเชิงเส้นตรงที่ ( $b_2 = -0.296$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร ในเชิงเส้นตรงที่ ( $b_3 = 0.153$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในส่วนของบรรยากาศการเรียนรู้ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = 1.805^{**} + 0.749^{**}X_1 - 0.296^{**}X_2 - 0.001X_3 + 0.153^{**}X_4$$

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครือข่ายทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.536	6.135	0.000**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.708	19.266	0.000**
เครือข่ายทางสังคม	-0.173	-3.052	0.002**
บรรยากาศการเรียนรู้	-0.004	-0.093	0.926
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.116	2.353	0.019*

$R = 0.790$ ;  $R^2 = 0.625$ ;  $SEE = 0.280$ ;  $F = 158.049$ ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.625 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวมได้ร้อยละ 62.5 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_1 = 0.708$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองลงมา คือ เครือข่ายทางสังคมมีผลเชิงลบต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวม ( $b_2 = -0.173$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวม ( $b_4 = 0.116$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของบรรยากาศการเรียนรู้ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = 1.536^{**} + 0.708^{**}X_1 - 0.173^{**}X_2 - 0.004X_3 + 0.116^{*}X_4$$

#### 4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิดที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่แสดงความความคิดเห็นทั้งสิ้น 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.37 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

##### ปัจจัยภายในองค์กร

1. หัวหน้างานควรมีความเป็นผู้นำและศรัทธาในตัวลูกน้อง
2. บริษัทควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยให้พนักงานได้พัฒนาการเรียนรู้ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
3. บริษัทควรจัดวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาอบรมพนักงานในบริษัท
4. ควรมีการจัดสัมมนาหรือเยี่ยมชมโรงงานที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร หรือเป็นบริษัทที่ได้รับการยอมรับทางด้านธุรกิจเคมีเกษตร

5. บริษัทควรมีโครงการส่งพนักงานไปดูงานหรือไปฝึกงานต่างประเทศ  
การพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1. พนักงานควรเลือกหัวข้อที่จัดการอบรมให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติจริง หรือสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้
2. บริษัทควรมีการหมุนเวียนพนักงานในแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้งาน และเข้าใจการทำงานในแต่ละส่วนมากขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมี เกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู” โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนมีนาคม 2559 ถึง เมษายน 2559 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมี เกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัยได้อภิปราย ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลงานวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมี เกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมี เกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ทั้งสิ้น 385 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 30 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทไม่เกิน 5 ปี และมีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 – 30,000 บาท

##### 5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับของปัจจัยภายในองค์การโรงงานอุตสาหกรรมเคมี เกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับของปัจจัยภายในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครือข่ายทางสังคม และบรรยากาศการเรียนรู้ ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับของการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสังคม ด้านงาน และด้านกายภาพ ตามลำดับ

#### 5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องมือทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านกายภาพ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองด้านกายภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้ร้อยละ 55.5 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองด้านกายภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ส่วนเครื่องมือทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านกายภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องมือทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้ร้อยละ 39.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมา คือ เครื่องมือทางสังคมมีผลเชิงลบต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามลำดับ ส่วนบรรยากาศการเรียนรู้ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

**สมมติฐานที่ 3** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องช่วยทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้ร้อยละ 53.8 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ เครื่องช่วยทางสังคมมีผลเชิงลบต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนบรรยากาศการเรียนรู้ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

**สมมติฐานที่ 4** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องช่วยทางสังคม บรรยากาศการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวมได้ร้อยละ 62.5 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ เครื่องช่วยทางสังคมมีผลเชิงลบต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนบรรยากาศการเรียนรู้ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

**5.1.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู**

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.37 โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรเพิ่มเติมว่า ในการปฏิบัติงานนั้นหัวหน้างานควรมีความเป็นผู้นำและศรัทธาในตัวลูกน้องเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน บริษัทควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยให้พนักงานได้พัฒนาการเรียนรู้ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควรจัดวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาอบรมพนักงานในบริษัท มีการจัดสัมมนาหรือเยี่ยมชมโรงงานที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร หรือเป็นบริษัทที่ได้รับการยอมรับทางด้านธุรกิจ

เคมีเกษตร และมีโครงการส่งพนักงานไปดูงานหรือไปฝึกงานต่างประเทศ ส่วนด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า พนักงานควรเลือกหัวข้อที่จัดการอบรมให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติจริง หรือสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ และบริษัทควรมีการจัดการหมุนเวียนพนักงาน ในแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้งาน และเข้าใจการทำงาน ในแต่ละส่วนมากขึ้น

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

### 5.2.1 ระดับของการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

#### เคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

จากการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีการพัฒนาตนเองด้านสังคมและด้านงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการพัฒนาตนเองด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองด้านสังคม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู มีการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและให้ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างอยู่เสมอ หากมีผู้สอบถามข้อมูลที่พนักงานไม่ทราบ ก็จะรีบค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบคำถามนั้นๆ ได้ และมีความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้อื่น เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สบายใจ พนักงานมีความยินดีที่จะให้คำปรึกษาหรือข้อแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เครือข่ายทางสังคมของพนักงานเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กร โดยยึดหลักของการมีส่วนร่วมที่ว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ วางแผนการปฏิบัติการ ร่วมบำรุงรักษา ติดตามและประเมินผล โดยการพัฒนาองค์กร ต้องให้พนักงาน และองค์กรตัดสินใจบนพื้นฐานความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดความคิดที่ว่าองค์กรเป็นของพนักงาน และจะช่วยกันดูแลรักษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสรี พงศ์พิศ (2548) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกันจึงก่อให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมขึ้นในองค์กร

