

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงาน
กรณีศึกษา บริษัท สวีส์ อีคอมเมิร์ซ จำกัด (ระยอง) จำกัด

ศศิตา วินาธา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ตติยา วิภาดา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

..... กรรมการ
(ดร.สาธิต ปิติวราร)

..... กรรมการ
(ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่..... ๙..... เดือน มิถุนายน..... พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนในความสำเร็จต่องานวิจัยชิ้นนี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร บริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่ให้โอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้ด้วยการอนุเคราะห์ทุนการศึกษา พร้อมกับสละเวลาการทำงานในทุกวันเสาร์ ซึ่งเป็นวันทำการของบริษัทให้ผู้วิจัยได้เข้าศึกษาตามวันและเวลาที่วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดให้มีการเรียนการสอน

ขอขอบคุณพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาตอบแบบสอบถามให้เสร็จตามกำหนดเวลา เพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่เป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณนุสรรา บุรณะวงศ์ ฝ่ายวิชาการ EX-37 ที่เสียสละเวลาในการอธิบายในบทเรียนทุกรายวิชาที่ผู้วิจัยไม่เข้าใจ ทำให้สามารถผ่านการทดสอบในทุกวิชา

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ญาติและบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดี และมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

ตติยา วินาธา

56710111: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/ ความสำเร็จของผลงาน

ศติยา วัฒนา: ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ ความสำเร็จของผลงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด (THE RELATIONSHIP BETWEEN SATISFACTION OPERATION AND THE SUCCESS OF THE PORTFOLIO FOR EMPLOYEE SAWATUDOM ENGINEERING (RAYONG) CO., LTD.) อาจารย์ผู้ควบคุม งานนิพนธ์: บรรพต วิรุณราช, Ph.D. 107 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานกับความสำเร็จของผลงานที่ได้รับ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนดตัวอย่าง แบบตามความสะดวก (Convenience sampling) โดยเจาะจง เฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำนวน 182 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Multiple linear regression

ผลการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก ซึ่งแยกรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก, ด้านสวัสดิการพนักงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพนักงานมีความพึงพอใจในระดับ มาก และด้านผลงานพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก สำหรับความพึงพอใจในความสำเร็จ ของผลงานพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความพึงพอใจในภาพรวม ในระดับมาก ซึ่งแยกรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านการส่งมอบงานให้ทันตามระยะเวลาที่ กำหนด พนักงานมีความพึงพอใจมาก ด้านคุณภาพงานพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัท พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก และ ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จ ของผลงาน พบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของผลงานในด้านคุณภาพงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทและการอยู่ร่วมกันในสังคม

56710111: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE;

M.B.A. (BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: SATISFACTION ON OPERATION/ WORK ACHIEVEMENT

TATIYA WINATHA: A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN SATISFACTION ON OPERATION AND WORK ACHIEVEMENT OF SAWATUDOM ENGINEERING (RAYONG) CO., LTD.). THESIS ADVISOR: BANPOT WIROONRATCH, Ph.D., 109 P. 2015.

The study attempts to study the relationship between satisfaction on operation and work achievement of employees working for Sawatudom Engineering (Rayong) Co., Ltd. The data were collected using questionnaires that distributed to the subjects. 182 subjects were employees of Sawatudom Engineering (Rayong) Co., Ltd. selected with convenience sampling technique. The statistics utilized to analyze the data were descriptive statistics including frequency, percentage, average, and standard deviation whilst inferential statistics including Multiple Linear Regression.

The results at significant level of 0.05 reveal that the employees of Sawatudom Engineering (Rayong) Co., Ltd. were satisfied with the operation in overall at the high level. It could be considered in each aspect as follows: employees satisfied with operational policy, welfare, and work environment at high level. Moreover, they satisfied with work achievement of employees working for Sawatudom Engineering (Rayong) Co., Ltd. at the high level. Considering in each aspect, it was found that the employees satisfied with on-time delivery, work quality, participation of company activities, and living in society and living with others at high level as well. It was found from the study of the relationship between satisfaction on operation and work achievement of employees working for Sawatudom Engineering (Rayong) Co., Ltd. that employees of Sawatudom Engineering (Rayong) Co., Ltd. were satisfied with the positive operation and work achievement in work quality, participation in company activities and living in society.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ.....	22
นโยบาย, สวัสดิการ, สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลงาน	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
แบบของการวิจัย.....	51
ประชากรและหน่วยวิเคราะห์.....	51
การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด.....	59
ผลการทดสอบสมมติฐาน	60
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัดความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงานของ พนักงานบริษัทสวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	66
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานกับความสำเร็จของผลงานของพนักงานบริษัทสวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด.....	71
ตอนที่ 4 คำแนะนำของพนักงานบริษัทสวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด.....	73
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปผลการวิจัย.....	75
อภิปรายผลการวิจัย.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	78
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก.....	88
ภาคผนวก ข.....	90
ภาคผนวก ค.....	97
ภาคผนวก ง	102
ภาคผนวก จ.....	113
ประวัติย่อของผู้วิจัย	118

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	สวัสดิการแบบทั่วไปกับการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น..... 29
2-2	สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด..... 29
3-1	กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ..... 52
4-1	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานด้านนโยบายการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด..... 60
4-2	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด..... 61
4-3	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด..... 63
4-4	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานด้านผลงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด.... 65
4-5	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจใน ความสำเร็จของผลงานด้านส่งมอบงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ตามกำหนด ของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด..... 67
4-6	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจ ในความสำเร็จของผลงานด้านคุณภาพงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด..... 68
4-7	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจใน ความสำเร็จของผลงานด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด..... 69
4-8	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจใน ความสำเร็จของผลงานด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด..... 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 ผล Multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของผลงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด.....	72

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารงานและผลงานที่ได้รับตาม แนวคิดและทฤษฎีที่รวบรวม.....	50

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันของโลกธุรกิจยุคใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญบุคลากร ไม่ได้อยู่ในฐานะที่ต้องปฏิบัติงานในห้องเครื่องใดเครื่องหนึ่งเท่านั้น หากแต่ได้มีการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในที่อื่น ๆ ที่พอใจมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ และที่สำคัญผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยอำนาจเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ซึ่งแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวยังเป็นสิ่งจูงใจได้แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องเกียรติยศความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โดยเฉพาะภาวะการแข่งขันระหว่างธุรกิจทำให้บทบาทหรือความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนมีอิสระที่จะตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น

ความเติบโตด้านเทคโนโลยีปัจจุบันบุคลากรปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องทุ่นแรง การปฏิบัติงานย่อมมีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานมีรายได้เพียงพอ ดำรงชีพ มีสวัสดิการเกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียง และมีความมั่นคงพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุดความซับซ้อนขององค์กร การดำเนินงานปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร จำเป็นจะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้แข็งแกร่งและรองรับสภาพต่าง ๆ ได้ เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่มาก ความต้องการเงินทุนและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีมากขึ้น โครงสร้างที่ซับซ้อนนี้เองจำเป็นต้องกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างมีระบบและแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานจึงจะทำให้ไม่เกิดปัญหาตามมา (วิลาวรรณ รัตพิศาล, 2554, หน้า 1-9)

จะเห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญสำหรับการจัดการการบริหารในแบบของทุนมนุษย์ซึ่งจะส่งเสริมความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กรงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยทำให้ได้พนักงานในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ มีความพร้อมเข้ามาปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละแผนกในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และยังคงส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท

เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพ การปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลายช่วยสร้างความมั่นคง ให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้ บุคลากรมีคุณภาพ มุ่งมั่นทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กร และเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้ อีกทางหนึ่ง

ในการทำงานทุกคนต่างก็หวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานด้วยกันทั้งนั้น แต่ความหวังอันนี้ก็แตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายของแต่ละคน บางคนอาจหวังไว้สูงกว่าอีกคน ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจของแต่ละคนแต่ไม่ว่าจะสูงหรือต่ำองค์ประกอบในการทำ ให้ประสบความสำเร็จมีอยู่ด้วยกัน 3 อย่าง คือ 1) ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ในการทำงาน ที่ทุกคนเคยร่ำเรียนมา 2) พรสวรรค์ (Gift) ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงสิ่งที่พระเจ้าประทานมาให้ตั้งแต่ เกิด เพราะเรื่องการทำงาน ไม่มีใครรู้มาก่อนแน่แต่อาจเรียกได้ว่าเป็นเทคนิคในการทำงานซึ่งต้อง อาศัยการฝึกฝน 3) ประสบการณ์ (Experience) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่ใช้ความรู้ อาศัยการฝึกฝน ผลที่เกิดขึ้นที่จะทำให้เราได้ทราบว่า ผลเช่นนั้นอันไหนควรทำ อันไหนไม่ควรทำเนื่องจาก ไม่ประสบความสำเร็จก็กลับมาวิเคราะห์ใหม่ หาช่องทาง หาเทคนิคใหม่ ๆ เมื่อนำ 3 ข้อ มาใช้ ประกอบกันก็อาจจะแสดงถึงผลแห่งความสำเร็จได้

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มุ่งเน้น บุคลากร การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ผลกำไร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถพัฒนา องค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคตบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอันดับแรกเพราะ องค์กรอยู่ในอุตสาหกรรมการรับเหมาก่อสร้างที่ต้องมีการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเป็นสินค้าประเภท ที่ต้องใช้ฝีมือแรงงานและมีการแข่งขันการค่อนข้างสูง ดังนั้นถ้าหากองค์กรมีบุคลากรที่มี ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็จะทำให้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพแก่ลูกค้า ลูกค้าเกิดความพึงพอใจเกิดความประทับใจในสินค้าซึ่งเป็นส่วนหนึ่งทำให้ลูกค้ากลับมาสั่งซื้อ ผลิตภัณฑ์อีกเป็นผลให้องค์กรสามารถสร้างกำไรได้

ปัจจุบันปัญหาที่องค์กรกำลังประสบคือ อัตราการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับสูง ทำให้ขาดพนักงานในการผลิตสินค้าที่ให้ทันต่อความต้องการของลูกค้า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ต้องปฏิบัติงานมากขึ้นจนเกิดภาวะงานล้นมือ พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและอาจทำให้ พนักงานที่อยู่ลาออกในที่สุด

ผู้วิจัยได้รับทุนการศึกษาต่อปริญญาโทจากบริษัทฯ และได้รับการแนะนำให้ศึกษาวิจัย ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่ได้รับ

กรณีศึกษาบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เพื่อที่จะทราบถึงความพึงพอใจของพนักงานก่อน โยบาย สวัสดิ์การ สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลงาน ของบริษัทฯ มากน้อยเพียงใด และนำผลงานวิจัยนี้เสนอต่อผู้บริหารของบริษัทฯ เพื่อนำไปปรับให้เหมาะสมตามที่ผู้บริหารเห็นควรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

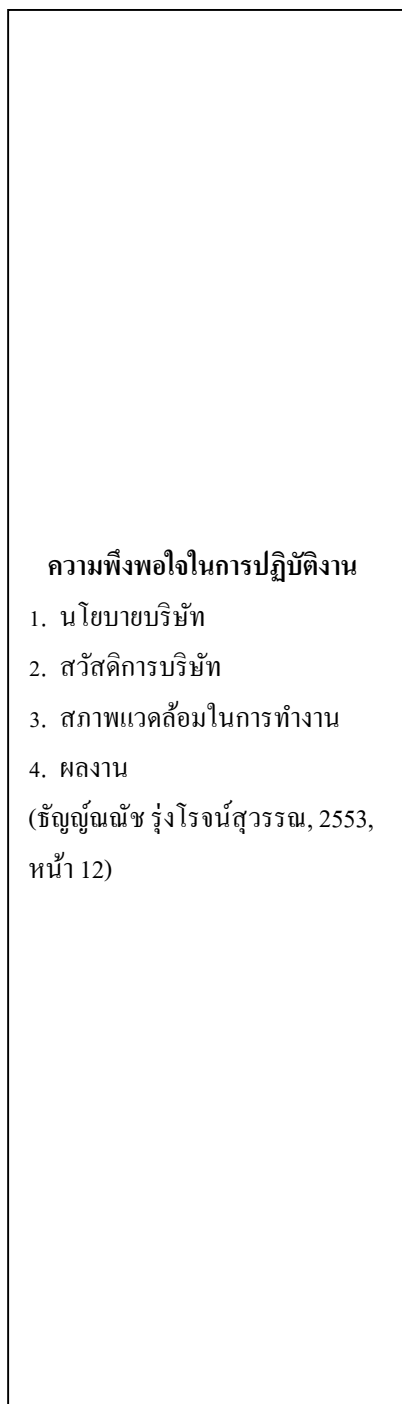
1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของผลงานที่ได้รับ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

