

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔

ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔

ตอนที่ ๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔

ตอนที่ ๕ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่าย ที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๒๓	๕๑.๙๐
หญิง	๑๑๔	๔๘.๑๐
๒. อายุ		
๒๐ – ๒๕ ปี	๔๙	๒๐.๖๘
๒๖ – ๓๐ ปี	๙๕	๔๐.๐๘
๓๑ – ๓๕ ปี	๕๑	๒๑.๕๒
มากกว่า ๓๕ ปี	๔๒	๑๗.๗๒
๓. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๒๒๔	๙๔.๕๑
ปริญญาโท	๑๓	๕.๔๙
๔. รายได้		
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๖๖	๒๗.๘๕
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๘๘	๓๗.๑๓
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๔๔	๑๘.๕๗
สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๙	๑๖.๔๖
๕. สังกัดฝ่าย		
ฝ่ายขาย	๑๒๕	๕๒.๗๔
ฝ่ายประชาสัมพันธ์	๑๕	๖.๓๓
ฝ่ายบัญชี/การเงิน	๑๕	๖.๓๓
ฝ่ายการตลาด	๓๖	๑๕.๑๙
ฝ่ายช่าง/บริการ	๒๗	๑๑.๓๙
ฝ่ายจัดซื้อ	๔	๑.๖๙
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	๑๓	๕.๔๙
ฝ่ายกฎหมาย	๒	๐.๘๔

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๖. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๗๒	๗๒.๕๗
๖ – ๑๐ ปี	๔๓	๑๘.๑๔
๑๑ – ๑๕ ปี	๒๒	๙.๒๘

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙๐ มีอายุตั้งแต่ ๒๖ – ๓๐ ปี มีจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๘ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๑ มีรายได้ที่ ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๓ สังกัดฝ่ายขาย จำนวน ๑๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๔ และมีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๗

ตอนที่ ๒ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยาบท ๔

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยาบท ๔ โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ จันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน), วิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน), จิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) และวิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ – ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยาบท ๔