2. การพัฒนาตนเองด้านงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู มีการพัฒนาตนเองด้านงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานเข้าใจความต้องการของตนเองเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง มี

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเองไว้อย่างชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงาน พนักงานมักหาโอกาสเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้นและสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการทำงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในการบริหารงานขององค์กรล้วนมีความต้องการให้พนักงานของตนได้รับการพัฒนาด้านงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาด้านงานอยู่ตลอดเวลานั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่พนักงานมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Megginson and Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องเข้าใจองค์กร ดังนั้นความก้าวหน้าในการทำงานเกิดขึ้นไม่ได้หากบุคคลไม่มีความต้องการพัฒนาตนเอง เพราะหากบุคคลไม่มีความต้องการหรือความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองจะไม่เกิดขึ้น

3. การพัฒนาตนเองด้านกายภาพ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู มีการพัฒนาตนเองด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานให้ความสนใจกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพดีเพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง พัฒนาความสามารถในการทำงานและสร้างจุดเด่นในการผลักดันตนเองให้ก้าวหน้าอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานนอกจากจะต้องมีทักษะประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการทำงาน ตามภาระหน้าที่แล้ว ควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับงาน บุคลิกภาพซึ่งเน้นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในและนอกองค์กร และยังเป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญขององค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สวงน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้เสนอว่า การพัฒนาตนเองด้านกายภาพประกอบไปด้วยการบริหารร่างกายให้มีความแข็งแรงสมบูรณ์ได้สัดส่วนและช่วยสร้างภูมิคุ้มกัน โรคภัยไข้เจ็บให้ตนเอง และการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้ร่างกายมีบุคลิกลักษณะที่ดี มีเสน่ห์น่าประทับใจซึ่งสิ่งเหล่านี้สำคัญต่องานอย่างมากเพราะหากลูกค้าเกิดความประทับใจแรกแล้วก็จะมีส่วนที่ดีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการและองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศลิษา เวช โข (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านสังคม

## 5.2.2 ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบาย ความผันแปรการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวมได้ร้อยละ 63.5 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนา ตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ เครือข่ายทางสังคมมีผลเชิงลบต่อการพัฒนาตนเอง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผล ทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วน บรรยากาศการเรียนรู้ไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงาน อุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลในเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับ ปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปูมากที่สุด เนื่องจาก พนักงานชอบความท้าทายในการลองทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน มีการติดตามผลงานของ ตนเองอยู่เสมอเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีความรู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรคก็พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเต็ม ความสามารถ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงาน และเป็นพนักงานที่มีคุณภาพได้ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์เป็นแรงขับเคลื่อนในตัวมนุษย์ที่กระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน คนที่มี แรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ และพร้อมที่จะทำงานด้วย ความเต็มใจ และแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ ผลงานที่ออกมามีคุณภาพและงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1969) ใช้อธิบายพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าต้องมีพฤติกรรมเป็นผู้ที่ ชอบทำงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ เชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความมุ่งมั่นพยายาม ทะเยอทะยาน มีความสนใจทำงานที่มีการประเมินงานอย่างรัดกุมเป็นระเบียบประณีต จะเลือกงาน ที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจียน วันทนิยตระกูล (2553) ได้ กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มี ความทะเยอทะยาน มีความอดทน มีเป้าหมายและความหวังที่จะประสบความสำเร็จ และพยายามที่ จะปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนเองให้ดีอยู่เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพรรณ พรไพโรสาร (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา

เครือข่ายทางสังคม ส่งผลในเชิงลบต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู เนื่องจากบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานทำงานกันเป็นทีม สามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาปัญหาการทำงานต่างๆ ระหว่างกัน ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานแสดงความชื่นชมหากพนักงานท่านใดประสบความสำเร็จหรือทำสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจของพนักงานเองที่ถูกจูงใจ ด้วยข้อมูลข่าวสารผลประโยชน์หรือรางวัลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากผู้อื่น ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์จึงเป็นกลไกหนึ่งการสร้างความสัมพันธ์ เป็นการพึงพาอาศัยก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อกัน เสริมสร้างให้เกิดความสัมพันธ์กันในองค์กร แต่อาจมีพนักงานจำนวนหนึ่งที่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาตนเองโดยรวมนั้นอยู่ในระดับที่ไม่มากพอ หรือรูปแบบของเครือข่ายทางสังคมในองค์กรนั้นไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน จึงส่งผลให้ตัวแปรเครือข่ายทางสังคมมีความผันแปรในทางตรงข้ามกับระดับการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล นิราทร (2543) กล่าวว่า iva การสร้างเครือข่ายก่อให้เกิดกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มองค์กร หรือกลุ่มบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิตระหว่างองค์กรสมาชิก ต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน แต่จากผลการวิจัยที่ส่งผลการพัฒนาตนเองไปทางเชิงลบนั้นอาจมีผลมาจากมีพนักงานจำนวนหนึ่งที่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาตนเองโดยรวมนั้นอยู่ในระดับที่ไม่มากพอจึงส่งผลให้ตัวแปรเครือข่ายทางสังคมมีความผันแปรในทางตรงข้ามกับระดับการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2553) ได้ศึกษากระบวนการเกิดเครือข่ายทางสังคมในชุมชนสวนหลวง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ตลอดจนความเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายทางสังคมกับการรับรู้และการสร้างสุขภาวะทางปัญญาในการรับมือกับวิกฤตไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับวิกฤตการณ์ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ของชาวชุมชนสวนหลวงนั้นเกิดขึ้นในระดับปัจเจกบุคคลมากกว่าการได้รับอิทธิพลจากเครือข่ายทางสังคม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลในเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู เนื่องจากบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกระดับ มีตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างชัดเจนและเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับการให้รางวัลและค่าตอบแทน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระบบการประเมินผล

การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลักมาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของพนักงานร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประชัช เปี่ยมสมบูรณ์ (2533) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลงานกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ โดยอาศัยการยอมรับร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงาน และคุณภาพงานของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัล หรือลงโทษ ตลอดจนเพื่อการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิชานันท์ ธิดา (2557) ได้ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การหรือหน่วยงาน พบว่า ปัจจัยองค์การมีการกำหนดกรอบนโยบายที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานชัดเจน ในระดับค่าที่มากที่สุด ค่ารองลงมาคือปัจจัยองค์การมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน และปัจจัยองค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาททางวิชาการ อยู่ในระดับค่าต่ำที่สุด ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บรรยากาศการเรียนรู้ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความเห็นว่า สถานที่ทำงานมีการจัดพื้นที่ในการทำงานไม่เหมาะสมกับแคบจนเกินไป แสงสว่างไม่เพียงพอต่อการทำงาน เกิดเสียงดังรบกวนสมาธิในการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ตลอดจนบริษัทไม่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบรรยากาศภายในบริเวณพื้นที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตราย ย่อมจะต้องมีไอระเหยที่มีความเป็นพิษ หรือเป็นอันตรายจากขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการผลิต พนักงานที่ปฏิบัติงานกับสารเคมีอันตราย จะต้องสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับชนิดของสารเคมี โรงงานอุตสาหกรรมเคมีจึงมีข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยเป็นอย่างสูงเพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับสารเคมี จึงไม่เหมาะสมที่จะสนับสนุนการเรียนรู้มากนักต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชิดิกร บุญประคอง (2550) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง: ศึกษากรณีเฉพาะ พนักงานบริษัทอ็องเกรส ออโต้ เวเนเจอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมที่แตกต่างกันมีคะแนนความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจูงใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีสิ่งล่อใจและความต้องการหากขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจจะไม่เกิดขึ้น สิ่งล่อใจเป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จัดเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การชักจูงให้พนักงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานให้เป็นที่ยอมรับ การประกาศเกียรติคุณ หรือการมอบโล่รางวัลแก่ฝ่ายงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมในรอบปี ฯลฯ ตัวอย่างที่ยกมาเหล่านี้ จัดเป็นการใช้สิ่งล่อใจมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่พนักงานขององค์การทั้งสิ้น

2. ด้านเครือข่ายทางสังคม การที่เครือข่ายจะมีความเติบโตและมีความมั่นคงจะต้องมีการแสวงหาความรู้ มีการสะสมประสบการณ์ และมีการปรับบทบาท ในการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับกลุ่ม องค์การ เครือข่าย และหน่วยงานอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อให้เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งการเสริมสร้างกระบวนการการเรียนรู้นั้น สามารถใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การพัฒนาผู้นำ การศึกษาแบบเจาะลึกในพื้นที่ และการถอดบทเรียนร่วมกัน เป็นต้น

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การที่องค์การจะทราบว่าพนักงานใดสมควรได้รับรางวัลตอบแทนในรูปของเงินเดือน สวัสดิการในขั้นสูงขึ้น ต้องอาศัยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ มีความสอดคล้องตรงกับลักษณะของงาน จึงจะทำให้ทราบว่าพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะช่วยผลิตสินค้าและบริการได้ตามความต้องการของหน่วยงานขององค์การหรือไม่ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการคือ เน้นเรื่องผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และต้องมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายงาน

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านอื่นๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านสุขอนามัย ด้านความเป็นผู้นำ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาบริหารงาน และพัฒนาบุคลากรขององค์การ