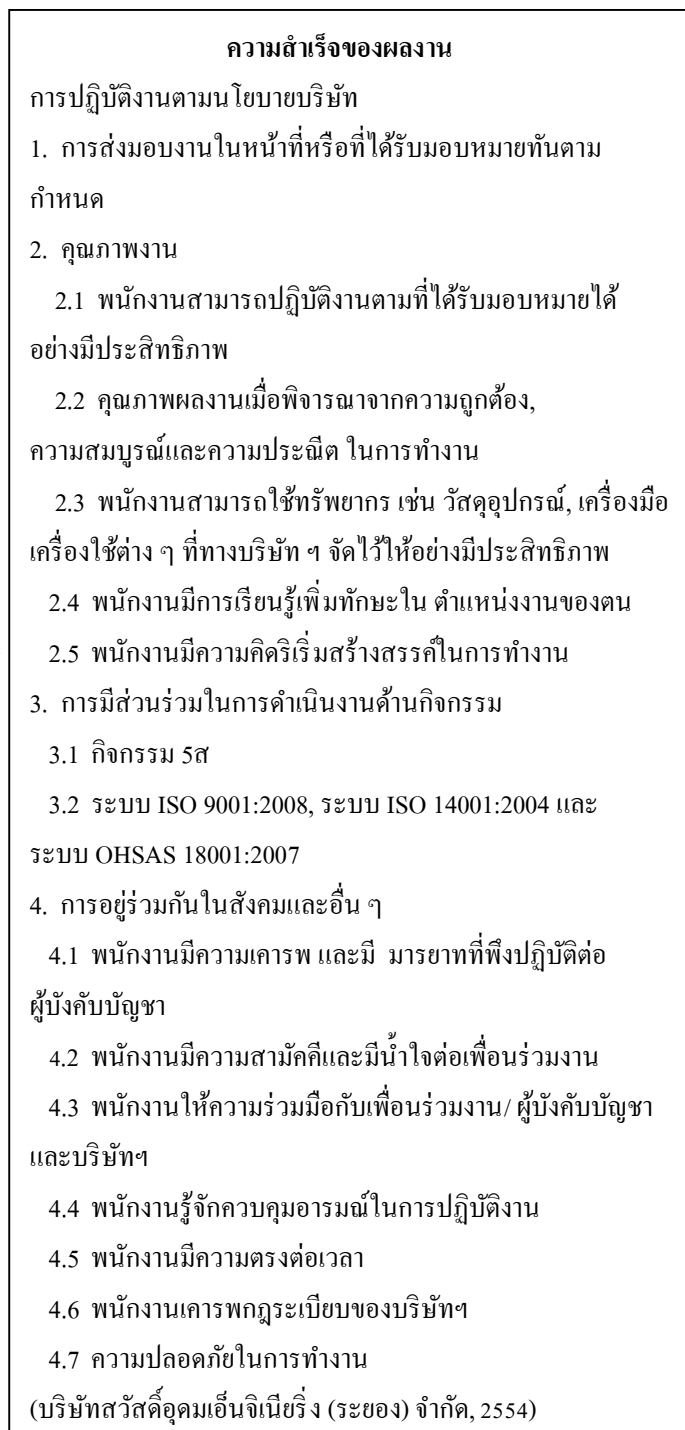
พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของผลงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
2. ผลจากการวิจัยมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารงานของบริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ซึ่งสามารถจะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงในด้านนโยบายการบริหารการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหาครอบคลุมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ในด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานประจำทุกระดับชั้นที่ได้รับสวัสดิการของบริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำนวน 306 ท่าน
3. ด้านสถานที่ในการทำงานวิจัย บริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เลขที่ 11/1 ถนนเจริญพัฒนา ตำบลห้วยโป่ง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21150
4. ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาในช่วงเวลา เดือนเมษายน-เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขจากการทำงานสามารถทำงานด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจเมื่อได้ทำงานนั้น ได้รับผลตอบแทน และเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น นโยบายจากผู้บริหาร การบังคับบัญชา, สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของสถานที่ทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในด้านต่าง ๆ ที่ทางองค์กรกำหนดขึ้นมาเป็นแบบแผนในการบริหารไว้อย่างชัดเจนเป็นแนวทางหรือวิธีการทำงานขององค์กรที่มีระบบ ระเบียบ เป็นไปอย่างยุติธรรมและใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุม, ดูแล การปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ของตนสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและ คอยให้คำปรึกษาแนะนำเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นที่ ๆ พนักงาน ปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสงเสียงอุณหภูมิ และเครื่องมือและ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงระยะเวลาของการพักในช่วงต่าง ๆ ของพนักงาน

ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน, ค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, เงิน โบนัส สำหรับพนักงาน ในการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ ที่ผู้บริหารมีนโยบายกำหนดไว้ให้บุคลากร เช่น การจัดรถรับส่งพนักงาน การจัดชุดเครื่องแบบให้พนักงาน การจัดห้องสำหรับรักษาพยาบาล เบื้องต้น อีกทั้งประกันสังคม เป็นต้น

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพ ความแน่นอน ความคงทนของตำแหน่งและความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดี ที่พนักงานมีต่อกัน ในการทำงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรักความสามัคคี มีความเห็นอก เห็นใจซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านการงาน ต้องพึงพาอาศัยกัน ทั้งมีความสุขและมีความทุกข์

บริษัท ๆ หมายถึง บริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จังหวัดระยอง
พนักงานหมายถึง พนักงานทุกคนของบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
ข้อมูลทั่วไป หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลา การปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่ได้รับ ทัศนศึกษา บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมความหมายและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจะนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ
4. ความหมายของ นโยบาย, สวัสดิการ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลงาน
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุภโชติ ไชยโชติ (2554, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่จะทำให้คนพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน อีกทั้งยังมีความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน จนถึงการให้รางวัล สำหรับองค์ประกอบสำคัญในการทำงานมีดังนี้

1. งาน (Work) เป็นองค์ประกอบข้อแรกที่จะทำให้คนเราพึงพอใจ หมายความว่าคนแต่ละคนชอบงานไม่เหมือนกัน ถ้าชอบงานนั้น ก็แสดงความคนคนนั้นมีความพึงพอใจในงานชนิดนั้นสูง นอกจากที่กล่าว ลักษณะของงานที่มีความท้าทายความสามารถก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทำให้มีโอกาสที่จะเข้ามาเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ระดับความยากง่ายของงานแต่ละชนิดอีกทั้งปริมาณงานต้องมีความพอดีกับงานนั้น ๆ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ทำงานมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้น ๆ และสามารถควบคุมงานนั้นด้วยตนเอง ซึ่งผู้ทำงานนั้นจะสามารถพัฒนาความสามารถให้เรียนรู้งานได้เพิ่มขึ้นและปรับปรุงให้มีคุณภาพงานนั้นให้ดีขึ้นไปเรื่อย ๆ

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ค่าจ้างอาจจะเป็นรูปแบบของตัวเงินหรือเป็นรูปแบบอื่นก็ได้ ที่ลูกจ้างสามารถที่จะนำไปเป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนเองและครอบครัวได้ อัตราค่าจ้างแรงงานจะต้องมีความยุติธรรมและความเสมอภาคกันเมื่อเทียบกับพนักงานประเภทเดียวกัน คุณสมบัติ

เหมือนกัน วิธีการจ่ายค่าจ้างแรงงานก็เป็นอีกประการหนึ่ง

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) โอกาสที่ผู้ทำงานได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในขั้นที่สูงขึ้น ในการทำงานผู้ทำงานจะตั้งความคาดหวังไว้ว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง จะต้องมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ยุติธรรมโดยจะมีการกำหนดกฎเกณฑ์โดยระบุไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและทุกคนต้องยอมรับในหลักเกณฑ์นั้น

4. การยอมรับ (Recognition) การที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงและเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้การสนับสนุนแต่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำงานได้สำเร็จและมีคุณภาพ

5. ผลประโยชน์ (Benefit) หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือเรียกว่าสวัสดิการที่องค์กรได้มอบให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) สภาพการทำงานนั้นจะรวมไปถึงสภาพแวดล้อมในองค์กรด้วย เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ วัสดุ และเครื่องจักร ที่องค์กรจัดอำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน ซึ่งนอกจากที่กล่าวข้างต้นแล้วยังรวมถึงระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งในสภาพการทำงาน

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรมีทักษะในการบริหารงาน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หากมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงานสามารถที่จะให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-work) เพื่อนร่วมงานก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมหรือหยุดยั้งในด้านความพึงพอใจ หากผู้ปฏิบัติงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และมีความเป็นมิตรผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเกิดความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีเพื่อนร่วมงานน้อยและไม่ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งหากเป็นเช่นนี้จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงานและลาออกในที่สุด

9. นโยบายการจัดการและการบริหาร (Organization and management) นโยบายและการบริหารภายในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมาก การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนในเรื่องเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการหรือหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานนำมาตัดสินใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจและ

ไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของตัวพนักงานเอง

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความพอใจในงานจะให้คำตอบที่ชัดเจนในแง่มุมที่ต่างกัน ในการให้คำตอบว่า อะไรคือปัจจัยที่ทำให้บางคนมีความพอใจต่องานมากกว่าคนอื่น ๆ และถ้าต้องการทำให้คนเราเกิดความพอใจต่องานจะมีกระบวนการอะไรบ้าง ซึ่งมีผู้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจไว้หลายท่านดังนี้

ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือปัจจัยอานามัยในการจูงใจเฮอส์เบอร์ก (Herzberg's two-factor theory)

ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ดังนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เสนอว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และซึ่งรับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)
2. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอานามัย (Hygiene factors) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ และปัจจัยการดำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยหรือตัวจูงใจ (Motivation factor หรือ Motivations) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่นำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลปฏิบัติงานหรือทำอะไรได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าอาจจะมีหลายอย่าง เช่น ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน และเงินเดือน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้าก็เท่ากับได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล

2.1.4 ลักษณะงาน (The work itself) กล่าวคือ ลักษณะงานจะเป็นสิ่งที่จะจูงใจบุคคลได้ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้างานได้ใช้ให้เป็นการจูงใจ เช่น การใช้เทคนิคในการมอบหมายงานให้งานโดยตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงกับความชอบหรือความถนัดของบุคคล รวมทั้งการมอบหมายงานที่มีลักษณะไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่มีปริมาณมากเกินไป รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมชาติ

2.1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวคือ บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้วจะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance หรือ Hygiene factor) ในภาษาไทยมีผู้แปลให้ความหมายในคำอื่นอีก ได้แก่ ปัจจัยการดำรงรักษา ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยภายนอก ที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) การเสนอปัจจัยนี้ไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Hygiene แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงาน หรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company police and administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา

2.2.3 ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงและยั่งยืนในการปฏิบัติงาน การทำงานหรืออาชีพปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกแผนก

2.2.4 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนหรือการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน

2.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นความต้องการของคนทำงาน เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและองค์ประกอบค้ำจุนเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสุข เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งสองด้านบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กิตติพงษ์ เลิศเสียงชัย (2553, หน้า 21) ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยเฮอรัลด์เบิร์ก ไว้ดังนี้ เฮอรัลด์เบิร์ก ได้ทำการศึกษาค้นคว้าพบทฤษฎีมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ที่เรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยใจ-ปัจจัยสุขอนามัย โดยการสอบถามแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า สถานการณ์เช่นใดที่ทำให้นักวิศวกรและนักบัญชี มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลงตลอดจนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานจากการวิเคราะห์และไม่พอใจในงาน 2 ปัจจัยด้วยกัน ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง จะเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความไม่พอใจ และยังเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งยังสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาที่มีโอกาสเกิดขึ้น และเมื่อดำเนินงานสำเร็จ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่องนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน
5. ความก้าวหน้า หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ทางด้านปัจจัยบำรุงรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่มีสิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย

ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม
2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร ตลอดจนรวมถึงการมีความรู้ความสามารถ ในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้
3. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจในการปฏิบัติงาน
6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ
7. ตำแหน่งการงาน หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

Herzberg เห็นว่า ปัจจัยสภาพอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมอันเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ของงานที่จะรักษาคณไว้ขององค์กร ในลักษณะที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย การทำงานหรือไม่พึงพอใจในงาน แม้ว่าปัจจัยเหล่านั้นมิได้ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงานก็ตาม

ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg (Herberg's two-factor theory) พบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ เป็นต้น เฮอส์สเบอร์กเรียกปัจจัย กลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors)
2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ใช่งาน แต่เป็นเงื่อนไขจากสภาพแวดล้อม ภายนอกของงาน เช่น การบังคับบัญชา ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัย เป็นต้น เฮอส์สเบอร์กเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance factors)

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก ได้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจเป็นการศึกษาเจตคติ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมนุษย์มีความต้องการหลายระดับขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้าน ยังพบว่าความต้องการของมนุษย์มีสองลักษณะ คือ ความต้องการด้านร่างกาย และความปรารถนาความสุขทางใจ การที่เรานำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นปัจจัยจูงใจให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ประกอบความสำเร็จของงาน

ทฤษฎีอีอาร์จี ของ Clayton Alderfer มีผู้ให้คำนิยามของทฤษฎีอีอาร์จี ไว้หลายท่านดังนี้ Alderfer (1972 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 52) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence-relatedness-growth theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการมีสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

มัทนา โมรากุล (2555, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี หรือที่เรียกว่า อัลเดอร์เฟอร์ ของ Clayton P. Alderfer ว่าเป็นทฤษฎีที่ได้ปรับปรุงแนวความคิดมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และดำเนินาเสนอผลการทดสอบที่เรียกว่า An empirical test of a new theory of human needs ในปี ค.ศ. 1969 ซึ่งผลของการศึกษาของ Alderfer พบว่า คนเรามีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุ เพื่อที่จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายและปลอดภัย
 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่ตนเกี่ยวข้องด้วย
 3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะสร้างความคิดริเริ่มสำหรับตัวเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้เจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไป
- ความต้องการตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า

1. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการในระดับนั้น

จะมากยิ่งขึ้น

2. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่างจะมีมากขึ้น

3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย

4. เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะค้นหาความต้องการอื่น ๆ อีก

สรุปความพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล โดยผู้บริหารสมควรให้ความสนใจกับข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งในปัจจุบันมีเครื่องมือที่ใช้วัดความพอใจในงานได้อย่างเป็นระบบ มีความเที่ยงตรงแม่นยำสูง และมีความน่าเชื่อถือได้หลายวิธี ทั้งที่อยู่ในลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีตัวเลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่าที่ผู้ตอบให้ตามลำดับค่าน้ำหนักของแต่ละตัวเลือกจนครบทุกตัวเลือก เครื่องมือวัดในลักษณะนี้มีหลายแบบ เช่น ดัชนีบ่งชี้งาน (JDI) แบบสอบถามความพอใจของมินเนโซต้า (MSQ) และแบบสอบถามความพอใจค่าตอบแทน (PSQ) ส่วนการใช้กรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) เป็นการวิเคราะห์คำตอบที่ผู้ตอบเขียนบรรยายถึงเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานว่า มีเหตุการณ์อะไรบ้างที่เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อพิจารณาความพอใจหรือไม่พอใจ และการสัมภาษณ์ (Interview) เทคนิคนี้เป็นวิธีวัดความพอใจในงานด้วยการสัมภาษณ์พูดคุยแบบสองต่อสองกับพนักงาน ซึ่งจะได้ข้อมูลเชิงลึกมากกว่าวิธีอื่น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

Adams (1963 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการเสมอ โดยมีรากเหง้ามาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของประชาชน (Cognitive dissonance theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange theory) ทฤษฎีเสมอภาคนี้กล่าวว่า คือการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาค หรือความไม่เสมอภาค ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่ง ๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ที่ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของ

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร = ผลตอบแทนที่ผู้อื่น ได้จากองค์กร

สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์กร = สิ่งที่คุณอื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์กร

ถ้าในทางตรงกันข้าม

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร > ผลตอบแทนที่คุณอื่นได้จากองค์กร

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร < ผลตอบแทนที่คุณอื่นได้จากองค์กร

ดังนั้นสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับ

ตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มี อยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และ ศิลป์ในบทบาทหน้าที่

Van (1968 อ้างถึงใน ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านความต้องการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อย ส่งผล ให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัยที่ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การปกครองบังคับบัญชา
2. เงินเดือน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
4. ความสำเร็จในการทำงาน
5. การยอมรับทางสังคม
6. ลักษณะงาน
7. ความรับผิดชอบ
8. โอกาสก้าวหน้า