(n = ๒๓๗)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอริยาบท ๔	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านจันทะ	๔.๒๖	๐.๒๕	มาก
๒. ด้านวิริยะ	๔.๐๙	๐.๓๔	มาก
๓. ด้านจิตตะ	๔.๒๗	๐.๓๕	มาก
๔. ด้านวิมังสา	๔.๑๐	๐.๒๗	มาก
ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๔.๑๘	๐.๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอริยาบท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยาบท ๔ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ลำดับ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอริยาบท ๔ : ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)	ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	พึงพอใจในตำแหน่ง และหน้าที่ ที่ได้รับ	๔.๗๓	๐.๔๕	มากที่สุด
๒	ปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	๔.๖๐	๐.๕๐	มากที่สุด
๓	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท และ ประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในแผนก	๔.๑๘	๐.๗๒	มากที่สุด
๔	ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ	๔.๖๔	๐.๕๑	มากที่สุด
๕	พอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของ บริษัท	๔.๐๓	๐.๔๓	มาก
๖	พอใจในเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน	๔.๕๗	๐.๖๐	มากที่สุด
๗	พอใจกับรายได้ที่รับ	๓.๓๗	๐.๔๘	ปานกลาง
๘	พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับลูกค้า	๔.๑๖	๐.๕๘	มาก
๙	พร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า	๔.๒๔	๐.๕๖	มาก
๑๐	พึงพอใจที่จะร่วมงานกับบริษัทต่อไป	๔.๐๕	๐.๗๕	มาก
ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านฉันทะ		๔.๒๖	๐.๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอริยาบท ๔ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพอใจกับรายได้ที่รับ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พอดีกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของบริษัท, พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับลูกค้า, พร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า และพึงพอใจที่จะร่วมงานกับบริษัทต่อไป สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ลำดับ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)	ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๔.๑๒	๐.๖๖	มาก
๒	ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ค้างค้ำ ให้แล้วเสร็จ	๔.๙๐	๐.๓๓	มากที่สุด
๓	แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติจะต้องใช้เวลายาวนาน นับปีจึงจะสำเร็จผล ท่านก็ไม่ทอดอวยพยายาม จนสำเร็จ	๔.๓๑	๐.๕๑	มาก
๔	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะรีบทำโดย ทันที	๓.๙๐	๐.๕๕	มาก
๕	ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มเติม เพื่อนำมา พัฒนาการทำงาน	๔.๐๕	๐.๘๕	มาก
๖	เรียนรู้และยอมรับข้อผิดพลาดอย่างจริงใจพร้อม ทั้งทำการแก้ไขให้ถูกต้อง	๓.๗๕	๐.๖๓	มาก
๗	สามารถประสานงานกับแผนกที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายได้	๔.๒๘	๐.๙๓	มาก
๘	มักทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามแผนงานที่ได้ กำหนดไว้	๓.๗๕	๐.๘๕	มาก
๙	อดทนอดกลั้นและเอาชนะความยากลำบากใน การแก้ปัญหา	๓.๖๒	๐.๕๐	มาก
๑๐	ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และ เปลี่ยนแปลงสำหรับการปรับปรุงให้ดีขึ้น	๔.๒๔	๐.๕๖	มาก
ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิริยะ		๔.๐๙	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ยินดีเสียสละเวลาส่วน ตัวเพื่อปฏิบัติงานที่คั่งค้างให้แล้วเสร็จ สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ลำดับ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)	ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	๔.๐๑	๐.๗๘	มาก
๒	การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการ ปฏิบัติงาน	๔.๘๕	๐.๕๐	มากที่สุด
๓	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่าง ชัดเจน	๔.๒๗	๐.๕๗	มาก
๔	ถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น	๔.๑๖	๐.๗๔	มาก
๕	ตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ	๔.๖๒	๐.๕๓	มากที่สุด
๖	ตั้งใจในการปฏิบัติงาน	๔.๓๒	๐.๕๔	มาก
๗	เอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ลูกค้าที่มาขอรับ บริการเสมอ	๔.๘๐	๐.๕๕	มากที่สุด
๘	ได้มีกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ หลักการและแนวคิดของบริษัท	๓.๔๙	๐.๕๐	ปานกลาง
๙	ให้ความร่วมมือกับพนักงานคนอื่น	๓.๘๙	๐.๓๓	มาก
๑๐	มีความจริงใจต่อหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	๔.๒๓	๐.๕๗	มาก
ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านจิตตะ		๔.๒๗	๐.๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน)โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้มีกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของบริษัท และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน , ตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ และเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ลูกค้าที่มาขอรับบริการเสมอ สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ลำดับ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)	ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ	๔.๕๙	๐.๖๐	มากที่สุด
๒	มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	๔.๐๓	๐.๗๘	มาก
๓	มักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอ ก่อนการปฏิบัติงาน	๓.๖๙	๐.๖๗	มาก
๔	มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	๔.๓๔	๐.๕๖	มาก
๕	รับฟังปัญหาจากลูกค้าเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับ ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน	๔.๓๔	๐.๕๕	มาก
๖	ศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๔.๕๔	๐.๕๙	มากที่สุด
๗	มักค้นหาสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ไม่ประสบ ผลสำเร็จ	๓.๕๔	๐.๕๑	มาก

ตารางที่ ๔.๖ (ต่อ)

(n = ๒๓๗)

ลำดับ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)	ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๘	ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ	๓.๙๐	๐.๓๑	มาก
๙	ยอมรับความท้าทายของงานใหม่อย่างแข็งขัน	๔.๕๒	๐.๕๙	มากที่สุด
๑๐	ใคร่ครวญ ให้ความเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมของผู้อื่น	๓.๕๔	๐.๖๓	มาก
ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิมังสา		๔.๑๐	๐.๒๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ , ศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มี และยอมรับความท้าทายของงานใหม่อย่างแข็งขัน สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตาม เพศ , อายุ, ระดับการศึกษา , รายได้, ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๖ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๑ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๗

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ

(n = ๒๓๗)