2. ศึกษาเพิ่มเติมโดยเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร กับอุตสาหกรรมประเภทอื่น
3. ควรศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานกับการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการเกษตร. 2539. **หลักและวิธีการผลิตผักอนามัย**. โครงการนำร่องการผลิตผักผลไม้สด  
อนามัย. กรุงเทพฯ: ชุมชนเกษตรกรรมแห่งประเทศไทย. ฉบับแก้ไข  
2539(1): 223
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539. **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- กัญญา เพิ่มผล. 2541. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.  
ฝ่ายเอกสารและตำรา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา .2542. **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
วิทยาลัย.
- เกียรติก้อง คุ่มไฟโรจน์. 2542. “การบริหารงานบุคคลภายใต้ภาวะวิกฤติ.” วารสารการบริหารงาน  
บุคคล. กรุงเทพฯ. 1(10): 65-72.
- กนิษฐา จิตวัฒนา. 2542. “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค  
สังกัดกรมทางหลวง กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543. **การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูป  
การศึกษา**. ชัชเชสมิเดีย. กรุงเทพฯ.
- กรมควบคุมโรค. 2549. **คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในงานอาชีวอนามัยภาค  
เกษตรกรรม**. สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ.
- กรภัทร ชันไชย. 2552. “เครือข่ายทางสังคมกับกระบวนการพัฒนาชมรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ  
ในอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุข  
ศาสตร์ วิชาเอกสุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กาญจนา ศรีสกุล. 2552. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.” วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เขียน วันทนีตระกูล. 2553. **หลักการและวิธีการสอน**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตล้านนา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. 2541. “การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำเนียร จวงตระกูล. 2531. การประเมินผลการปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. อินเทอร์เน็ตออนไลน์.
- เจรจิรา จีนบุญมี. 2555. “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชติกร บุญประคอง. 2550. “การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง: ศึกษากรณีเฉพาะ พนักงานบริษัททอเกรส ออโต้ เวเนเจอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชุตินา นิจจักร. 2552. “ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษา ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ชัชชัย พันธุ์เกตุ. 2553. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขัน. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2558. จากเว็บไซต์ <http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/chatchai.htm>
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2541. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนเพ็ญ สุขสมาน. 2549. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในห้องเรียน ของครูผู้สอนใน โรงเรียนกลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2544. การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียนรัตน์ คงทนดี . 2554. “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด.” ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2533. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ธงชัย สันติวงษ์. 2542. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์. ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน). เศรษฐกิจسنเทศ. 9 (6 มิถุนายน 2543): 1-8.
- ชนานันต์ น้อยบุรี. 2552. “การรับรู้และทัศนคติของพนักงานบริษัทเอส เอ็น เอ็น อุปกรณ์และแม่พิมพ์ จำกัด ที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน.” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธิดานันท์ ธิดา. 2557. “การศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.” สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นฤมล นีราทร. 2543. **การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ**. กรุงเทพฯ : โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนริกา ภาณุมาศ. 2553. “ความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี ต่อการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.” ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นัยนัน บุญมี. 2555. “ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์.” ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2541. **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. : สุวีริยาสาส์น.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2533. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวคิดและเทคนิค**. กรุงเทพมหานคร. เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ อันดับที่ 64.
- ปรียามาลย์ บุญมาก. 2540. “ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนวิชาศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10.” วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. 2546. **สื่อสารกับสังคมเครือข่าย**. สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. กรุงเทพฯ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ประพิศ กุลบุตร. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา.”  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ผุสดี รุมาคม. 2551. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผกามาศ เอ็มประโคน. 2558. “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอ  
ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์.” ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรรณี ชูทัยเจนจิต. 2538. **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: คอมแพคท์พรีนซ์.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. **แรงจูงใจในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนัก  
ทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระมหาสุทิตย์ อากาศโร. 2547. **เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ**. กรุงเทพฯ :  
โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. 2540. “การพัฒนาตนเองกับการป้องกันปัญหาสุขภาพของตนและสังคม.”  
**วารสารบัณฑิตศึกษา**, 1, 83-87.
- เพลต์ อาร์เธอร์ อาร์. 2542. **เทคนิคการจัดการคนในองค์กร**. (สุนันทา วัฒนาคงทอง ผู้แปลและ  