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555) ได้กล่าวว่า งานทุกอย่างบนโลกใบนี้ที่มนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ขึ้นมา มีระดับความยากง่ายที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสภาพบริบทของพื้นที่และ ความมุ่งหวังขององค์กรว่าต้องการงานแบบไหน งานไหนบ้างที่ต้องใช้กำลังคน งานไหนที่ต้องใช้อุปกรณ์เสริมเช่น เครื่องจักรกล ซึ่งต้องแข่งขันกับปัจจัยหลายอย่างที่คอยเสียดสีอยู่ข้าง ๆ เช่น ปัจจัยค่าแรงงาน ค่าอุปกรณ์ ค่าครองชีพ ระบบเศรษฐกิจในระดับต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้คอยเป็นตัวกระตุ้นให้งานนั้นสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ในเมื่อ ต้องแข่งขันกับปัจจัยภายนอกภายในดังที่ กล่าวมา คำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) จึงมีความจำเป็นและเสมือนเป็นผลสำเร็จที่ทุกคนต้อง ไปให้ถึงด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยทั่วไปแล้ว ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพ ไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

Simon (1960 อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, 2555) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทฤษฎีนี้ จึงหมายถึงผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กร ของรัฐก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

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

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรหรือพนักงานกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจูงใจให้เขาต้องการ โดยการใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การทำงานมีประสิทธิภาพนั้น จะขึ้นอยู่กับสิ่งที่คุณคณเหล่านั้นได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการ อีกทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์กร การที่จะพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพนั้นควรวิเคราะห์ถึงการที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการต่าง ๆ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจให้กับบุคลากร เพื่อช่วยให้ดำรงชีวิตได้ง่ายขึ้น ส่งเสริมทางด้านสุขภาพและพละทานามัยให้กับพนักงานทำให้พนักงานไม่เกิดความกังวลกับสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาสู่การเป็นบุคลากรที่สมบูรณ์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ มีผู้ที่กล่าวถึงทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ไว้หลายท่านดังนี้

ประพันธ์ เวารัมย์ (2555) กล่าวว่า McGregor (1960) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง

3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

4. ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาที่พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas McGregor

ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์กร” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบ กฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลักทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ผกาวิดี สุวงศ์ (2554) ได้กล่าวว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่ง McGregor (1960 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2539, หน้า 131) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการจูงใจที่รวมการจูงใจภายนอกและภายในไว้ด้วยกันและได้จำแนกทฤษฎีในการควบคุม การปฏิบัติงาน และเป็นการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎี X กล่าวว่า

1.1 ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยง การทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

1.2 วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานต้องใช้วิธีรุนแรง การใช้อำนาจบังคับ หรือ การขู่ บังคับ การควบคุมการเข้มงวดเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3 ไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความกระตือรือร้นน้อย แต่ต้องการความมั่นคงมากที่สุด

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X นี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส แต่ในขณะที่เดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรต้องพยายามดำเนินการในการกำหนดมาตรฐาน ในการควบคุมพนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง และมีการจูงใจจะเน้นในด้าน ค่าตอบแทน, รางวัล และผลประโยชน์อื่น ๆ นอกจากนั้นการใช้ระเบียบ หน้าที่ และใช้มาตรการ ด้านการลงโทษที่ผู้บริหารเล็งเห็นเป็นจุดสำคัญในการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคน ด้วยความต้องการขั้นพื้นฐาน เท่านั้น

2. ทฤษฎี Y กล่าวว่า

2.1 ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงาน และถือว่าการทำงานเป็นการเล่นสนุกหรือการพักผ่อนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน

2.2 ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ต้องการการขู่บังคับ ผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง ชอบคำพูดที่เป็นมิตร และทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

2.3 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น รวมทั้งการมีความคิด

ที่ริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน อีกทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อม และการใช้แนวทางที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์กร

วีรสิทธิ์ ชินวัตร (2555) ได้กล่าวว่า Douglas McGregor ผู้คิดค้นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทักษะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่ช่วยจัดการทักษะทางสังคม และศึกษาถึงแนวทางในการบริหารบุคคลภายในองค์กร โดยเสนอเรื่องการจูงใจ แมคเกรเกอร์ ได้เรียกร้องให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงมุมมองมนุษย์จากมุมมองตามทฤษฎี X ไปเป็นมุมมองตามทฤษฎี Y

ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X

1. มนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหาวิธีในการหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. จากลักษณะของมนุษย์ ที่ไม่ชอบการทำงาน ส่วนใหญ่จึงต้องใช้วิธีการบังคับ, ควบคุม สั่งการรวมถึงการใช้วิธีลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. มนุษย์โดยเฉลี่ยมีความพึงพอใจกับการถูกบังคับ ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่มีความยืดหยุ่น ดังนั้นการควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา

Douglas McGregor ผู้คิดค้นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทักษะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่ช่วยจัดการทักษะทางสังคม และศึกษาถึงแนวทางในการบริหารบุคคลภายในองค์กร โดยเสนอเรื่องการจูงใจ แมคเกรเกอร์ ได้เรียกร้องให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงมุมมองมนุษย์จากมุมมองตามทฤษฎี X ไปเป็นมุมมองตามทฤษฎี Y

ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y

1. โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. จากลักษณะของมนุษย์ ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับ ต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น

การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา
เครื่องมือนี้ใช้เพื่ออะไร

ทฤษฎี X มีลักษณะเป็นเผด็จการเป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่นการควบคุมจึง
เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้เพื่อควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา

ทฤษฎี Y ใช้เพื่อการพัฒนาตนเองของมนุษย์ เพื่อชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้
ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่
จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำ
ทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาที่
พูดถึงเรื่อง “คน” การควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ

รุ่งลักษณ์ รอดขำ (2555) ได้กล่าวว่า Douglas McGregor ได้เปรียบเทียบทางเลือกที่
ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจะต้องเผชิญไว้ดังนี้

1. ทฤษฎี X ถือว่า

- 1.1 คนโดยทั่วไปเกลียดคร้าน ชอบเลี้ยงงาน
- 1.2 ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีความรับผิดชอบ บรรณาธิที่จะเป็นผู้ตามมากกว่า
- 1.3 เห็นแก่ตัว เพิกเฉยต่อความต้องการขององค์กร
- 1.4 ไม่ฉลาด

2. ทฤษฎี Y :เห็นว่า

- 2.1 คนชอบทำงาน ไม่ได้เป็นคนเกลียดคร้าน
- 2.2 การควบคุมภายนอก ไม่ใช่เป็นวิถีทางที่จะได้มาซึ่งงาน คนสามารถที่จะหา

แนวทางและควบคุมตนเองได้

2.3 ความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานเข้ามาตามศักยภาพ เป็นรางวัลที่มีความสำคัญที่จะ
ทำให้คนมีความผูกพันอยู่กับองค์กร

- 2.4 คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้เพื่อแสวงหาความรับผิดชอบต่อไป
- 2.5 คนส่วนใหญ่อาศัยภาวะสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในองค์กร
- 2.6 ในปัจจุบันศักยภาพของคนยังไม่ได้รับการนำไปใช้

การนำไปใช้

ทฤษฎี X ก็คือ ภาพพจน์ของคน ในแนวมุขยสัมพันธ์ ซึ่งเชื่อว่าโดยธรรมชาติมนุษย์
เป็นคนดี ดังนั้นคนจึงควรควบคุมตนเองได้ การควบคุมตนเองหมายถึงการปรับปรุงองค์กรในเรื่อง
ต่าง ๆ เช่น การกระจายอำนาจ การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ การขยายงาน การมีส่วนร่วม และ
การบริหารงาน โดยยึดเป้าหมาย จึงเห็นได้ว่าข้อเสนอการปรับปรุงงานของ McGragor เป็นการย้ำ

ให้เห็นความสำคัญของคน และช่วยให้คนหลุดพ้นจากการควบคุมขององค์กร ซึ่งเป็นค่านิยมหลักของมนุษย์นิยมที่จะเห็นว่าคนมาก่อนองค์กร

มนุษย์นิยมต้องการหาจุดที่พบกันได้ แต่ต้องการรักษาความมีเสรีภาพไว้ การมองคนว่าเป็นประเภท X หรือ Y นั้นเป็นการช่วยให้เราแยกแยะคนได้ ทำให้รู้ว่าใครเป็นเพื่อนที่ดี หรือนายที่ดี ซึ่งเรียกการมองแบบนี้ว่า Polarization

สรุปได้ว่าทฤษฎีทั้ง ทฤษฎี X และ Y จะว่าด้วยพฤติกรรมของคนซึ่งการที่จะทำให้คนต่าง ๆ เหล่านั้นมีพฤติกรรมไปในทางที่ดี สร้างสรรค์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นจะต้องมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้น ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในที่สุด

การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจะต้องมีความเสมอภาค ต้องมีความยุติธรรม พนักงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผลงานและเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. การปกครองบังคับบัญชา
2. เงินเดือน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
4. ความสำเร็จในการทำงาน
5. การยอมรับทางสังคม
6. ลักษณะงาน
7. ความรับผิดชอบ
8. โอกาสก้าวหน้า

พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็ต่อเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีการประเมินผลงานที่ยุติธรรม เมื่อพนักงานได้รับความมั่นคงในการทำงานจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจงรักภักดีกับองค์กรต่อไป

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

ศาสตราจารย์ (2550, หน้า 45) กล่าวถึง แนวคิดการจัดการร่วมสมัยดังนี้

แนวคิดทางการจัดการร่วมสมัยแนวคิดเรื่องระบบ (System approach) เป็นการมองว่าองค์กรทุกองค์กรเป็นระบบขนาดใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ระบบย่อยต่าง ๆ ภายในองค์กร อาทิ การวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน การควบคุม ตลอดจนการเงิน และการผลิต ที่มีผลกระทบซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา แนวคิดการจัดการตามสถานการณ์ (Situational approach) Gulick and Lyndall (1973, p. 13) เสนอเป็นหลักการว่ากระบวนการจัดการประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือเรียกว่า POSDCORB ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กระบวนการด้านการวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผน, การกำหนดการไว้ล่วงหน้าว่าจะดำเนินการในด้านใด ในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องมีการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหลักการสำคัญมูลฐานของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารต้องมีความตระหนักอยู่เสมอว่า แผนงานเป็นหลักและเป็นรากฐานของการทำงานทั้งปวง หากปราศจากแผนงานแล้วจะเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้รับบรรลุผล การวางแผนในการบริหารนั้นอาจจัดเป็นแผนระยะสั้น หรือแผนระยะยาวก็ได้รูปแบบของแผนงานควรประกอบด้วยวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวปฏิบัติและมาตรฐานของงาน ในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่า จะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How money) จะมอบหมายให้ใครทำ (Who) และจะกระทำเมื่อไร (When) นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์ สภาพแวดล้อม ดินฟ้าอากาศ ระบบของสังคม พฤติกรรมของบุคคล ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันเป็นที่ยึดถือของบุคคลในกลุ่มนั้น ๆ ด้วย

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์กรหรือของหน่วยงานเป็นหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งวัตถุประสงค์กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดงานควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะหน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษา และหน่วยงานช่วย พร้อมทั้งกำหนด ช่วงการบังคับบัญชาไว้ด้วย ซึ่งตามปกติช่วงการบังคับบัญชาจะอยู่ระหว่าง 3-15 หน่วยงาน การจัดองค์การเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้ามีการจัดองค์การที่ดีจะช่วยให้เกิดความราบรื่นในองค์กรนั้น ในการจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิดการสื่อสารความเข้าใจในองค์กรเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อ

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การดำเนินการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสู่ หน่วยงาน มีการปฐมนิเทศ

และมอบหมายงานให้ทั้งบุคคลใหม่ และบุคลากรเก่า มีการพิจารณาเรื่องความดีความชอบและสวัสดิการ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารพึงเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ และความสุขความทุกข์ของผู้ร่วมงาน ดูแลผู้ร่วมงานของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีการมอบหมายงานใหม่เหมาะสมกับบุคคล และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคกัน ในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีใช้อยู่ 2 ระบบ คือ

3.1 ระบบคุณธรรม (Merit system) เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้หลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ

3.1.1 หลักความเสมอภาค เช่น ใช้สิทธิสมัครสอบได้ทุกคน

3.1.2 หลักความสามารถ เช่น ให้ผู้สอบได้คะแนนสูงกว่าได้รับการบรรจุก่อน

3.1.3 หลักความมั่นคง เช่น ให้ผู้ร่วมงานได้รับความคุ้มครองเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่

3.1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง เช่น ห้ามข้าราชการฝักใฝ่ทางการเมือง

3.2 ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ตรงข้ามกับระบบคุณธรรมส่วนใหญ่จะใช้ระบบเครือญาติ หรือระบบพวกพ้อง

4. การอำนวยการ (Directing) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารและเป็นบทบาทที่สำคัญของนักบริหาร เพราะการสั่งการและคำสั่งของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งอาจจะนำไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ การสั่งการเป็นการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการกำหนดให้ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน หรือดำเนินการในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นการตัดสินใจในการเลือกทางเดินขององค์การก็ได้ในการสั่งการนั้นผู้บริหารอาจสั่งการได้ 2 วิธี คือ การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร และการสั่งการด้วยวาจา

5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การประสานงานเป็นขั้นหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการส่งเสริม ชักจูง ตักเตือน และช่วยเหลือให้ทุกหน่วยงานขององค์การ หน้าที่ขององค์การเป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง วัตถุประสงค์ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามกำหนดเวลาและสถานที่ตลอดจนผู้รับผิดชอบ ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ว่าในเวลาใด ใครทำอะไร ที่ไหน และทำอย่างไร เป็นการสะดวก ทุกฝ่ายในการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับกระบวนการของการผลิตและผลผลิตต่อไป

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการดำเนินงาน และการประชาสัมพันธ์ขององค์การในด้านการบริหารนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องดำเนินการตาม

กระบวนการบริหาร เริ่มจากการวางแผนการบริหารงานจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การบริหารการสั่งการ การบริหารการประสานงาน ต่อจากนั้นก็เป็นที่หมายที่หมายของฝ่ายบริหารที่จะต้องติดตามผลว่าสิ่งที่ได้สั่งการหรือมอบหมายให้แก่ผู้ร่วมงานนั้น ผลการปฏิบัติงานรุดหน้าหรือไม่เพียงใด มีอุปสรรคและข้อขัดข้องประการใด ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องและบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นการประเมินผลงานขององค์การ และประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานด้วย และจะได้เป็นข้อมูลในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา และประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

7. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การบริหารงบประมาณ ในการบริหารงาน ผู้บริหารมีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก ได้แก่ การจัดทำงบประมาณซึ่งเป็นการวางแผนล่วงหน้าในการขอเงินเพื่อจัดซื้อหรือจัดจ้างหรือค่าใช้จ่าย และขั้นตอนที่สอง ได้แก่ การดำเนินการใช้เงินเพื่อจัดซื้อหรือจัดจ้างตามงบประมาณที่ได้รับนั้น

ทฤษฎีการจัดการ (ยุคใหม่) ของ Drucker (2005) เสนอเป็นหลักการว่ากระบวนการจัดการประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่ การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดที่จะดำเนินงานอย่างไรและดำเนินงานเมื่อไร เพื่อให้ความสำเร็จตามแผนการที่วางไว้ การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลที่อยู่ในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้เมื่อประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จไปด้วยดี

3. การเป็นผู้นำ (Leading) เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ โดยเพิ่มผลผลิตและเน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงานเพราะบุคคลส่วนใหญ่มักไม่ค่อยชอบภาวะงาน

4. การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร ที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการประเมินผลการดำเนินงานและนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้เพื่อทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่

ศาสตราจารย์ (2550, หน้า 26-27) กล่าวว่า สำหรับกิจกรรมหลัก ๆ ในด้านการบริหารประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตขององค์กร เป้าหมายวัตถุประสงค์ และกำหนดวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือ

เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคคล แบ่งแผนงาน จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดการองค์การนี้จัดได้ว่าอยู่ในส่วนของการคิดนี้นำไปสู่การกระทำที่สำเร็จเป็นรูปธรรมจะต้องอาศัยสมาชิกในองค์กรซึ่งหมายถึงตนเองและผู้อื่นร่วมกันทำงาน และเพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานได้ตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และบรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องอาศัยกิจกรรมในลำดับต่อไปนี้ เรียกว่า การชี้นำ

3. การชี้นำ (Leading) ประกอบด้วยเนื้อหา 2 เรื่องสำคัญ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเกี่ยวกับการชักจูง หรือการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ

4. การควบคุมองค์การ (Controlling) เป็นการควบคุมองค์การให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำลักษณะสำคัญของการบริหารของ Gulick and Lyndall (1973, p. 13) ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนาจการ การประสานงาน และการงบประมาณ เนื่องจากลักษณะสำคัญของการบริหารดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติตาม เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษา

นโยบาย, สวัสดิการ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลงาน

ความหมายของนโยบายและแนวคิดเกี่ยวข้องกับนโยบาย

นโยบาย คือข้อความหรือสิ่งที่ได้กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนั้น ซึ่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ หรือผู้ปฏิบัติจะต้องนำไปใช้เป็นกรอบของแนวความคิดในการพิจารณาตัดสินใจ จัดทำแผน จัดทำโครงการและกำหนดวิธีการดำเนินงาน ข้อความที่เป็นนโยบายอาจจะระบุไว้ในรูปที่เป็นแนวทางกว้าง ๆ หรืออาจจะระบุแบบจำเพาะเจาะจงเป็นเฉพาะกรณีก็ได้ การกำหนดนโยบายในทางปฏิบัติจริงนั้น

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542)

ได้กำหนดความหมายของนโยบายไว้ว่า นโยบาย หมายถึง หลักการและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ และ ปทานุกรม Oxford English Dictionary (จุมพล หนิมพานิช, 2549) ได้ให้คำจำกัดความของนโยบายไว้ว่า นโยบาย หมายถึง ความฉลาดและการใช้ดุลยพินิจที่หลักแหลมในทาง

การเมือง ศิลปะแห่งการดำเนินกิจการของบ้านเมือง การดำเนินการที่ฉลาดรอบคอบ แนวทางการ
ดำเนินการของรัฐบาลพรรคการเมือง เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่านโยบายไว้เพิ่มเติม ดังนี้

Chang and Campo-Folres (1980, p. 7) ได้ให้ความหมายนโยบาย หมายถึง กรอบพื้นฐาน
(A basic framework) ที่เป็นตัวกำหนดปัญหาหลักของบริษัท จุดมุ่งหมาย ปณิธาน วัตถุประสงค์
ทั่วไป และแนวทางชุดหนึ่ง ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานทางธุรกิจภายใต้กรอบแนวคิดรวมของ
บริษัท

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2532, หน้า 8) ได้เปรียบเทียบว่านโยบายเปรียบเสมือนเข็มทิศและ
หางเสือในการเดินเรือ ที่จะพาเรือไปในทิศทางที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นต้อง
กำหนดนโยบายการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนา ประเทศและการเปลี่ยนแปลงของโลก
ปัจจุบัน เพื่อจะพาประเทศให้พัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ

อมร รักษาสิทธิ์ (2522, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของนโยบาย หมายถึง อุบายหรือกลเม็ด
ที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ได้พิจารณาเห็นว่าเป็นทางที่จะนำไปสู่ เป้าหมายส่วนรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
อย่างเหมาะสมที่สุด

Stecklein (1989, p. 8) ได้ให้ความหมาย นโยบายหมายถึง ข้อความที่ให้แนวทาง
(Guideline) สำหรับการพัฒนาและการดำเนินงานของหน่วยงานหรือแผนงาน (Program)
ซึ่งสะท้อนให้เห็นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ถึงหลักการพื้นฐานหรือความเชื่อถือของผู้รับผิดชอบ
สำหรับหน่วยงานหรือแผนงาน นั้น ๆ

ประชุม รอดประเสริฐ (2547, หน้า 13) ได้ให้ความหมายนโยบายเป็น หมายถึง ข้อความ
หรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของ
ผู้บริหารและของหน่วยงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า นโยบายคือข้อกำหนด กรอบพื้นฐาน ทิศทาง เพื่อให้
เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ส่วนรวม ซึ่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ หรือ
ผู้ปฏิบัติจะต้องนำไปใช้เป็นกรอบของแนวคิดในการตัดสินใจ ในการจัดการแผน และจัดทำวิธีการ
ดำเนินงาน เพื่อจะพาบริษัทให้พัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ ข้อความที่เป็นนโยบายจะระบุใน
รูปแบบแนวทางแบบกว้าง หรือจะระบุเฉพาะเจาะจงก็ได้

นโยบายบริหารงานของบริษัทสวัสดิ์อูมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

นโยบายบริหารงานของบริษัทสวัสดิ์อูมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ประกอบด้วย
ด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านองค์กรและการเรียนรู้

ฝ่ายบริหารมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีระบบการจัดการที่เป็นมาตรฐานสากล เพื่อความเป็นผู้นำในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

ฝ่ายบริหารมุ่งหมายที่จะเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรม เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส และมีส่วนช่วยในการสนับสนุนและนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่สังคม

ฝ่ายบริหารจะผลักดันกิจกรรม TPM และ TQM เพื่อเสริมสร้างทักษะและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้แก่ กิจกรรม 5 สและกิจกรรม MS-QWL ให้มีประสิทธิภาพผล รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นรูปธรรม

ด้านบุคลากร

ฝ่ายบริหารมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อสร้าง “คนคุณภาพขององค์กร” โดยการพัฒนาทักษะความสามารถสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอ สร้างระบบประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรม

ฝ่ายบริหารได้อนุมัติงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในการสร้าง “องค์กรที่มีความสุข” เพื่อให้บุคลากรมีความสุขอนามัยที่ดี ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ฝ่ายบริหารกำหนดนโยบาย เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จรรยาบรรณ และจริยธรรมที่ดีของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักการปฏิบัติตน ให้อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และส่งเสริมให้ทำดีเพื่อตนเอง เพื่อองค์กร เพื่อสังคม และเพื่อประเทศชาติ

ด้านกระบวนการ

ฝ่ายบริหารมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนขององค์กร มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การควบคุมต้นทุนการผลิตให้สามารถแข่งขันได้ทั้งกับคู่แข่งในประเทศโดยการลดการใช้พลังงาน

ฝ่ายบริหารมุ่งเน้นการควบคุมกระบวนการผลิตเพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีการนำกลวิธีทางสถิติ มาใช้ในการวิเคราะห์กระบวนการ สามารถผลิตสินค้าคุณภาพดีได้อย่างต่อเนื่อง

ด้านลูกค้า

ฝ่ายบริหารมุ่งเน้นในการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า และจะสนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

ฝ่ายบริหารสนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างสังคมทั้งภายในองค์กรและสังคม ท้องถิ่นที่ดี

ด้านการเงิน

ฝ่ายบริหารมุ่งเน้นการสร้างอัตราผลกำไร โดยไม่สร้างความเสี่ยงมากเกินไป บริหารเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนทางการเงินและลดความเสี่ยงทางอัตราแลกเปลี่ยน โดยการทำสัญญาซื้อขายเงินล่วงหน้า (Fix forward rate) แนวทางการบริหารการเงินคือการสร้างความมั่นคงให้กับแต่ละกิจการ โดยใช้เงินเฉพาะหมุนเวียนภายในกิจการและกิจการที่เกี่ยวข้องเท่านั้น วัตถุประสงค์เพื่อให้แต่ละกิจการมีเงินหมุนเวียน อย่างเพียงพอและสามารถเติบโตได้ด้วยตนเอง

ความหมายของสวัสดิการและแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการไว้ดังนี้

1. ความหมายของสวัสดิการ จากการศึกษา “สวัสดิการ” หมายถึงบริการและประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำซึ่งองค์กรจะจัดให้ตามความต้องการของข้าราชการหรือลูกจ้างเพื่อให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงเป็นสิ่งที่นายจ้างจัดให้ซึ่งตามปกติจะไม่เกี่ยวกับค่าของงานที่ทำให้แก่นายจ้าง โดยตรงการที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการก็เพราะถือว่าลูกจ้างคือสมาชิกขององค์กรผลตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อความสะดวสบายหรือเพื่อกินคือยุดีของลูกจ้างและหรือเป็นเรื่องที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกและเพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้กำลังใจแก่ลูกจ้างจนเกิดเป็นพันธสัญญาว่าเป็นส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงานสิ่งที่จูงใจที่รักษาคนงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป (กิตตินันต์ พิศสุวรรณ, 2553, หน้า 23)

2. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (สุดาศิริ วสวงศ์, 2548, หน้า 119)

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้คือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีรูปแบบสวัสดิการดังนี้

ตารางที่ 2-1 สวัสดิการแบบทั่วไปกับการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (กิตตินันต์ พิศสุวรรณ, 2553)

สวัสดิการแบบทั่วไป	สวัสดิการแบบยืดหยุ่น
มีสวัสดิการอยู่ชุดเดียวสำหรับทุกคน	ลูกจ้างแต่ละคนเลือกสวัสดิการที่ตนต้องการ
ผู้ประกอบการหรือฝ่ายจัดการเป็นผู้ตัดสินใจ	ลูกจ้างเป็นผู้ตัดสินใจ
ลูกจ้างแทบไม่มีทางเลือก	ลูกจ้างมีทางเลือกมาก
ผู้ประกอบการเป็นผู้ควบคุมการจัดสวัสดิการ	ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ
ลูกจ้างไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ลูกจ้างเป็นผู้ตัดสินใจขั้นสุดท้าย

ตารางที่ 2-2 สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด (กิตตินันต์ พิศสุวรรณ, 2553)

สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด	
กลุ่ม	ประเภท
สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง	การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน การอบรมความรู้ เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมการอ่าน
สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ	ให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งาน อุปสมบทงานศพ การจัดชุดทำงาน การจัดหอพัก การจัดให้มีรถรับ-ส่งเงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ย ขยัน ค่าเช่ากะ หนังสือ
สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ	สามารถใช้ Internet ได้หากงานเสร็จการจัด สถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างการช่วย คำรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวการ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้างการประกัน ชีวิตให้กับลูกจ้าง เงินบำเหน็จ เงินรางวัลทำงาน นาน ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัทกองทุน ฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัยการจัด ทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา

Turner (1974, p. 19 อ้างถึงใน วันทนีย์ วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และกิตติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์, 2547, หน้า 1) ให้นิยามคำว่า “สวัสดิการสังคม” ว่าเป็น ความพยายามที่จะส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานของความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานให้มั่นคงโดยครอบคลุม การบริการกับบุคคล และชุมชนในลักษณะการพัฒนาสังคม และการเสริมสร้างให้ บุคคลสามารถเผชิญกับสภาพปัญหาทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพยายามขจัดสถานะที่พึ่งตนเองไม่ได้ของประชาชนให้หมดไป

สวัสดิการ หมายถึง บริหารหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจ เอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On-the-job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off-the-job within the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนี้จะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย

สวัสดิการภายในสถานที่ทำงาน

การให้สวัสดิการความสะดวกสบาย เช่น การจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำ-ห้องส้วม ที่รับประทานอาหาร ห้องพักผ่อน ห้องสมุด ห้องพยาบาล เป็นต้น

สวัสดิการภายนอกสถานที่ทำงาน

สวัสดิการด้านที่พักอาศัย โรงเรียนสำหรับบุตรพนักงาน การจัดตั้งร้านสหกรณ์ สโมสรพนักงาน การจัดทัศนจรและสวัสดิการที่มีผลต่อการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ เช่น การจัดประกันชีวิตให้ลูกจ้าง การจัดระเบียบเงินสะสม บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

สวัสดิการ หมายถึง การกินดีอยู่ดี หรือ Well-being กล่าวได้ว่าเป็นภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความสุขถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงานก็หมายถึงสิ่งหรือสถานการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนั่นเอง ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้เกิดภาวะที่มีความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนี้ มิได้หมายความว่ามีความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว รัฐบาลและสภาพแรงงานก็ต้องมีส่วนร่วมด้วย

ข้อแตกต่างระหว่างสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการที่รัฐให้แก่ประชาชน

1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมนั้นรัฐมิได้หวังผลตอบแทนหวังเพียงการกินอยู่ดีของคนในชาติ ไม่มีการคิดต้นทุนกำไร

2. สวัสดิการแรงงานเป็นต้นทุนการผลิตสำหรับนายจ้าง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างย่อมมีค่าใช้จ่าย นายจ้างจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการให้พอสมควร สวัสดิการแรงงานจึงมิใช่การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือคนแบบมูลนิธิหรือการกุศล

3. วัตถุประสงค์ของนายจ้างคือ ต้องการให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาการครองชีพของลูกจ้างขณะเดียวกันก็หวังจะได้งานมาก งานดี จากลูกจ้างเป็นผลพลอยได้