หลักอิทธิบาท ๔	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๒๓ คน)		หญิง (๑๑๔ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านฉันทะ	๔.๒๙	๐.๒๔	๔.๒๒	๐.๒๖	๒.๒๘๕*	๐.๐๒๓
ด้านวิริยะ	๔.๐๔	๐.๓๓	๔.๑๔	๐.๓๔	-๒.๓๐๕*	๐.๐๒๒
ด้านจิตตะ	๔.๓๑	๐.๓๕	๔.๒๒	๐.๓๔	๒.๑๔๐*	๐.๐๓๓
ด้านวิมังสา	๔.๐๕	๐.๒๘	๔.๑๖	๐.๒๕	-๒.๙๐๘**	๐.๐๐๔
รวม	๔.๑๘	๐.๒๓	๔.๑๘	๐.๒๖	-๐.๒๔๗	๐.๘๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันในด้านฉันทะ, ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และในด้านวิมังสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยที่เพศชาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตาม

หลักอิทธิบาท ๔ มากกว่าเพศหญิงในด้านฉันทะและด้านจิตตะ ส่วนเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิริยะและด้านวิมังสา

สมมติฐานที่ ๒ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๒ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามอายุ

(n = ๒๓๗)

หลัก อิทธิบาท ๔	อายุ								F	Sig.
	๒๐ - ๒๕ ปี (๔๔ คน)		๒๖ - ๓๐ ปี (๙๕ คน)		๓๑ - ๓๕ ปี (๕๑ คน)		มากกว่า ๓๕ ปี (๔๒ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านฉันทะ	๔.๒๓	๐.๒๓	๔.๒๖	๐.๒๒	๔.๒๘	๐.๓๐	๔.๒๗	๐.๒๘	๐.๔๓๘	๐.๗๒๖
ด้านวิริยะ	๔.๑๔	๐.๓๑	๔.๑๓	๐.๓๒	๓.๙๙	๐.๓๗	๔.๐๗	๐.๓๖	๒.๒๗/๐	๐.๐๘๑
ด้านจิตตะ	๔.๒๒	๐.๓๑	๔.๒๘	๐.๓๑	๔.๒๗	๐.๔๒	๔.๒๗	๐.๓๘	๐.๔๐๐	๐.๗๕๓
ด้านวิมังสา	๔.๑๖	๐.๒๒	๔.๑๓	๐.๒๖	๔.๐๒	๐.๒๗	๔.๐๘	๐.๓๓	๒.๙๐๖*	๐.๐๓๕
รวม	๔.๑๙	๐.๒๒	๔.๒๐	๐.๒๒	๔.๑๔	๐.๒๘	๔.๑๗	๐.๒๙	๐.๖๔๑	๐.๕๘๙

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านวิมังสา สำหรับด้านอื่นๆ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านวิมังสา (ในการไต่สวนหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		๒๐ - ๒๕ ปี	๒๖ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๓๕ ปี	มากกว่า ๓๕ ปี
		๔.๑๖	๔.๑๓	๔.๐๒	๔.๐๘
๒๐ - ๒๕ ปี	๔.๑๖	-	๐.๐๓	๐.๑๔*	๐.๐๘
๒๖ - ๓๐ ปี	๔.๑๓	-	-	๐.๑๑*	๐.๐๕
๓๑ - ๓๕ ปี	๔.๐๒	-	-	-	-๐.๐๖
มากกว่า ๓๕ ปี	๔.๐๘	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุ ๓๑ - ๓๕ ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ ๒๐ - ๒๕ ปี และ ๒๖ - ๓๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๓ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๓๗)

หลักอิทธิบาท ๔	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี (๒๒๔ คน)		ปริญญาโท (๑๓ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านฉันทะ	๔.๒๗	๐.๒๕	๔.๑๑	๐.๓๒	๑.๗๘๓	๐.๐๙๘
ด้านวิริยะ	๔.๑๐	๐.๓๓	๔.๐๒	๐.๔๕	๐.๖๔๓	๐.๕๓๒
ด้านจิตตะ	๔.๒๘	๐.๓๔	๔.๐๖	๐.๔๑	๑.๘๕๔	๐.๐๘๗
ด้านวิมังสา	๔.๑๐	๐.๒๗	๔.๐๙	๐.๒๔	๐.๑๖๑	๐.๘๗๔
รวม	๔.๑๙	๐.๒๔	๔.๐๗	๐.๓๓	๑.๒๖๗	๐.๒๒๘

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๔ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามรายได้