เรียบเรียง). กรุงเทพฯ: เอ อาร์ บิสซิเนส เพลส.
- พิรพัฒน์ ชรรณณะ. 2550. “พฤติกรรมกรรมการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชของ  
เกษตรกรชนเผ่าปกากะญอ บ้านแม่สาขนาเลา ตำบลโหล่งขอด อำเภอพร้าว จังหวัด  
เชียงใหม่.” การค้นคว้าอิสระ คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชชานันท์ สุริยรัตน์. 2551. “บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้  
ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล,  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พลิชฐ์ สรรพเจริญกิจ. 2555. “ความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ  
บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างความสำเร็จให้องค์กรของพนักงาน  
แผนกผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ, รัตนา ประเสริฐสม และเรียม ศรีทอง. 2544. **พฤติกรรมมนุษย์กับการ  
พัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2553. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติและการวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ยุพาพัฒน์ บุพศิริ. 2552. “ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม.” ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รติกรณ์ จงวิศาล. 2554. มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รติยา บรรณสิทธิ์. 2541. “จะพัฒนาตนเองอย่างไรจึงจะเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ.” จุลสารวิชาการและการวิจัย. 1 (มิถุนายน-กันยายน 2541): 10-14.
- รติ บำรุงญาติ. 2556. “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง.” มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิเชียร ทวีลาภ. 2534. นิเทศการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองธรรม.
- วิภาพร มาพบสุข. 2546. จิตวิทยาการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วัชรินทร์ พรหม. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.” ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัลย์พรรณ พรไพเราะ. 2557. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา.” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ศิริพันธ์ สุขมาก. 2540. คู่มือการอบรมการใช้สารกำจัดศัตรูพืชและสัตว์อย่างปลอดภัย. กองวัดภูมิพิษการเกษตร. กรมวิชาการเกษตร.
- ศลิษา เวชโช. 2553. “การพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.” ปรินญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศรัณยา หวังเจริญตระกูล. 2553. “พฤติกรรมในการใช้แรงจูงใจ และการรับรู้ปัญหาจากการใช้เว็บไซต์เครือข่ายทางสังคมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร.” ปรินญาเนติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวารสารสนเทศ ภาควิชาสารสนเทศ คณะนิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. 2553. “เครือข่ายทางสังคมกับการสร้างสุขภาวะทางปัญญา: ศึกษากรณีการรับรู้และการรับมือกับวิกฤตการณ์ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ของชุมชนสวนหลวง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร.” ปรินญาเนติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2550. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM.** แผนกประมาณความรู้ฝ่ายวิจัย สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2533. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาณี พิมพ์สมาน. 2541. **สารฆ่าแมลง.** ภาควิชากีฏวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุณี เชื้อสุวรรณ. 2542. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล.” ปรินญาเนติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนันทา วัฒนา คงทอง และคณะ. 2542. **เทคนิคการจัดการคนในองค์กร.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุภัททา ปิ่นทะแพทย์. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว, สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- สุภาวดี กรองแก้ว. 2544. “การพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขต 33.” วิทยานิพนธ์ปรินญาเนติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสรี พงศ์พิศ. 2548. **เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง.** กรุงเทพฯ: โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.
- สุพร มูลศรี. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 (เลย-หนองบัวลำภู).” ปรินญาเนติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สมศิริ ธีรวิวรรณ. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย.” ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อุดม วงศ์วิวัฒน์ไชย. 2558. **ข่าวประชาสัมพันธ์ 10 (40) 2558. สศอ.ชี้ทิศทางอุตสาหกรรมไทย, สำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.**
- อารี เพชรผุด. 2537. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ์. 2532. **มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- อริยา คูหา. 2545. **แรงจูงใจและอารมณ์.** ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยาเขตปัตตานี.
- อรุณ รักธรรม. 2533. **มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์
- อรุณ รักธรรม. 2539. **พฤติกรรมการเมืองในองค์กร.** กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- อัญญา ศรีสมพร. 2547. **การพัฒนาตนเองในยุคโลกาภิวัตน์ [Online].** Accessd 31 July 2005. จากเว็บไซต์ <http://elearning.Spu.ac.th/all content/hrm 483/text/01.htm>
- อัญชลี บุญช่วยเหลือ. 2551. “การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนที่คัดสรรแห่งหนึ่งในจังหวัดจันทบุรี.” ปรินญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Brown, W., & Moberg D. 1980. **Organization Theory and Management: A Macro Approach.** New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Domjan, M. 1996. **The Principle of Learning and Behavior Belmont.** California: Thomson Wadsworth.
- Industry focus. 2015. No.04 Vol.052, December 2015. **สรุปภาพรวมเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทยปี 2558 และแนวโน้มปี 2559.**
- Kilduff, M. and Tsai, W. 2003. **Social Networks and Organizations.** London: SAGE Publication Ltd.
- McClelland, D.C. 1969. **Motivating Economic Achievement.** London: Collier-Macmillan Limited.
- Megginson, D. and Pedler, M. 1992. **Self development: A Facilator’s guide.** London: McGraw-Hill.
- Margerison, C.J. and McCann, D.J. 1994. “Continuous Improvement through Quality Teamwork” **The Quality Magazine.** 3(5): 30-32