กระทรวงแรงงาน สวัสดิการแรงงาน ได้ให้นิยาม “สวัสดิการ” หมายถึง การดำเนินการใด ๆ โดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจมีความสุขอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้าง เท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขั้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการดังนี้

1. กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ
2. ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สรุปสวัสดิการหมายถึง การดำเนินการใด ๆ ของนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือ รัฐบาล มีความมุ่งมั่นเพื่อให้ลูกจ้าง มีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขทั้งกายและใจ มีความรู้สึกลดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตซึ่งรวมถึงครอบครัวของลูกจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานหรือลูกจ้างมีความตั้งใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทำงาน มีความผูกพันต่องานและบริษัทในอนาคต

ประเภทของสวัสดิการแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการเพื่อความมั่นคงและสุขภาพของพนักงานลูกจ้าง (Employee security and health)
2. สวัสดิการที่จ่ายตอบแทนเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงาน (Pay for time not work)
3. สวัสดิการบริการ (Employee services)

สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับหลายอย่างนั้นเกิดจากการที่รัฐออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายนอกเหนือจากสวัสดิการที่นายจ้างได้จ่ายให้ตามปกติ ดังนั้นแต่ละประเภทของสวัสดิการจึงอาจมีทั้งที่ถูกบังคับให้จ่ายโดยรัฐ (Mandatory benefits) และจ่ายตามนโยบายขององค์กรเอง (Non-mandatory benefits) นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541

หมวด 7 มาตรา 96-97 รัฐได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อให้คณะกรรมการดังกล่าวได้ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างตลอดจนให้คำแนะนำปรึกษาหารือเสนอความคิดเห็นเรื่องการจัดสวัสดิการ รวมถึงได้ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการด้วย

1. สวัสดิการเพื่อความมั่นคงและสุขภาพของพนักงานลูกจ้าง (Employee security and health) ได้แก่

- 1.1 สวัสดิการการรักษาพยาบาล (Medicare benefits)
- 1.2 การให้เงินทดแทน (Disability benefits or employment injury benefits)
- 1.3 การประกันชีวิต (Life insurance)
- 1.4 บำนาญ (Pension benefits)
- 1.5 การให้สิทธิการซื้อหุ้นหรือการจ่ายสวัสดิการในรูปของหุ้น (Employee stock options)

1.6 สวัสดิการอื่น ๆ (Other benefits) เช่น มีบำเหน็จเป็นเงินก้อนแก่พนักงานครั้งเดียวเมื่อเกษียณงาน ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างงาน ให้สิทธิในการลาโดยไม่รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่ง เป็นต้น

2. สวัสดิการที่จ่ายตอบแทนเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงาน (Pay for time not work)

- 2.1 วันหยุดพักผ่อนประจำปี (Vacations)
- 2.2 วันหยุด (Holidays)
- 2.3 วันลาเนื่องด้วยกิจส่วนตัว (Personal excused absences)

3. สวัสดิการบริการ (Employee services)

- 3.1 เครดิตยูเนียน
- 3.2 โบนัสปีใหม่หรือตรุษจีน
- 3.3 อาหารกลางวันหรือเย็น
- 3.4 เสื้อทำงาน
- 3.5 การให้คำปรึกษาหารือ
- 3.6 รถรับส่ง

- 3.7 ที่จอดรถ
- 3.8 ศาสตร์การรับเลี้ยงเด็ก
- 3.9 สิทธิในการซื้อสินค้าและบริการในราคาพนักงาน
- 3.10 เงินกู้ฉุกเฉิน
- 3.11 รถประจำตำแหน่ง
- 3.12 บริการเพื่อสุขภาพ

สวัสดิการบริษัทสวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

บริษัทสวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีสวัสดิการแบ่งเป็น 5 หมวดหมู่ ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงาน บริษัทฯ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ได้แก่

- 1.1 แบบฟอร์มชุดทำงาน และรองเท้าพนักงานประจำปี
- 1.2 รถรับส่งในการเดินทางมาทำงาน
- 1.3 บ้านพักพนักงานให้เช่าราคาถูก
- 1.4 เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานและครอบครัวเสียชีวิต, บำเหน็จ

2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย จุดมุ่งหมายเพื่อต้องการให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ โดยสวัสดิการนี้ต้องดำเนินการให้สอดคล้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย รวมถึงสอดคล้องกับระบบที่บริษัทฯ จัดหาและนำมาเพื่อในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของบริษัทตามหลักสากล เช่น ระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS18001: 2007 ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001: 2001 ได้แก่

- 2.1 ค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว (สำหรับผู้บริหาร)
- 2.2 บริการตรวจสุขภาพประจำปีจากทีมแพทย์ จากโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ
- 2.3 จัดหาพยาบาลให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เวชภัณฑ์ ห้องปฐมพยาบาล
- 2.4 จัดหาร้านจำหน่ายอาหารพร้อมควบคุมคุณภาพความสะอาด ถูกหลักโภชนาการ

ราคาถูก

- 2.5 จัดน้ำดื่มที่สะอาด ผ่านการตรวจสอบตามมาตรฐาน อย.
- 2.6 จัดสร้างห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับพนักงานอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ

3. สวัสดิการด้านนันทนาการ

สวัสดิการด้านนันทนาการ จุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อน ผ่อนคลายความ

ตรึงเครียดจากการทำงานประจำวัน อีกทั้งก่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่พนักงานได้แก่

- 3.1 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ของบริษัทฯ
- 3.2 งานเลี้ยงสังสรรค์ปิดโครงการที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 6 เดือน
- 3.3 งานเลี้ยงสังสรรค์เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างแผนกหรือหน่วยงาน
- 3.4 กีฬาสีเชื่อมความสามัคคี

4. สวัสดิการด้านการศึกษา หรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

สวัสดิการด้านการศึกษา หรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของพนักงาน ทั้งด้านการศึกษา เสริมทักษะความชำนาญและได้รับพัฒนาเทคนิคต่าง ๆ ในตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง หรือสังคม อีกทั้งให้การสนับสนุนการศึกษาแก่บุตร ธิดา ของพนักงานบริษัท ฯ ด้วย ได้แก่

- 4.1 ทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน
- 4.2 ทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงาน
- 4.3 การอบรมเสริมทักษะในตำแหน่งงานต่าง ๆ
- 4.4 การอบรมการปฐมพยาบาลและซ่อมแผนฉุกเฉิน

5. สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการ เป็นสวัสดิการที่จัดทำขึ้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานที่ได้รับ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานทุกท่านทำตามเป็นแบบอย่าง

- 5.1 ค่าเบี้ยกันดารกรณีที่ไม่ไปทำงานต่างจังหวัด
- 5.2 เบี้ยขยันประจำเดือน
- 5.3 โบนัส

5.4 เงินรางวัล ทองคำ กองทุนตราสารหนี้ระยะยาว กรณีที่พนักงานทำงานมาเป็นระยะเวลาตามกำหนด 10 ปี 15 ปี และ 20 ปี

- 5.5 รางวัลสำหรับพนักงานหยุดงานไม่เกิน 3 วันในหนึ่งปี

สรุปสวัสดิการเป็นการดำเนินการใด ๆ ของนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือรัฐบาล มีความมุ่งมั่นเพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขทั้งกายและใจ มีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตซึ่งรวมถึงครอบครัวของลูกจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานหรือลูกจ้างมีความตั้งใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทำงาน มีความผูกพันต่องานและบริษัทในอนาคตการตอบแทนพนักงานที่นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกบริษัทจำเป็นต้องมีดังนี้

1. สวัสดิการเพื่อความมั่นคงและสุขภาพของพนักงานลูกจ้าง (Employee security and health)

2. สวัสดิการที่จ่ายตอบแทนเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงาน (Pay for time not work)

3. สวัสดิการบริการ (Employee services)

พนักงานเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จทั้งหมดของการทำธุรกิจ ในทุกรูปแบบ การทำงานอย่างหนักของพวกเขาเป็นแรงผลักดันอันสำคัญที่ทำให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทประสบความสำเร็จ การตอบแทนพนักงานที่นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรจะจัดให้พนักงานตามความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ

ความหมายของสิ่งแวดล้อมในการทำงานและแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

มีผู้ให้ความหมายของ “สิ่งแวดล้อมในการทำงาน” ไว้หลายท่านดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2552) ได้ให้ความหมายสิ่งแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ประกอบอาชีพในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้นซึ่งสามารถแบ่งได้ 4 ประเภทได้แก่

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง ความดันบรรยากาศ การสั่นสะเทือน เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมทางเคมี (Chemical environment) ได้แก่ สารเคมีทุกชนิดที่ใช้

ในการทำงาน

3. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological environment) เช่น เชื้อโรค สัตว์ และฝุ่นพืชต่าง ๆ เป็นต้น

4. สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม (Psychosocial environment) เช่น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน ค่าตอบแทน ลักษณะการทำงาน เป็นต้น

สิ่งแวดล้อมการทำงาน อาจทำอันตรายแก่สุขภาพของผู้ที่ทำงานหรือไม่ก็ได้ โดยที่ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมการทำงานอยู่ที่ว่าสามารถทำให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเราเรียกว่า “สิ่งคุกคามสุขภาพอนามัย (Health hazard)”

สกุลนารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร ฯลฯ (กรมอนามัย, 2536, หน้า 32)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อุปกรณ์ วัสดุ ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านแสง ด้านเสียง ด้านอุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่ง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (เขาวลัทธิ กุลพานิช, 2533, หน้า 16)

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 12 อ้างถึงใน ฉันทฐิติริ ยิ่งรู้, 2555, หน้า 14)

สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

สรุปสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมสามารถเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมมีทั้งทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นต้น

ประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554, หน้า 16) สภาพแวดล้อมในการทำงานแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เป็นชีวภาพ (Biological factors) ได้แก่บุคคลากรที่ทำงานร่วมกัน เช่น ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical factors) ได้แก่สภาวะทางอากาศ เช่น ความร้อน หนาว อากาศและความชื้น แสงสว่าง สีและเสียง

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า อ้างถึงใน ขนิษฐา นิ่มแก้ว, 2554, หน้า 16) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถสรุปประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หรือ วัสดุ เช่นแสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเท อากาศ เสียงรบกวน ช่วงเวลาในการทำงาน เวลาหยุดพัก สภาพแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางจิตหรือทางสังคม เช่น พฤติกรรมของผู้มีอำนาจความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการทำงาน ความพอใจความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจการทำงาน

ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554, หน้า 10) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 5 ประเภท

1. ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อบังคับรวมถึงนโยบายในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กร

2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ทำเลที่ตั้งขององค์กร แสงสว่าง สี อุณหภูมิ ฝุ่นละออง เครื่องมือ และอุปกรณ์

4. กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์กร ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่นการวางแผน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัล การควบคุมงานและการประสานงาน

5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การรับรู้ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์กร ทำให้บุคคลมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

มิติของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

Moos (1974, pp. 99-101 อ้างถึงใน ขนิษฐา นิ่มแก้ว, 2554, หน้า 13) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ

1. มิติด้านสัมพันธ์ภาพ (Relationship dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชานับสนุนกัน มิตินี้ประกอบด้วยมาตรย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้องของ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมาย การอุทิศตนให้กับงาน การมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับ ด้านความคิดเห็นทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีค่า มีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้พัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคน ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้นการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงาน รู้สึกเป็นมิตรและมีไมตรีกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อร่วมงานมีความสามารถเป็นมิตรสามารถแนะนำและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

1.3 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน การที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชานับสนุนการทำงานของลูกจ้าง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แสดงออกและเมื่อลูกจ้างปฏิบัติงาน ได้ดีก็ชมเชยให้รางวัลหรือให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีโอกาสดำเนินงานใน การทำงาน จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทงานผลการทำงานดีและมีประสิทธิภาพ

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal development dimension) ใช้ประเมินปฏิบัติระหว่างงานบุคคล และการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน จะวัดใน 3 ด้านด้วยกันดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงาน ได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเองได้ มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเองและสามารถตัดสินใจในการทำงาน ได้ด้วยตนเอง ลูกจ้างสามารถทำงาน โดยใช้ความคิดริเริ่มของตนเองมีอิสระในการคิดตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และจะมีความพยายามใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task orientation) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานที่ดี ปรับปรุงทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการทำงานให้สำเร็จ ในการทำงานถ้ามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีชัดเจนสามารถปฏิบัติเข้าใจในแผนและผลงานที่ได้จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work pressure) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดันของการทำงานที่เร่งด่วน อีกทั้งมีการแข่งกับเวลา มีความกดดันในงานซึ่งสาเหตุอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางการทำงาน เช่น เสี่ยง แสง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กฏระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด ในการทำงานที่มีความกดดันมากผลของงานจะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร

3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System maintenance dimension) ใช้สำหรับการประเมิน

ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบของนโยบายต่าง ๆ ข้อบังคับของหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการทำงานซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจน (Clarity) เป็นลักษณะบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่พนักงาน มีความรู้สึกคาดหวังในการทำงานเป็นอย่างไร การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีกฎระเบียบ มีนโยบาย ต่าง ๆ ที่ได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจน ในการทำงานถ้าหากได้รับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนแล้ว ปัญหาความขัดแย้งในเรื่องของบทบาทจะไม่เกิดขึ้น เพราะทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง ลักษณะของการดูแล การจัดการให้พนักงาน ทำงานภายใต้ของกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยทั่วไปการทำงานมักจะมีกฎข้อบังคับระบุไว้ อย่างชัดเจนเพื่อความเรียบร้อยในการทำงาน แต่การควบคุมควรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและ สามารถยืดหยุ่น ได้เพราะหากถ้าพนักงานรู้สึกบริษัท มีข้อบังคับเข้มงวดเกินไป จะทำให้บรรยากาศ ในการทำงานเกิดความตึงเครียด ผลการปฏิบัติงานจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) หมายถึง การเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงาน ในรูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการทำงาน ถ้าได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ในรูปแบบ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก จำเจพนักงานจะรู้สึกถึงบรรยากาศในการทำงานที่แปลกใหม่ ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มากขึ้น จะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.4 ด้านความสะอาดสบายในการทำงาน (Physical comfort) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความรู้สึกสบายในการทำงานสถานที่ทำงานมีบรรยากาศ ที่สนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานเป็น สิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในการทำงาน ถ้าหากสถานที่ทำงานมีการระบายอากาศดี แสงในการทำงานที่ เหมาะสม มีการตกแต่งสถานที่ที่ดี พนักงานจะรู้สึกสดชื่นและอยากทำงานมากขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทสวัสดิ์อุตสาหกรรมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