(n = ๒๓๗)

หลัก อิทธิบาท ๔	รายได้								F	Sig.
	๑๐,๐๐๐ บาท ถึง ๑๕,๐๐๐ บาท (๖๖ คน)		๑๕,๐๐๑ บาท ถึง ๒๐,๐๐๐ บาท (๘๘ คน)		๒๐,๐๐๑ บาท ถึง ๓๐,๐๐๐ บาท (๔๔ คน)		สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท (๓๙ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านนันทะ	๔.๓๐	๐.๑๘	๔.๒๓	๐.๒๙	๔.๒๕	๐.๒๕	๔.๒๗	๐.๒๗	๐.๙๒๔	๐.๔๓๐
ด้านวิริยะ	๔.๑๔	๐.๒๗	๔.๐๓	๐.๓๗	๔.๑๘	๐.๓๖	๔.๐๕	๐.๓๔	๒.๖๓๒	๐.๐๕๑
ด้านจิตตะ	๔.๓๕	๐.๒๓	๔.๒๑	๐.๔๐	๔.๒๓	๐.๓๓	๔.๒๘	๐.๓๗	๑.๙๙๗	๐.๑๑๕
ด้านวิมังสา	๔.๑๓	๐.๒๕	๔.๐๗	๐.๒๖	๔.๑๙	๐.๒๕	๔.๐๔	๐.๓๑	๒.๗๖๒*	๐.๐๔๓
รวม	๔.๒๓	๐.๑๕	๔.๑๔	๐.๒๘	๔.๒๑	๐.๒๖	๔.๑๖	๐.๒๗	๒.๑๑๒	๐.๐๙๙

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านวิมังสา สำหรับด้านอื่นๆ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านวิม้งสา (ในการไคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

รายได้ (บาท)	$\bar{X}$	รายได้			
		๑๐,๐๐๐ บาท ถึง ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ บาท ถึง ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาท ถึง ๓๐,๐๐๐ บาท	สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท
		๔.๑๓	๔.๐๗	๔.๑๙	๔.๐๔
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔.๑๓	-	๐.๐๖	-๐.๐๖	๐.๐๙
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๗	-	-	-๐.๑๒*	๐.๐๓
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๔.๑๙	-	-	-	๐.๑๕*
สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๔	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้าน วิม้งสา มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีฝ่าย ที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๕ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

(n = ๒๓๗)