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Pedler, M., Burgoyne, J., and Boydell, T. 1997. **The Learning Company: A Strategy For Sustainable Development**, 2<sup>nd</sup> ed., McGraw Hill, London.

Schultz, D. and S.E. Schultz. 2002. **Psychology & Work Today**. 8<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson Education.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง  
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู

คำชี้แจง

1. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตร นิคมอุตสาหกรรมบางปู
2. แบบสอบถามนี้มี 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร จำนวน 23 ข้อ แบ่งเป็น

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 7 ข้อ
2. เครือข่ายทางสังคม จำนวน 6 ข้อ
3. บรรยากาศการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และตอบคำถาม ให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านทั้งหมดผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ

นายสาริต พานิช

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

# ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี  มากกว่า 20ปี-30 ปี  มากกว่า 30ปี-40 ปี  
 มากกว่า 40ปี-50 ปี  มากกว่า 50 ปี
3. สถานภาพสมรส  
 โสด  สมรส  
 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่  อื่นๆ โปรดระบุ .....
4. ระดับการศึกษา  
 ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า  มัธยมศึกษาตอนต้น  
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.  อนุปริญญา/ปวส.  
 ปริญญาตรี  ปริญญาโท หรือสูงกว่า  
 อื่นๆ โปรดระบุ .....
5. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้  
 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี  มากกว่า 5 ปี - 10 ปี  
 มากกว่า 10 ปี - 15 ปี  มากกว่า 15 ปี
6. เงินเดือน (ไม่รวมมรายได้อื่นๆ)  
 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท  มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท  
 มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท  มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท  
 มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>					
1. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ลองทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน					
2. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่องานสำเร็จ เพราะสิ่งนั้นเกิดจากความสามารถของท่าน					
3. แม้ว่าจะงานที่ท่านได้รับมอบหมายจะยากเพียงใด ท่านจะพยายามทำงานกว่างานนั้นจะ					
4. ท่านเห็นว่าการทำงานอย่างเต็มความสามารถจะช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จ					
5. ท่านติดตามผลงานของตนเองอยู่เสมอเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
6. การทำงานให้สำเร็จเกิดจากความปรารถนาในตัวเองมากกว่าการจูงใจโดยบุคคลอื่น					
7. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน ท่านจะพยายามแก้ไขด้วยตนเองก่อนเสมอ					
<b>เครือข่ายทางสังคม</b>					
8. ท่านมักได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านทำสิ่งที่ถูกต้อง					
9. พนักงานในบริษัทของท่านให้คำชื่นชมหากพนักงานคนใดประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
10. พนักงานในบริษัทมักช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามที่พนักงานคนใดคนหนึ่งประสบปัญหา					
11. พนักงานในบริษัทมักมีการทำงานกันเป็นทีม / กลุ่ม เมื่อมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12. พนักงานสามารถขอคำปรึกษาปัญหาการทำงานต่างๆ ระหว่างกันได้					
13. พนักงานในบริษัทมักให้คำแนะนำหรือข่าวสารที่เป็นประโยชน์ระหว่างกันอยู่เสมอ					
<b>บรรยากาศการเรียนรู้</b>					
14. สถานที่ทำงานมีการจัดพื้นที่ในการทำงานแยกเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสมและไม่คับแคบจนเกินไป					
15. สถานที่ทำงานไม่มีเสียงดังที่รบกวนสมาธิในการทำงาน					
16. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
17. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่สนับสนุนการเรียนรู้เพียงพอ					
18. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน					
19. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
<b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>					
20. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกระดับ					
21. บริษัทมีตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
22. บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกับการให้รางวัลและ ค่าตอบแทน					
23. บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกับแผนการฝึกอบรมและพัฒนา					

**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง**

โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ และกรอกข้อความให้สมบูรณ์

การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>การพัฒนาตนเอง (ด้านกายภาพ)</b>					
1. ท่านมักพัฒนาความสามารถในการทำงาน ด้านต่างๆ อยู่เสมอ					
2. ท่านมักสำรวจระดับความสามารถของท่าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง					
3. ท่านรู้ว่าจะใช้จุดเด่นอะไร ในการผลักดัน ตนเองให้ก้าวหน้า					
4. ท่านมักออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรง อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมักสนใจบุคคลอื่นที่มีบุคลิกภาพดีเพื่อ เป็นแบบอย่างให้กับตนเอง					
6. ท่านมักหาวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของ ตนเองอยู่เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>การพัฒนาตนเอง (ด้านสังคม)</b>					
7. ท่านมักให้ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างอยู่เสมอ					
8. ท่านมักสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านมักมีความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้อื่น					
11. หากเพื่อนร่วมงานไม่สบายใจ ท่านยินดีที่จะให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะแก่เพื่อนของท่าน					
12. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี					
<b>การพัฒนาตนเอง (ด้านงาน)</b>					
13. ท่านมักจะกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
14. ท่านมีการวางแผนการพัฒนาตนเองไว้อย่างชัดเจน					
15. ท่านมักนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง					
16. ท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ					
17. ท่านนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมาใช้ในการทำงาน					
18. ท่านมักหาโอกาสเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่บริษัทจัดให้					
19. ท่านมักสำรวจความต้องการของท่านเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

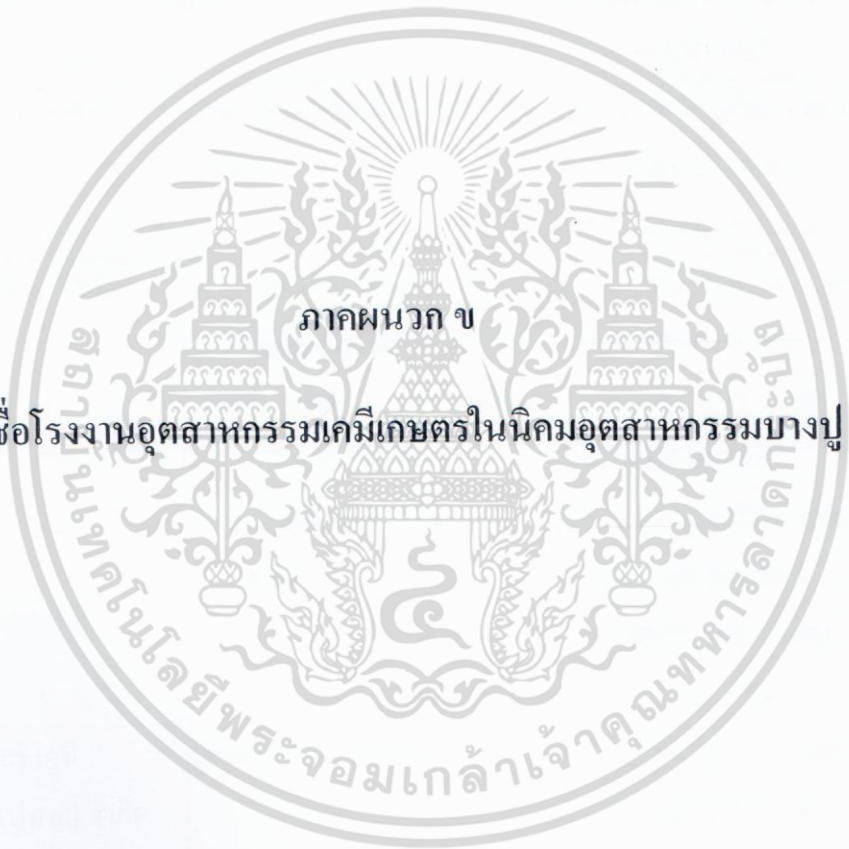
.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ผู้จัดทำงานวิจัย