1. ความมั่นคงปลอดภัย

บริษัท ฯ มีความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความเป็นธรรมในด้านต่าง ๆ กับพนักงานทุกคน ไม่มีข้อยกเว้น ทำให้พนักงานเกิดความอบอุ่นในและปลอดภัย ที่จะได้ทำงานใน บริษัทต่อไปในอนาคต

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

บริษัท ฯ ได้ให้โอกาสกับพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น บริษัท ฯ สนับสนุนให้

พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน มีนโยบายส่งเสริมการสนับสนุนพนักงานให้ ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ

บริษัทมี การวางนโยบาย แนวทางปฏิบัติภายในบริษัทฯ ที่เป็นรูปธรรม บริษัท ฯ ได้ส่งสมชื่อเสียงของบริษัทให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไปและการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพลูกค้าได้สินค้าตรงตรงที่ต้องการและเป็นที่ยังพอใจของลูกค้า

4. ค่าจ้าง

บริษัท ฯ ได้พิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน

บริษัทเน้นคุณภาพของสินค้าและบริการได้รับการยอมรับจากลูกค้า ทำให้ทีมงาน งานที่ทำให้รู้สึกมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานทำงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และให้โอกาสพนักงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในส่วนของพนักงานที่ทำอยู่ ก่อให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

6. การนิเทศงาน

บริษัท ฯ มีการปลูกจิตสำนึกให้หัวหน้างานให้เอาใจใส่ ตรวจสอบแนะนำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา อีกทั้งตรวจเช็คงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน

บริษัท ฯ มีนโยบายว่าพนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ และจัดกิจกรรมให้พนักงานเกิดความรักสามัคคีต่อกัน สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร

บริษัท ฯ ได้มีการให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลัง จะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน

บริษัท ฯ ได้จัดสภาพการทำงาน เช่น สถานที่ที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย โดยได้จัด เครื่องมือ เครื่องจักรไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้งานเสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มี

เสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงาน แต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้
ออกกำลังกายมีโรงอาหารใกล้ ๆ มีห้องพยาบาล มีสถานที่จอดรถที่เพียงพอกับพนักงาน
นอกจากนี้บริษัท ฯ ยังมีการจัดสวัสดิการหรือสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่
บุคคลได้รับ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

สรุปสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น หัวหน้า
เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น ซึ่งสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง ความดัน บรรยากาศ เป็นต้น
2. สิ่งแวดล้อมทางเคมี เช่น สารเคมีทุกชนิดที่ใช้ในการทำงาน
3. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ เช่น เชื้อโรค ฝุ่น เป็นต้น
4. สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน

คำตอบแทน ลักษณะทำงาน เป็นต้น

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและ
ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากองค์กรบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม
และเอื้ออำนวยต่อผู้ปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรต่อไป

ความหมายผลงานและแนวคิดเกี่ยวกับผลงาน

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ ๖5 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2550 ได้ให้ความหมาย
“ผลงาน” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ข้อตกลง
หรือตามที่ผู้มอบหมายงานสั่งการ ซึ่งอาจเป็นงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานอื่น ๆ
ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายด้วยก็ได้

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (อริยา ธัญญพิช, 2551) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ
การบริหารผลการปฏิบัติงาน (ระบบ PM) หมายถึง การบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผล
การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ หรือระบบการบริหาร
ผลการปฏิบัติงาน (ระบบ PM) หมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอดีต
เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปรัชญา และแนวคิดสำคัญ ๆ ดังนี้

1. การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการในการบูรณาการเป้าหมายขององค์กร
มาสู่เป้าหมายของหน่วยงาน และบุคคล
2. การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการทำงานที่มองไปข้างหน้าโดยมุ่งเน้นที่
กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการในการสร้างความร่วมมือ การยอมรับ และเห็นพ้องต้องกันมากกว่าการควบคุม
5. การบริหารผลการปฏิบัติงานต้องมีลักษณะของการสื่อสาร 2 ทาง ระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
6. การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้
7. การบริหารผลการปฏิบัติงานจะไม่ใช้เพื่อวัตถุประสงค์หลักในการขึ้นเงินเดือนประจำปี แต่วัตถุประสงค์หลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป็นที่ทราบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงาน หรือ PM เน้นที่การมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่ได้ตกลงกันไว้ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ก็คือการจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติงานล่วงหน้า หรือที่เรียกว่า Performance agreement

หลักการและขั้นตอนการทำข้อตกลงการประเมินผล รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัด

1. การทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนการประเมินผลจริง โดยข้อตกลงเป็นที่ยอมรับทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินรวมทั้งข้อตกลงเป็นที่รับรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดการยอมรับและสร้างความยุติธรรมในหน่วยงาน
2. ผู้ประเมินไม่จำเป็นต้องทำข้อตกลงกับผู้ถูกประเมินเหมือนกันหมดทุกคน แม้จะปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกัน แต่ควรมีข้อตกลงกลางที่เป็นการปฏิบัติงานหลัก (Key performance) ของตำแหน่งนั้น ๆ
3. ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมินทำข้อตกลงประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ช่วงต้นของรอบการประเมิน
4. เมื่อผ่านพ้นระยะการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ร่วมรับรู้ผลการประเมินพร้อมกัน รวมทั้งร่วมกันวางแผนการพัฒนา/ฝึกอบรมผู้ถูกประเมินเมื่อมีข้อควรพัฒนา
5. ผู้ประเมินกำหนดข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบต่อไปกับผู้ถูกประเมิน โดยควรครอบคลุมจุดที่ควรพัฒนา

ประโยชน์ของการทำข้อตกลงล่วงหน้าของการประเมิน (Performance Agreement)

1. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถทบทวนลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการจัดสรรปันส่วนงาน
2. เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหน่วยงานสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน/องค์กร
3. การทำข้อตกลงการประเมินผลก่อนการประเมินผลจริง โดยข้อตกลงเป็นที่ยอมรับ ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินรวมทั้งข้อตกลงเป็นที่รับรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดการยอมรับและสร้างความยุติธรรมในหน่วยงาน
4. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถใช้การทำข้อตกลงการประเมินผลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการสรรสร้างงานใหม่หรือคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้นในหน่วยงานในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 2 หน้าที่ (Dual position) การทำข้อตกลงการประเมินผลจะทำให้สามารถแบ่งเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งมีความแม่นยำมากขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2548) ได้ให้ความหมาย “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ทำงานในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลงานและในด้านคุณลักษณะงานอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการทำงานภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต การจดบันทึกและการประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา ภายใต้พื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกันมีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

Think People Consulting (ม.ป. ป. อ้างถึงใน ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2556) ได้ให้กล่าวถึงผลงานของพนักงานจะประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

1. ผลลัพธ์ของงานที่ออกมา (Outcome) ก็คือ ผลงานที่พนักงานทำได้ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งส่วนใหญ่ผลลัพธ์ของงานนี้ มักจะวัดเป็นตัวเลขชัดเจน
2. พฤติกรรมที่สอดคล้องกับผลงาน (Behavior) เป็นตัวบอกผลงานของพนักงาน ได้ก็คือ พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออก ว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานหรือไม่ และเป็นพฤติกรรมที่ตรงกับที่องค์กรคาดหวังหรือไม่
3. ศักยภาพของพนักงาน (Potential) ซึ่งก็คือ ความสามารถของพนักงานที่จะรับงานที่ยากขึ้นได้ในอนาคต สามารถสร้างอนาคตที่ดีให้กับองค์กรได้ มีความสามารถที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่ยากขึ้น ซับซ้อนขึ้น

ปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้นเป็นปัจจัยที่บอกถึงผลงานของพนักงานแต่ละคนได้ โดยทั่วไปแล้วพนักงานแต่ละคนก็จะมีผลงานในแต่ละปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป การที่บริษัทจะจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน ก็ต้องพิจารณาถึงผลงานของพนักงานแต่ละคนในทั้ง 3 มุมให้ชัดเจนที่ ยากขึ้น ซับซ้อนขึ้น

สรุปผลงานหมายถึงผลของการทำงานที่พนักงานได้ปฏิบัติเสร็จตามภาระกิจที่บริษัทได้ มอบหมายหรือสั่งงานให้ทำ ผลงานจะมีการบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในอดีตเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

การจัดทำตัวชี้วัดผลงาน (KPI: Key performance indicators)

KPI หมายถึง ตัวบ่งบอกถึงผลงานหลักที่มีความสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ต่อผลงานที่ต้องการของตำแหน่งงานนั้น ๆ หรืออาจจะตั้งคำถามง่าย ๆ ว่าเราตั้งตำแหน่งนั้น ขึ้นมาเพื่อต้องการอะไร (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2544, หน้า 238)

KPI จะช่วยให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน โปร่งใสและอุดรอยรั่ว ระบบการประเมินผลแบบเดิมได้ เนื่องจากเราสามารถชี้ชัดได้ว่าอะไรคือ ผลงานหลัก อะไรคือ ผลงานรอง อะไรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานนั้น ๆ มากที่สุด ซึ่งพอสรุปประโยชน์ของ KPI ได้ดังนี้ 2

1. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าปัจจัย/งานใดมีผลกระทบต่อผลงานที่ต้องการ
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสนว่างานใดสำคัญกว่างานใด
3. ทำให้ผู้ประเมินสามารถประเมินผลงานตามตัวชี้วัดหลักได้ง่ายขึ้น
4. ช่วยตรวจสอบว่าตัวชี้วัดผลงานของแต่ละตำแหน่งสอดคล้องกับเป้าหมายหลักของ หน่วยงานและองค์กรหรือไม่
5. ลดความซ้ำซ้อนของงานระหว่างตำแหน่ง เพราะถ้าตัวชี้วัดของตำแหน่งงานใด เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน แสดงว่างานสองตำแหน่งนั้นไม่มีความแตกต่างกันควรจะรวมกันเป็น ตำแหน่งเดียวกันได้

6. ทำให้สามารถกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

7. ทำให้เกิดการประสานงานทำงานที่ดีขึ้น

การวัดผลงานของบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

บริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับ พนักงานที่ เพื่อให้สามารถประเมินผลงานได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด อันจะเป็น ประโยชน์แก่ตัวพนักงานเองและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1. วัดตามเป้าหมายของการปฏิบัติงาน

โดยกำหนดเป้าหมายเป็นระยะเวลา ทุก 6 เดือน จะมีการประเมินผลงานครั้งหนึ่ง เพื่อดูว่างานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายคือเข้าใกล้เป้าหมายเพียงใดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. ให้คะแนนตาม Job description

เป็นการวัดผลในเชิงพฤติกรรมของพนักงานจาก Job description ที่ได้กำหนดบทบาทของพนักงานในแต่ละตำแหน่งไว้แล้ว เช่น การให้ความร่วมมือ ความเชื่อถือได้ การตัดสินใจ โดยการให้คะแนนจาก 1-5

3. วัดจากประสิทธิภาพในการทำงาน

หากพบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง บางบริษัทจะมีการเช็คว่าพนักงานมีความจดจ่อกับงานของตนมากเพียงใด โดยดูจากเวลาที่เขาใช้ไปกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การเข้าเว็บไซต์ต่าง ๆ การเช็คอีเมลล์ การโทรศัพท์เรื่องส่วนตัว เป็นต้น

4. วัดจากผลงานของทีม

การวัดจากการทำงานเป็นทีม ผลงานโดยรวมของทีม และผลงานของแต่ละบุคคลในทีม ประกอบกันจะช่วยพิจารณาได้ว่า คนในทีมสามารถทำงานร่วมกัน ได้ดีหรือไม่ โดยใช้ระบบ PBE เพื่อวัดความสำเร็จในการทำงาน

5. วัดจากการขาด ลา มาสาย

พนักงานขาด ลา มาสายบ่อยจนมีผลกระทบต่องานหรือไม่ ทั้งนี้ หัวหน้างานต้องคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นในการขาด ลา มาสาย ของพนักงานประกอบการพิจารณาด้วย

สรุปผลการปฏิบัติงาน เป็นผลการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับ ผลของการปฏิบัติงานจะมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และมีการเปรียบเทียบมาตรฐานผลงานที่เกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความยุติธรรม และเที่ยงตรง มีมาตรฐานที่ชัดเจนในการวัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉิมา หอมระรื่น (2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทแคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ

t-test พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านค่าตอบแทน

ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ นู๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 160 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับค่าสถิติเชิงอนุมานใช้ค่า t-test สำหรับการศึกษารายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน และใช้ One-way ANOVA ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งจากการวิจัยพบว่าด้านเพศพนักงาน ทั้งหมดจำนวน 160 คนเป็นเพศหญิงจำนวน 122 คน เพศชายจำนวน 38 คน ด้านระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี/ เทียบเท่า ด้านรายได้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 8,000-12,000 บาท ด้านตำแหน่งพนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นในด้านกระบวนการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์สมมติฐานเชิงอนุมาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ศุกกิตต์ กิจประพทุทธิกุล (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แวงคอกกรีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง 97 ตัวอย่าง โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แวงคอกกรีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด ซึ่งสามารถจำแนกความสัมพันธ์รายตัวแปรได้ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในเชิงบวก ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในเชิงบวก และด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในเชิงบวก สำหรับค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถจำแนกความสัมพันธ์รายตัวแปรดังนี้ ด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเชิงบวก ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเชิงบวก ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเชิงบวกและด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเชิงบวก จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อสภาพการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารยอมรับและให้โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่ มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสุขและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังสามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หากองค์กรเห็นถึงความสำคัญและเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นก็จะสามารถที่จะประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการได้

ชนิษฐา นุ่มแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหาร โครงการ กรมชลประทาน สามเสน ได้ศึกษาประชากรที่เป็นบุคลากรสำนักบริหาร โครงการ กรมชลประทาน สามเสน จำนวนทั้งสิ้น 158 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในองค์กรได้ให้ความสำคัญปัจจัยสภาพแวดล้อมมาเป็นลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย รองลงมาคือด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านสภาพการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน การติดต่อสื่อสาร ด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กร และการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าจ้าง

บุคลากรในองค์กร ได้ให้ความสำคัญความผูกพันมาเป็นอันดับแรก คือ ความผูกพันเชิงต่อเนื้อ และความผูกพันเชิงค่านิยมและเป็นลำดับสุดท้าย

สรุปผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประเภทตำแหน่งงานและอายุการทำงาน แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานภาพการสมรส กลุ่มงาน และรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกันสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างในการทำงานกับความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ศุภโชค ไชยโชค (2554) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกของบริษัทบุญประเสริฐศุภโชคขนส่ง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ได้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 130 คน โดยการใช้แบบสอบถามและนำผลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณา ได้แก่ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ซึ่งสรุปผลได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษา ภูมิลำเนาอยู่ภาคกลางพักอาศัยอยู่กับครอบครัว ทำงานกับบริษัทฯ เป็นระยะเวลา 4-6 ปี ได้รับเงินเดือนสุทธิ 15,001-20,000 บาท ตำแหน่งเป็นพนักงานขับรถบรรทุกระดับ สาเหตุที่มาทำงานกับบริษัท ฯ คือค่าจ้างที่สูง สำหรับการศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกของบริษัท บุญประเสริฐศุภโชคขนส่ง จำกัด พบว่าพนักงานขับรถบรรทุกมีความพึงพอใจในการการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่สภาพการทำงาน ค่าจ้าง หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน งานผลประโยชน์/ สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน และนโยบายการจัดการและการบริหารงานตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง และการยอมรับ โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน คือความพร้อมด้านการจัดยานพาหนะ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บริษัทจัดให้ ค่าจ้าง คือความรู้สึกต่อเงินเดือน/ ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ที่เคยรู้จัก ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา คือการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งงานหรือมอบหมายงานให้ได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม ด้านเพื่อนร่วมงาน คือความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านงาน คือลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านผลประโยชน์/ สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน คือสวัสดิการ/ ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร คือความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง คือโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ ด้านการยอมรับคือการได้รับความยอมรับหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามมีมาตราวัดแบบ Likert แบ่งจำนวนได้ 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.97 กลุ่มประชากรของบุคลากรวิทยาลัย แบ่งเป็นอาจารย์ และสายสนับสนุน จำนวนรวมทั้งสิ้น 297 คน ซึ่งได้ดำเนินการ

เก็บรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีสถานที่ทำงานอยู่ที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจด้านการได้การยอมรับนับถือมากที่สุด จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด กลุ่มอายุ 25-35 ปี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด กลุ่มอายุ 36-46 ปี มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์เพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด และกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีความพึงพอใจด้านการได้การยอมรับนับถือมากที่สุด และแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสูงสุด คือ ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น ควรปรับปรุงสถานที่จอดรถให้มีร่มเงาและหลังคา ควรปรับปรุงเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างที่ตั้งหลักกับศูนย์ ควรมีการจัดสัมมนา/ การท่องเที่ยวนอกสถานที่ให้กับบุคลากร ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการสอน/ การทำงาน เช่น ไมโครโฟน โปรเจ็คเตอร์ คอมพิวเตอร์ และความการปรับปรุงในเรื่องสุขอนามัย และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

สุธานีษฐ์ นุศลอิงอารี (2555) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเฉพาะพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 31 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปได้ว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน สำหรับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลางยกเว้น การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารของบริษัท การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับมาก

ผู้แต่ง, ทฤษฎี \ ข้อจ้อย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน														ความหมาย									
	ลักษณะงาน	คำสั่งแรงงาน	โอกาสที่รับความก้าวหน้า	การยอมรับ	สภาพการทำงาน	ผลประโยชน์ (สวัสดิการ)	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	นโยบายการจัดการ	ความ สำนึก ในงาน	ความรับผิดชอบ	ความมั่นคงในงาน	การปกครองบังคับบัญชา	การวางแผน	การจัดองค์กร	การจัดทรัพยากรบุคคลที่ทำงาน	การอำนวยความสะดวก	การประสานงาน	การรายงาน	นิสัย	สวัสดิการ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผลงาน	
คูทโซติ ไฮโซโซติ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X														
ธัญญ์พีช รุ่งโรจน์สุวรรณ	X	X	X	X	X		X		X	X	X													
กิดดิพงษ์ เลิศเสียงชัย	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X													
แอลเคอร์เฟอร์			X					X				X												
โมรา โมรากูล			X					X				X												
แวน เคอร์เซล	X	X	X	X				X			X		X											
เจลินเกียร์ดี แก้วหอม										X	X													
ไซมอน		X	X	X	X	X		X	X															
ประพันธ์ เวรัมย์ย์			X										X											
ศกาวดี สุวงษ์	X									X			X											
วีรสิทธิ์ ขนวัตร			X					X	X				X											
รุ่งลักษณ์ รอดข้า	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X												
สาคร สุขศรีวงศ์													X	X	X	X	X	X						
วิจิตร ศรีสะอาด																					X			
อมร รักษาศักดิ์																					X			
Chang and Campo-Fikres																						X		
Stecklein																						X		
ประทุม รอดประเสริฐ																						X		
สุภาศิริ วิศวกรรม																						X		
จอห์น เทอร์เนอร์																						X		
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช																							X	
สกุลนารี กาแก้ว																							X	
วิศกัมพล พันธุ์เพ็ง																							X	
ขนิษฐา นิ่มแก้ว																							X	
Moos																							X	
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว5																								X
อริยา ธัญญ์พีช																								X
นงลักษณ์ เพิ่มชาติ																								X
ทฤษฎี 2 ปีจ้อยของเออร์สเตอริก	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X											
ทฤษฎี ฮิวาซ ของสเตอเรนฮอย			X					X				X												
ทฤษฎีปฏิบัติงาน ทฤษฎี X และ			X			X	X	X		X	X		X											
ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์																								
ทฤษฎีการจัดการ										X		X	X	X	X	X	X	X						
รวม	7	6	13	7	6	4	5	11	4	10	7	6	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
																								2
																								5
																								3

ภาพที่ 2-1 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารงานและผลงานที่ได้รับตามแนวคิดและทฤษฎีที่รวบรวม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของผลงานที่ได้รับ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบของการวิจัย
2. ประชากรและหน่วยวิเคราะห์
3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบของการวิจัย

ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่ได้รับของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research)

ประชากรและหน่วยวิเคราะห์

ประชากรที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำนวน 306 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล: ข้อมูลวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2558) หน่วยวิเคราะห์ คือ หน่วยบุคคล ได้แก่ พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีจำนวน 306 คน ได้มาด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่สามารถยอมรับได้ว่าสามารถเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้ โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1967, p. 886) ดังนี้

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้กำหนดให้มีค่า=0.05

แทนค่า

$$n = \frac{306}{1 + 306(0.05)^2}$$

$$n = 173.37$$

ดังนั้น จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ 174 คน

การสุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่ม

วิธีการสุ่มตัวอย่างมาทำการศึกษาใช้การสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามสัดส่วนตามสายงาน เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมาศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละแผนก} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานในแต่ละแผนก}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-1 กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ลำดับฝ่าย/ แผนก	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. ฝ่ายบริหาร	10	6
2. จัดซื้อ	3	2
3. วิศวกรรม	23	14
4. บัญชีและธุรการ	17	10
5. ควบคุมคุณภาพ	13	8
6. ควบคุมวัสดุและสไตร์	4	3
7. ความปลอดภัย	4	3
8. Staff	34	20
9. ปฏิบัติการและช่างฝีมือ	198	116
รวม	306	182

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากรอบแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำชี้แนะจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ได้แก่ นโยบายบริษัทฯ, สวัสดิการบริษัทฯ, สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทฯ และผลงาน

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) กำหนดการให้คะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายความว่า	มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายความว่า	มาก
ระดับคะแนน 3	หมายความว่า	ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายความว่า	น้อย
ระดับคะแนน 1	หมายความว่า	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

1. ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัทฯ
2. ด้านคุณภาพงาน
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านกิจกรรมของบริษัทฯ
4. ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) กำหนดการให้คะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายความว่า	มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายความว่า	มาก
ระดับคะแนน 3	หมายความว่า	ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายความว่า	น้อย
ระดับคะแนน 1	หมายความว่า	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริการอาหารงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดม

เอ็นเจเนียร์ริง (ระยอง) จำกัด

เกณฑ์การประเมินค่าวัดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารงานกับผลงานที่ได้รับ ของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นเจเนียร์ริง (ระยอง) จำกัด มีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของ เบส ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	ความพึงพอใจในนโยบาย, สวัสดิการ, และผลงานที่ได้รับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	ความพึงพอใจในนโยบาย, สวัสดิการ, และผลงานที่ได้รับมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	ความพึงพอใจในนโยบาย, สวัสดิการ, และผลงานที่ได้รับปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	ความพึงพอใจในนโยบาย, สวัสดิการ, และผลงานที่ได้รับน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	ความพึงพอใจในนโยบาย, สวัสดิการ, และผลงานที่ได้รับน้อยที่สุด

การแปลผลใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น จากสูตรคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

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

คะแนนเฉลี่ยระดับเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นเจเนียร์ริง (ระยอง) จำกัด

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	แสดงว่า มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	แสดงว่า มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	แสดงว่า ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	แสดงว่า น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	แสดงว่า น้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่ได้รับของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่ได้รับของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ได้แก่ นโยบายบริษัทฯ สวัสดิ์การบริษัทฯ สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทฯ และผลงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงาน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้

ขั้นที่ 6 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Item-objective congruence index) ดัชนีความสอดคล้องต้องได้ 0.70 จึงจะใช้ได้

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง (Tryout) เพื่อให้ได้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.60 ขึ้นไปจึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของเครื่องมือดังนี้

1. นำเครื่องมือการวิจัยไปหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจ เพื่อพิจารณาโครงสร้างแบบสอบถาม ความเที่ยงตรงของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ (Content validity) เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม และนำเครื่องมือการวิจัยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามสามารถตอบวัตถุประสงค์ได้อย่างแท้จริง โดยนำผลที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจไปวิเคราะห์รายข้อซึ่งกำหนดคะแนนแต่ละข้อดังนี้

ถ้าเห็นว่ายสอดคล้อง ตรงกับวัตถุประสงค์	ให้	1 คะแนน
ถ้าเห็นว่ายไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์	ให้	-1 คะแนน
ถ้าไม่แน่ใจว่ายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	ให้	0 คะแนน

หลังจากนั้นนำผลรวมคะแนนตรวจ IOC หารด้วยจำนวนของผู้เชี่ยวชาญ จะได้ค่าดัชนี IOC รวมเท่ากับ 0.98 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัยในครั้งนี้

2. นำเครื่องมือปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (try-out) กับประชากรที่มีคุณลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach alpha (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, หน้า 147) โดยกำหนดให้ได้ระดับความน่าเชื่อถือไม่ต่ำกว่า 0.700 ผลจากการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติสำหรับวินโดวส์ (Statistical package for the social sciences for windows) ซึ่งผลการวิเคราะห์ Reliability test ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของผลงาน มีผลรวมค่า Alpha เท่ากับ 0.918 และ 0.908 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุตสาหกรรมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายบริหาร บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ออกหนังสือหนังสือขออนุญาตใช้ชื่อบริษัท ฯ ในการอ้างอิงในงานวิจัย และนำหนังสือจากวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 182 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตัวเองทั้งหมด
3. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง ภายใน 30 วัน
4. สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 182 ชุด
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
6. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ดังนี้
 - 1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่ 1, 2, 3 เพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในผลความสำเร็จของงานที่ได้รับของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ได้แก่ นโยบายบริษัท ฯ สวัสดิ์การบริษัท ฯ สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท ฯ และผลงาน
 - 1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่ 1, 2, 3 เพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในผลความสำเร็จของงานที่ได้รับของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ได้แก่ นโยบายบริษัท ฯ สวัสดิ์การบริษัท ฯ สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท ฯ และผลงาน
 - 1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่ 1, 2, 3 เพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในผลความสำเร็จของงานที่ได้รับของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ได้แก่ นโยบายบริษัท ฯ สวัสดิ์การบริษัท ฯ สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท ฯ และผลงาน

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Multiple linear regression

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่ได้รับของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ได้แก่ นโยบายบริษัทฯ สวัสดิการบริษัทฯ สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทฯ และผลงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงาน ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ได้แก่ การส่งมอบงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้, คุณภาพของงาน, การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านกิจกรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่ได้รับ ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

คะแนนเฉลี่ยระดับเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00 แสดงว่า มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20 แสดงว่า มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40 แสดงว่า ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60 แสดงว่า น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80 แสดงว่า น้อยที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-1 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ด้านบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	ความพึงพอใจ								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความพึงพอใจนโยบายที่ฝ่ายบริหารมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบคุณภาพการทำงาน	48 26.37%	82 45.05%	51 28.02%	1 0.55%	0 0.00%	3.97	0.75	มาก	1
2. ท่านมีความพึงพอใจนโยบายด้านการส่งเสริมทักษะในการทำงาน	32 17.58%	77 42.31%	57 31.32%	14 7.69%	2 1.10%	3.68	0.89	มาก	2
3. ท่านมีความพึงพอใจนโยบายด้านการควบคุมการบริหารการทำงาน	24 13.19%	79 43.41%	69 37.91%	10 5.49%	0 0.00%	3.64	0.78	มาก	4
4. ท่านมีความพึงพอใจนโยบายการสนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม เพื่อสังคมภายในและภายนอกองค์กร	31 17.03%	67 36.81%	65 35.71%	16 8.79%	3 1.65%	3.59	0.93	มาก	5
5. ท่านมีความพึงพอใจนโยบายการบริหารผลกำไรของบริษัท	35 19.23%	68 37.36%	63 34.62%	13 7.14%	3 1.65%	3.65	0.93	มาก	3
รวม (n = 182)						3.71	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4-1 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือ พนักงานมีความพึงพอใจนโยบายการปฏิบัติการในด้านที่ฝ่ายบริหารมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบคุณภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ลำดับที่ 2 คือ พนักงานมีความพึงพอใจนโยบายด้านการส่งเสริมทักษะในการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} =$