หลัก อิทธิบาท ๔	ฝ่ายที่สังกัด																F	Sig.
	ขาย (๑๒๕ คน)		ประชาสัมพันธ์ (๑๕ คน)		บัญชี/การเงิน (๑๕ คน)		การตลาด (๓๖ คน)		ช่าง/บริการ (๒๗ คน)		จัดซื้อ (๔ คน)		ทรัพยากร มนุษย์ (๑๓ คน)		กฎหมาย (๒ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านจรรยาบรรณ	๔.๒๘	๐.๒๕	๔.๒๕	๐.๑๘	๔.๐๘	๐.๓๔	๔.๑๘	๐.๒๒	๔.๓๑	๐.๒๗	๔.๑๕	๐.๑๓	๔.๓๘	๐.๑๗	๔.๒๐	๐.๑๔	๒.๕๕๔*	๐.๐๑๔
ด้านวินัย	๔.๐๖	๐.๓๔	๔.๒๖	๐.๒๐	๔.๐๖	๐.๔๔	๔.๑๓	๐.๓๕	๔.๐๑	๐.๓๕	๔.๒๕	๐.๑๗	๔.๑๘	๐.๓๒	๔.๓๐	๐.๑๔	๑.๓๕๖	๐.๒๒๕
ด้านจิตอาสา	๔.๓๐	๐.๓๖	๔.๒๖	๐.๑๖	๔.๐๒	๐.๔๕	๔.๑๖	๐.๓๐	๔.๓๖	๐.๓๘	๔.๑๕	๐.๑๓	๔.๔๒	๐.๒๐	๔.๒๐	๐.๑๔	๒.๕๓๗*	๐.๐๑๖
ด้านวิสัยทัศน์	๔.๐๘	๐.๒๘	๔.๒๕	๐.๑๘	๔.๑๐	๐.๒๖	๔.๑๕	๐.๒๐	๔.๐๒	๐.๓๔	๔.๑๕	๐.๑๓	๔.๒๐	๐.๒๕	๔.๒๐	๐.๑๔	๑.๖๖๐	๐.๑๒๐
รวม	๔.๑๘	๐.๒๕	๔.๒๖	๐.๑๗	๔.๐๗	๐.๓๔	๔.๑๕	๐.๒๐	๔.๑๘	๐.๒๖	๔.๑๘	๐.๑๔	๔.๓๐	๐.๑๗	๔.๒๓	๐.๑๔	๑.๑๕๓	๐.๓๓๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านฉันทะและด้านจิตตะ สำหรับด้านอื่นๆ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ และด้านจิตตะ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔ และ ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ฝ่ายที่สังกัด	$\bar{X}$	ฝ่ายที่สังกัด							
		ขาย	ประชาสัมพันธ์	บัญชี การเงิน	การ ตลาด	ช่าง บริการ	จัดซื้อ	ทรัพยากร มนุษย์	กฎ หมาย
		๔.๒๘	๔.๒๕	๔.๐๘	๔.๑๘	๔.๓๑	๔.๑๕	๔.๓๘	๔.๒๐
ขาย	๔.๒๘	-	๐.๐๓	๐.๒๐*	๐.๑๐*	-๐.๐๓	๐.๑๓	๐.๑๐	๐.๐๘
ประชาสัมพันธ์	๔.๒๕	-	-	๐.๑๗	๐.๐๗	-๐.๐๖	๐.๑๐	-๐.๑๓	๐.๐๕
บัญชี/การเงิน	๔.๐๘	-	-	-	-๐.๑๐	-๐.๒๓*	-๐.๐๗	-๐.๓๐*	-๐.๑๒
การตลาด	๔.๑๘	-	-	-	-	-๐.๑๓*	๐.๐๓	-๐.๒๐*	-๐.๐๒
ช่าง/บริการ	๔.๓๑	-	-	-	-	-	๐.๑๖	-๐.๐๗	๐.๑๑
จัดซื้อ	๔.๑๕	-	-	-	-	-	-	-๐.๒๓	๐.๐๕
ทรัพยากร มนุษย์	๔.๓๘	-	-	-	-	-	-	-	๐.๑๘
กฎหมาย	๔.๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีฝ่ายที่สังกัดอยู่ในฝ่ายบัญชี/การเงิน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ น้อยกว่าพนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย ,ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และพนักงาน ที่มี ฝ่ายที่สังกัด อยู่ในฝ่าย การตลาด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ น้อยกว่าพนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย ,ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ฝ่ายที่สังกัด	$\bar{X}$	ฝ่ายที่สังกัด							
		ขาย	ประชา สัมพันธ์	บัญชี/ การเงิน	การ ตลาด	ช่าง/ บริการ	จัดซื้อ	ทรัพยากร มนุษย์	กฎ หมาย
		๔.๓๐	๔.๒๖	๔.๐๒	๔.๑๖	๔.๓๖	๔.๑๕	๔.๔๒	๔.๒๐
ขาย	๔.๓๐	-	๐.๐๔	๐.๒๘*	๐.๑๔*	๐.๐๖	๐.๑๕	-๐.๑๒	-๐.๑๐
ประชาสัมพันธ์	๔.๒๖	-	-	๐.๒๔	๐.๑๐	-๐.๑๐	๐.๑๑	-๐.๑๖	๐.๐๖
บัญชี/การเงิน	๔.๐๒	-	-	-	๐.๑๔	-๐.๓๔*	-๐.๑๓	-๐.๔๐*	-๐.๑๘
การตลาด	๔.๑๖	-	-	-	-	-๐.๒๐*	๐.๐๑	-๐.๒๖*	-๐.๐๔
ช่าง/บริการ	๔.๓๖	-	-	-	-	-	๐.๒๑	-๐.๐๖	๐.๑๖
จัดซื้อ	๔.๑๕	-	-	-	-	-	-	-๐.๒๗	-๐.๐๕
ทรัพยากร มนุษย์	๔.๔๒	-	-	-	-	-	-	-	๐.๒๒
กฎหมาย	๔.๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีฝ่ายที่สังกัดอยู่ในฝ่ายบัญชี/การเงิน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ น้อยกว่าพนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย ,ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ พนักงาน ที่มี ฝ่ายที่สังกัด อยู่ในฝ่าย การตลาด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ น้อยกว่าพนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย ,ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๖ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๖ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