ภาคผนวก ข  
รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตรในนิคมอุตสาหกรรมบางปู



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ ข รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมเคมีเกษตรในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ชื่อโรงงาน	รายละเอียดผลิตภัณฑ์	สถานที่ตั้ง
บริษัท คลาเรียนท์ (ประเทศไทย) จำกัด	เคมีภัณฑ์เพื่อป้องกัน กำจัด จุลินทรีย์ในน้ำ เพื่อใช้ในการ ประมง และเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	851 ม.4 ซ.11 ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-661-5360-89
บริษัท เซนเนก้า เกษตร เอเชีย ติก จำกัด	การเก็บรักษาหรือแบ่งบรรจุสาร ป้องกันหรือกำจัดศัตรูพืชหรือ สัตว์	261 ม.4ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-324-0027
บริษัท ที.เจ.ซี.เคมี จำกัด	ผลิตยาปราบศัตรูพืชและยากำจัด โรคพืช	185 ม. 2ถ.สุขุมวิท ต.บางปูใหม่ อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด	ผสมและแบ่งบรรจุปุ๋ย,สารปราบ ศัตรูพืชและสัตว์,สารปราบแมลง โดยไม่มีกระบวนการทางเคมี	239ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-323-9795
บริษัท ซินเจนทา ครอป โพร เทคชั่น จำกัด	ผลิตและแบ่งบรรจุเคมีภัณฑ์ทาง การเกษตร	261 ม.4ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-709-4700
บริษัท ซุฟพีเรียร์ เคมี อุตสาหกรรม (ปทท.) จำกัด	ปุ๋ยและยาปราศัตรูพืช	608 ม.4ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-323-1877-8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ชื่อโรงงาน	รายละเอียดผลิตภัณฑ์	สถานที่ตั้ง
บริษัท ไทยฟูดแอนด์เคมีคอล จำกัด	ผลิต-บรรจุปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ และอาหารปลา	373 ม.2 ซ.รุ่งโรจน์ถ.พุทธรักษา ต.แพรกษาใหม่ อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท เน็ป สโตลเลอร์ จำกัด	ผลิตธาดูอาหารเสริมสำหรับพืช	382/1 ม.4ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท พาโตเคมีอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)	ผลิตยาปราบศัตรูพืช	569 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ม. 4 ซ.12บี ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท โฟโมไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด	สารควบคุมการเจริญเติบโตของพืชและสารป้องกันหรือกำจัดศัตรูพืช	383ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-324-0444
บริษัท อัลฟ่า อะโกรเทค จำกัด	บรรจุหีบห่อสินค้า-ผลิตภัณฑ์ เคมีเกษตร และผสมแบ่งบรรจุ	ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท สเตนคาร์ด รีแพคเกอร์ จำกัด	ผลิตและแบ่งบรรจุยาป้องกันกำจัดศัตรูพืช และปุ๋ยเกล็ด	822/2 ม.4 ซ.14บีถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท เอ็กซ์ตรา อโกรเคมีคอล จำกัด	ผสม แบ่งบรรจุ เก็บรักษาน้ำปุ๋ย และสารป้องกันหรือกำจัดศัตรูพืช	906 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ม. 4 ซ.11 บี ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ชื่อโรงงาน	รายละเอียดผลิตภัณฑ์	สถานที่ตั้ง
บริษัท สแตนดาร์ด รีแพคเกอร์ จำกัด	ผลิตและแบ่งบรรจุยาป้องกันกำจัดศัตรูพืช และปุ๋ยเกล็ด	822/2 ม.4 ซ.14ปัด.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท เอ็กซ์ตรา อโกรเคมี คอล จำกัด	ผสม แบ่งบรรจุ เก็บรักษาน้ำปุ๋ย และสารป้องกันหรือกำจัดศัตรูพืช	906 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ม. 4 ซ.11 ปัด ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท ไอซีไอ เอเชียติก (เกษตร) จำกัด	ผลิตยากำจัดศัตรูพืช	261 นิคมฯบางปู ม. 4ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท คิวแพค จำกัด	ผสมและบรรจุสารเคมีกำจัดศัตรูพืช	263นิคมฯบางปู ม. 4 ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท เคมเทรค จำกัด	ผสมและแบ่งบรรจุเคมีเกษตร	นิคมฯ บางปู ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท เซลล์ ฟอร์มูลเตอส์ จำกัด	แบ่งบรรจุเคมีเกษตร	269/6 ม.4 ซ.4 ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-709-4607-9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ชื่อโรงงาน	รายละเอียดผลิตภัณฑ์	สถานที่ตั้ง
บริษัท คูปองท์ (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตยากำจัดแมลงและเชื้อรา ยากำจัดวัชพืช	402 ม.4 ซ.0 ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ
บริษัท เทพวัฒนา จำกัด	ผสมและแบ่งบรรจุยาเคมีเกษตร	382 ม.4ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-709-4120
บริษัท เทพสยาม จำกัด	ผลิตและบรรจุยาปราบศัตรูพืช ยาฆ่าแมลง	267/1 ม.4 ถ.สุขุมวิท ต. แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-324-0073-4
บริษัท ไทยเฮอปีไซด์ จำกัด	แบ่งบรรจุยาป้องกันกำจัดศัตรูพืชและสัตว์	398 ม.4ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-709-3222-4
บริษัท ยิบอินซอยและแฮ็คส์ จำกัด	เก็บรักษาและผสมแบ่งบรรจุสารป้องกันหรือกำจัดศัตรูพืชและน้บู	522 ม.4 ถ.สุขุมวิท ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-323-0814-6
บริษัท ยูนิปริมา จำกัด	ผสมและแบ่งบรรจุเคมีกำจัดศัตรูพืชและน้บู	831 ม.4 ต.แพรงษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-709-3525-7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ชื่อโรงงาน	รายละเอียดผลิตภัณฑ์	สถานที่ตั้ง
บริษัท ยูเนียน อโกร จำกัด	ผสมและแบ่งบรรจุเคมีเกษตร	269 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ม.4 ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท สตรอง ครอป จำกัด	แบ่งบรรจุสารเคมีโดยไม่มีการผลิต	269/5 ม.4 ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท สแตนคาร์ด รีแพคเกอร์ จำกัด	แบ่งบรรจุยาป้องกันกำจัดศัตรูพืช โดยผลิตและแบ่งบรรจุปุ๋ยเกล็ด โดยไม่มีปฏิกิริยาทางเคมี	269/1 ม.4 ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-709-3587
บริษัท เอ็ม ซี อะโกร-เคมีคัล จำกัด	ผสมปรุงแต่งและแบ่งบรรจุสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช	581 ม.4 ซ.12ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280 โทร. 02-709-4517-9
บริษัท เอส แอนด์ พี ฟอรั่ม เดเตอร์ จำกัด	ผสมและแบ่งบรรจุสารป้องกันและกำจัดศัตรูพืช	ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท แอ็ก โฟรีแพ็คซ์ อินดัสตรีส์ จำกัด	ผสมและแบ่งบรรจุเคมีกำจัดศัตรูพืชและปุ๋ย	828 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ม.4 ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ชื่อโรงงาน	รายละเอียดผลิตภัณฑ์	สถานที่ตั้ง
บริษัท ไฮเทคกรุ๊ป เคมีคอล จำกัด พลาซ จำกัด	แบ่งบรรจุยาป้องกันกำจัดศัตรูพืช	807 ม.2 ซ.1 ถ.สุขุมวิท ต.บางปูใหม่ อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
บริษัท ไฮเทคกรุ๊ป เคมีคอล จำกัด พลาซ จำกัด	แบ่งบรรจุยาป้องกันกำจัดศัตรูพืช โดยไม่มีการผลิต	269/2 ม.4 ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางผนวกที่ ๑1** ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน  
ของแบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กร