(n = ๒๓๗)

หลัก อิทธิบาท ๔	ประสบการณ์ทำงาน						F	Sig.
	ต่ำกว่า ๕ ปี (๑๗๒ คน)		๖ - ๑๐ ปี (๔๓ คน)		๑๑ - ๑๕ ปี (๒๒ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านฉันทะ	๔.๒๖	๐.๒๔	๔.๒๑	๐.๓๑	๔.๓๖	๐.๑๗	๒.๔๖๓	๐.๐๘๗
ด้านวิริยะ	๔.๑๑	๐.๓๓	๔.๐๖	๐.๓๘	๔.๐๑	๐.๓๓	๐.๙๕๕	๐.๓๘๖
ด้านจิตตะ	๔.๒๖	๐.๓๔	๔.๒๓	๐.๔๐	๔.๔๐	๐.๒๗	๒.๐๐๓	๐.๑๓๗
ด้านวิมังสา	๔.๑๑	๐.๒๘	๔.๐๘	๐.๒๖	๔.๐๗	๐.๒๑	๐.๔๑๖	๐.๖๖๐
รวม	๔.๑๘	๐.๒๕	๔.๑๕	๐.๒๙	๔.๒๑	๐.๑๖	๐.๖๒๓	๐.๕๓๗

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ตอนที่ ๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักกฤษฎาบท ๔ ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๗ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักกฤษฎาบท ๔ : โดยรวม

ปัญหา อุปสรรค	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รายได้ยังไม่เพียงพอ	๓๙	๑๖.๔๖
สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด	๑๘	๗.๕๙
สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม	๑๖	๖.๗๕
เทคโนโลยีในด้านการเอกสารยังดีพอ	๑๒	๕.๐๖
สถานที่จอดรถน้อย และย้งต้องเสียค่าที่จอด	๑๑	๔.๖๔
การให้คำปรึกษากับลูกค้าย้งไม่ดีเท่าที่ควร	๕	๒.๑๑
ความล่าช้าด้านเอกสาร	๖	๒.๕๒
เจ้าหน้าที่ย้งไม่เพียงพอ	๑	๐.๔๒

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม พบว่าพนักงานมีปัญหา อุปสรรคโดยรวม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๖ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๙ สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม มีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๕ เทคโนโลยีในด้านการเอกสารยังดีพอ มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๖ สถานที่จอดรถน้อย และย้งต้องเสียค่าที่จอด มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๔ ความล่าช้าด้านเอกสาร มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒ การให้คำปรึกษากับลูกค้าย้งไม่ดีเท่าที่ควร มีจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ และ เจ้าหน้าที่ย้งไม่เพียงพอ มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๒

ตอนที่ ๕ แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด

แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด สามารถพิจารณาได้ ๔ ด้าน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ดังนี้

๑) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ด้านฉันทะ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะต้องพัฒนาที่ตัวพนักงาน โดยพัฒนาตามพื้นฐานทางจิตใจของแต่ละคนเป็นสำคัญ ซึ่งพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด แต่ละคนมีพื้นฐานทางจิตใจแตกต่างกัน บางคนมีความรักในการปฏิบัติงานเป็นทุนเดิมแล้ว แต่บางคนก็ไม่ชอบงานที่ทำแต่ทำแล้วรู้สึกท้อทลายความสามารถ บางคนปฏิบัติงานด้วยความรู้สึก อยากรทดลอง จึงต้องทำให้พนักงานมีความสุขกับการปฏิบัติงาน เหตุผลง่าย ๆ ที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ผลดีและมีความสุขไปด้วย ก็คือผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพอใจและรักในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ด้วยวิธีการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานในองค์กร ให้รู้จักพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยพนักงานต้องมองเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน ว่างานที่พนักงานทำอยู่นั้นมีคุณค่ากับตัวพนักงานเองอย่างไร เช่น ครอบครัวยื่นให้รางวัลงาน หัวหน้านางาน เมื่อพนักงานมองเห็นคุณค่าของงานแล้วจะทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ทำให้รู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเองว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างภาคภูมิใจ กล่าวที่จะกล่าวให้บุคคลภายนอกองค์กรได้ทราบว่าตนเองทำงานอยู่องค์กรไหน ตำแหน่งอะไร มีความสำคัญอย่างไร อย่างภาคภูมิใจ

ดังนั้นวิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด อยู่ที่การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก โดยให้พนักงานปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนถนัด และรู้สึกชอบทำ (Put the right man on the right job) และเรื่องการพัฒนาคุณธรรมในจิตใจ และสร้างความศรัทธาในงานที่พวกเขาปฏิบัติอยู่ ดังคำสอนของพระพุทธองค์ ทรงสอนไว้ว่า “มนุษย์เราต้องเลือกที่จะศรัทธาบางอย่างและหมั่นตรวจสอบศรัทธาของตัวเองว่าดีต่อตัวเองและดีต่อผู้อื่นอันรวมถึงสังคมโดยรวมหรือไม่ เมื่อดีทั้งสองอย่างก็จงมุ่งมั่นที่จะทำด้วยความตั้งใจ และหากไม่ดีก็จงเปลี่ยนแปลงศรัทธาเสียใหม่ ซึ่งเราต้องเลือก ไม่เช่นนั้นเราจะกลายเป็นคนที่สับสนไม่มีแก่นสารและเป็นคนไร้รากในที่สุด เมื่อเป็นคนไม่มีแก่นสารก็就会被ชักชวนไปในทางที่ไม่ดีได้ง่ายนั่นเอง ” จึงต้องปลูกฝังคุณธรรมทางจิตใจให้กับพนักงาน ให้เขามองเห็นคุณค่าและความสำคัญของการปฏิบัติงานสืบต่อไป

๒) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านวิริยะ คือ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน จะต้องสร้างความรู้สึกที่ดีต่องานที่พนักงานปฏิบัติ เมื่อพนักงานพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติแล้ว พนักงานก็จะสร้าง ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราว วั้นๆ ดังนั้น คำว่า "วิริยะ" จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อนุมานได้ว่าเรา ไม่มีฉันทะ ทั้งโกหกตัวเองและหลอกผู้อื่น เพื่ออะไรนั้น ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร

ดังนั้น วิริยะ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงมาคู่กับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจ และเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็นและใจงามด้วย ไม่ใช่หุตะลุตุตันรบเร้าและรุ่มร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย หรือสูญเสียความอดทนในที่สุด ดังนั้น ความวิริยะอุสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่หาญกล้าและท้าวทำต่ออุปสรรคใดๆทั้งมวล

๓) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านจิตตะ คือ การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน จะต้องมีการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ให้มีความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ ด้วยใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตาม คำนี้ยิ่งใหญ่มาโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีมักจะใจแตกบ่อยๆหรือใจแตกยาวนาน มักหลงไหลได้ปลื้มไปกับวัตถุ เทคโนโลยี เทียวกลางคืน เรื่องเพศและยาเสพติด เมื่อใจแตกก็มักจะขาดความรับผิดชอบ คิดทำอะไรก็มักทำแบบสุกเอาเผากินพอให้เสร็จไปวันๆ ทำอะไรก็ไม่ดีสักอย่างทำผิดๆถูกๆอยู่อย่างนั้น ชอบเอาดีใส่ตัวเองและให้ร้ายผู้อื่นตามมา อันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ตนเองและองค์กร

ดังนั้นถ้าพนักงานทุกคนมีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่คิด ที่ทำและรับผิดชอบแล้ว ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดควา มรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้ว การตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย

๔) การนำหลักอริยบท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ด้านวิมิงสา คือ การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก จันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) แล้วทำด้วย วิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน) โดยใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของพนักงานเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิดร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นควรจะส่งเสริมในทุกๆ ด้านให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยใจรักและตั้งใจแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้ากับพนักงาน และองค์กรไปพร้อมๆ กัน