ตัวแปร	ข้อ	ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละ ด้าน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1	0.777
	2	0.786
	3	0.739
	4	0.800
	5	0.765
	6	0.741
	7	0.768
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = 0.795		
เครือข่ายทางสังคม	8	0.678
	9	0.636
	10	0.740
	11	0.622
	12	0.718
	13	0.717
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = 0.728		
บรรยากาศการเรียนรู้	14	0.744
	15	0.716
	16	0.726
	17	0.705
	18	0.771
	19	0.788
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = 0.776		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางผนวกที่ ค1 (ต่อ)**

ตัวแปร	ข้อ	ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	20	0.735
	21	0.683
	23	0.664
	23	0.787
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = 0.775		

**ตารางผนวกที่ ค2** ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน และค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	ข้อ	ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน
การพัฒนาตนเองด้านกายภาพ	1	0.700
	2	0.663
	3	0.672
	4	0.739
	5	0.738
	6	0.694
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = 0.737		
การพัฒนาตนเองด้านสังคม	7	0.558
	8	0.558
	9	0.629
	10	0.517
	11	0.589
	12	0.662
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = 0.632		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางผนวกที่ ๒ (ต่อ)**

ตัวแปร	ชื่อ	ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละ ด้าน	
การพัฒนาตนเองด้านงาน	13	0.734	
	14	0.738	
	15	0.734	
	16	0.790	
	17	0.759	
	18	0.766	
	19	0.716	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = 0.778		



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อนามสกุล	สาธิต พานิช
วัน เดือน ปีเกิด	11 มกราคม พ.ศ. 2523
ที่อยู่	111/251 หมู่บ้านกิตตินครกรีนวิลล์ ซ.บางปลา 2 ถ.ธนสิทธิ์ ต.บางปลา อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 อดุสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี ไฟฟ้าอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ.2546 – พ.ศ.2547 วิศวกร โครงการ บริษัท เอ็นคอนเน็ท (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ.2547 – พ.ศ.2551 วิศวกรซ่อมบำรุงและบริการ บริษัท ยาสกาว่า อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ.2551 – พ.ศ.2554 วิศวกรซ่อมบำรุงประจำโรงงาน บริษัท โอเอสจี (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ.2554 – พ.ศ.2559 หัวหน้างานฝ่ายวิศวกรรม บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้