3.68) ลำดับที่ 3 คือพนักงานมีความพึงพอใจนโยบายการบริหารผลกำไรของบริษัท มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ลำดับที่ 4 คือ พนักงานมีความพึงพอใจนโยบายด้านการควบคุมการบริหารการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และลำดับสุดท้าย คือพนักงานมีความพึงพอใจนโยบายการสนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม เพื่อสังคมภายในและภายนอกองค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 4-2 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ด้านบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	ความพึงพอใจ								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการด้านแบบฟอร์มการทำงาน, รถรับส่งพนักงาน, บ้านพักพนักงานให้เช่าราคาถูก,เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานและครอบครัวเสียชีวิต	53.00 29.12%	71.00 39.10%	45.00 24.73%	12.00 6.59%	1.00 0.55%	3.90	0.92	มาก	2
2. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการด้านการจัดการ การรักษาพยาบาล, การจัดหาน้ำดื่มที่สะอาด, การจัดห้องน้ำที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ	51.00 28.02%	82.00 45.05%	41.00 22.53%	7.00 3.85%	1.00 0.55%	3.96	0.84	มาก	1
3. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ กีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ เป็นต้น	19.00 10.44%	45.00 24.73%	48.00 26.37%	29.00 15.93%	41.00 22.53%	2.85	1.31	ปานกลาง	5
4. ท่านพึงพอใจสวัสดิการในการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น, ฝึกอบรม	30.00 16.48%	54.00 29.67%	54.00 29.67%	17.00 9.34%	27.00 14.84%	3.24	1.26	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ด้านบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	ความพึงพอใจ								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านโบนัส เบี้ยขยันและเงิน รางวัลเมื่ออยู่ครบ 10,15,20ปี	35.00	59.00	47.00	22.00	19.00	3.38	1.22	ปาน	3
	19.23%	32.42%	25.82%	12.09%	10.44%			กลาง	
รวม (n = 182)						3.46	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4-2 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการของบริษัทของพนักงานบริษัทสวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการจัดการรักษาพยาบาล, การจัดหาน้ำดื่มที่สะอาด, การจัดห้องน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ลำดับที่ 2 คือ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านแบบฟอร์มการทำงาน ารรับส่งพนักงาน บ้านพักพนักงาน ให้เช่าราคาถูก, เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานและครอบครัวเสียชีวิต มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ลำดับที่ 3 คือพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัส เบี้ยขยันและเงินรางวัลเมื่ออยู่ครบ 10, 15, 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ลำดับที่ 4 คือพนักงานมีความพึงพอใจสวัสดิการในการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งพนักงานฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ และการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และลำดับสุดท้าย คือ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ กีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$)

ตารางที่ 4-3 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุตสาหกรรม
เอ็นจิเนียริง จำกัด

ด้านบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	ความพึงพอใจ								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงใน หน้าที่การงานของท่านในระดับ ใด	28.00 15.38%	86.00 47.25%	60.00 32.97%	8.00 4.40%	0.00 0.00%	3.74	0.77	มาก	2
2. ท่านมีความพึงพอใจในด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ของพนักงาน	20.00 10.99%	83.00 45.60%	69.00 37.91%	9.00 4.95%	1.00 0.55%	3.62	0.77	มาก	5
3. ท่านมีความพึงพอใจใน ค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับ ตัวพนักงานในระดับใด	22.00 12.09%	60.00 32.97%	76.00 41.76%	19.00 10.44%	5.00 2.75%	3.41	0.93	มาก	6
4. ท่านมีความภาคภูมิใจกับ คุณภาพของสินค้าและ การให้บริการของบริษัทฯ ที่ ลูกค้าให้การยอมรับในระดับใด	27.00 14.84%	86.00 47.25%	63.00 34.62%	6.00 3.30%	0.00 00.00%	3.74	0.75	มาก	3
5. ท่านมีความเข้าใจใน การสอนงานของหัวหน้างาน ในระดับใด	37.00 20.33%	87.00 47.80%	48.00 26.37%	8.00 4.40%	2.00 1.10%	3.82	0.84	มาก	1
6. ท่านมีความพึงพอใจใน การสื่อสารข่าวสารของบริษัท ในระดับใด	28.00 15.38%	58.00 31.87%	56.00 30.77%	25.00 13.74%	15.00 8.24%	3.32	1.14	ปาน กลาง	7
7. ท่านมีความพึงพอใจใน สภาพการทำงานที่บริษัทฯ จัด ให้ เช่นสถานที่ที่สะอาด มี ระเบียบ มีความปลอดภัยในการ ทำงาน มีเครื่องมือ อำนวยความ สะดวกไว้อย่างเหมาะสมใน ระดับใด	43.00 23.63%	73.00 40.11%	44.00 24.18%	17.00 9.34%	5.00 2.75%	3.73	1.01	มาก	4

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ด้านบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	ความพึงพอใจ								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
รวม (n = 182)						3.62	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4-3 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทสวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือ พนักงานมีความพึงพอใจในการสอนงานของหัวหน้างานในระดับใดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ลำดับที่ 2 คือ พนักงานมีความพึงพอใจในความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ลำดับที่ 3 คือ พนักงานมีความภาคภูมิใจกับคุณภาพของสินค้าและการให้บริการของบริษัทฯ ที่ลูกค้าให้การยอมรับในระดับใดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) ลำดับที่ 4 คือ พนักงานมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานที่บริษัท ฯ จัดให้ เช่น สถานที่ที่สะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีเครื่องมือ อำนวยความสะดวกไว้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ลำดับที่ 5 คือ พนักงานมีความพึงพอใจในด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) ลำดับที่ 6 คือ พนักงานมีความพึงพอใจในค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับตัวพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) และลำดับสุดท้าย คือ พนักงานมีความพึงพอใจในการสื่อสารข่าวสารของบริษัท มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 4-4 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านผลงานของตนในการทำงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุคม
เอ็นจีเนียริง จำกัด

ด้านบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	ความพึงพอใจ								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความพึงพอใจกับ การที่บริษัทมีนโยบายในการ ประเมินผลงานของพนักงาน ทุก ๆ 6 เดือน ในการปรับ เงินเดือน	30.00 16.48%	90.00 49.45%	49.00 26.92%	10.00 5.49%	3.00 1.65%	3.74	0.86	มาก	1
2. ท่านมีความพึงพอใจกับ กระบวนการวัดผลในด้าน การให้ความร่วมมือ ความเชื่อถือได้ การตัดสินใจ ของตัวพนักงานในการปรับ เงินเดือน	16.00 8.79%	67.00 36.81%	63.00 34.62%	23.00 12.64%	13.00 7.14%	3.27	1.03	ปาน กลาง	6
3. ท่านมีความพึงพอใจใน กระบวนการวัดประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานใน การปรับเงินเดือน	20.00 10.99%	63.00 34.62%	65.00 35.71%	24.00 13.19%	10.00 5.49%	3.32	1.02	ปานกลาง	4
4. ท่านมีความพึงพอใจใน การประเมินผลประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน	26.00 14.29%	58.00 31.87%	73.00 40.11%	17.00 9.34%	8.00 4.40%	3.42	0.99	มาก	3
5. ท่านมีความพึงพอใจในการ วัดผลการทำงานเป็นทีม การ ประเมินผลโดยรวมของทีมและ ผลงานแต่ละบุคคลในทีมโดยใช้ ระบบ PBE	24.00 13.19%	67.00 36.81%	65.00 35.71%	21.00 11.54%	5.00 2.75%	3.46	0.96	มาก	2

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	ความพึงพอใจ								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
6. ท่านมีความพึงพอใจใน การวัดผลโดยนำเอาวันลางาน ขาดงานและเวลามาทำงานสาย ของพนักงานมาใช้ในการวัดผล การปรับเงินเดือน	22.00	67.00	50.00	24.00	19.00	3.27	1.16	ปานกลาง	5
	12.09%	36.81%	27.47%	13.19%	10.44%				
รวม (n = 182)						3.62	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4-4 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลงานของตนของพนักงานบริษัทสวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือ พนักงานมีความพึงพอใจกับการที่บริษัทมีนโยบายในการประเมินผลงานของพนักงานทุก ๆ 6 เดือน ในการปรับเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ลำดับที่ 2 คือ พนักงานมีความพึงพอใจในการวัดผลการทำงานเป็นทีมการประเมินผลงาน โดยรวมของทีมและผลงานแต่ละบุคคลในทีมโดยใช้ระบบ PBE ในการประเมินผลงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) ลำดับที่ 3 คือพนักงานมีความพึงพอใจในการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) ลำดับที่ 4 คือ พนักงานมีความพึงพอใจในกระบวนการวัดประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในการปรับเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ลำดับที่ 5 คือพนักงานมีความพึงพอใจในการวัดผลโดยนำเอาวันลางาน ขาดงานและเวลามาทำงานสายของพนักงานมาใช้ในการวัดผลการปรับเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) และลำดับสุดท้าย คือพนักงานมีความพึงพอใจกับกระบวนการวัดผลในด้านการให้ความร่วมมือ ความเชื่อถือได้ การตัดสินใจ ของตัวพนักงานในการปรับเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงาน ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

คะแนนเฉลี่ยระดับเพื่อศึกษาความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงานของพนักงาน
บริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00 แสดงว่า มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20 แสดงว่า มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40 แสดงว่า ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60 แสดงว่า น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80 แสดงว่า น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-5 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจใน
ความสำเร็จของผลงานด้านส่งมอบงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายให้ทันตาม
กำหนดในการทำงานของบริษัท

ด้านบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	ความพึงพอใจ								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านสามารถส่งมอบงาน ในหน้าที่หรือได้รับ มอบหมายทันตาม กำหนดเวลาที่กำหนดไว้	46.00	85.00	49.00	2.00	0.00	3.96	0.75	มาก	1
	25.27%	46.70%	26.92%	1.11%	0.00%				
รวม (n = 182)						3.96	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4-5 แสดงว่าความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงานด้านสามารถส่งมอบงาน
ในหน้าที่หรือได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ของพนักงานบริษัท
สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) โดยมีรายละเอียด
ตามลำดับดังนี้คือ พนักงานสามารถส่งมอบงานในหน้าที่หรือได้รับมอบหมายทันตามกำหนด
เวลาที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)

ตารางที่ 4-6 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงานด้านคุณภาพของงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง จำกัด

ด้านบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	ความพึงพอใจ								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	56.00 30.77%	87.00 47.80%	39.00 21.43%	0.00 0.00%	0.00 0.00%	4.09	0.72	มาก	1
2. คุณภาพของผลงานของพนักงานเมื่อพิจารณาจากความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และ ความประณีต ในการทำงาน	40.00 21.98%	88.00 48.35%	52.00 28.57%	1.00 0.55%	1.00 0.55%	3.91	0.76	มาก	3
3. ท่านสามารถใช้ทรัพยากร เช่นวัสดุอุปกรณ์, เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ จัดไว้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	57.00 31.32%	85.00 46.70%	38.00 20.88%	2.00 1.10%	0.00 0.00%	4.08	0.75	มาก	2
4. ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเข้ารับการศึกษา/สัมมนา/ศึกษาดูงาน และเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ	34.00 18.68%	54.00 29.67%	48.00 26.37%	22.00 12.09%	24.00 13.19%	3.29	1.27	ปานกลาง	5
5. ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสดงศักยภาพในการทำงาน	38 20.88%	55 30.22%	47 25.82%	34 18.68%	8 4.40%	3.45	1.14	มาก	4
รวม (n = 182)						3.76	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4-6 แสดงว่าความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงานด้านคุณภาพของงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) ลำดับที่ 2 คือ พนักงานสามารถใช้ทรัพยากร เช่นวัสดุอุปกรณ์, เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ จัดไว้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ลำดับที่ 3 คือคุณภาพของผลงานของพนักงานเมื่อพิจารณาจากความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และความประณีต ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ลำดับที่ 4 คือพนักงานมีโอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสดงศักยภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) และลำดับสุดท้าย คือ พนักงานได้รับโอกาสในการพิจารณาเข้ารับ การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน และเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 4-7 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงานด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านกิจกรรมของบริษัท

ด้านบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	ความพึงพอใจ								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส. เป็นประจำ	66.00 36.26%	72.00 39.56%	37.00 20.33%	6.00 3.30%	1.00 0.55%	4.08	0.86	มาก	1
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรม ISO9001: 2008, ISO 14001: 2004, OHSAS 18001: 2007	66.00 36.26%	60.00 32.97%	41.00 22.53%	11.00 6.04%	4.00 2.20%	3.95	1.02	มาก	2
รวม (n = 182)						4.01	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4-7 แสดงว่าความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงานด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านกิจกรรมของพนักงานบริษัทสวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือ พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส.เป็นประจำมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และลำดับสุดท้าย คือ พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ISO 9001: 2008, ISO 14001: 2004 และ OHSAS 18001: 2007 มีค่าเฉลี่ยระดับมาก มาก ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 4-8 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงานด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ด้านบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	ความพึงพอใจ								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความเคารพ และมี มารยาทที่พึงปฏิบัติต่อ ผู้บังคับบัญชา	81.00 44.51%	80.00 43.96%	20.00 10.99%	1.00 0.55%	0.00 0.00%	4.32	0.69	มากที่สุด	5
2. ท่านมีความสามัคคีและมี น้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน	76.00 41.76%	93.00 51.10%	13.00 7.14%	0.00 0.00%	0.00 0.00%	4.35	0.61	มากที่สุด	4
3. ท่านให้ความร่วมมือกับ เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา และบริษัท	88.00 48.35%	79.00 43.41%	14.00 7.69%	0.00 0.00%	1.00 0.55%	4.39	0.68	มากที่สุด	3
4. ท่านรู้จักควบคุมอารมณ์ใน การปฏิบัติงาน	74.00 40.66%	86.00 47.25%	21.00 11.54%	1.00 0.55%	0.00 0.00%	4.28	0.68	มากที่สุด	6
5. ท่านมีความตรงต่อเวลา	71.00 39.01%	93.00 51.10%	15.00 8.24%	3.00 1.65%	0.00 0.00%	4.27	0.68	มากที่สุด	7
6. ท่านเคารพกฎระเบียบของ บริษัท ฯ	93.00 51.10%	77.00 42.31%	12.00 6.59%	0.00 0.00%	0.00 0.00%	4.45	0.62	มากที่สุด	1
7. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ด้วยความปลอดภัย	90.00 49.45%	81.00 44.51%	11.00 6.04%	0.00 0.00%	0.00 0.00%	4.43	0.61	มากที่สุด	2
รวม (n = 182)						4.36	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-8 แสดงว่าความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงานด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือ พนักงานมีความเคารพกฎระเบียบของบริษัท ฯ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) ลำดับที่ 2 คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) ลำดับที่ 3 คือ พนักงานให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชาและบริษัท มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ลำดับที่ 4 คือ

พนักงานมีความสามัคคีและมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) ลำดับที่ 5 คือพนักงานมีความเคารพ และมีมารยาทที่พึงปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) ลำดับที่ 6 คือ พนักงานรู้จักควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) และลำดับสุดท้าย คือ พนักงานมีความตรงต่อเวลามีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลงานที่ได้รับ ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลงานที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) โดยเลือกใช้เทคนิค Enter

การตรวจสอบกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันหรือไม่ (Multi collonearity) พิจารณาจากค่าค่า Tolerance และค่า VIF (Variance inflation factor) ถ้าค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และถ้าค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองและทดสอบค่า Dubin & Watson เพื่อพิจารณาว่า ค่าคลาดเคลื่อน (e) ของตัวแปรเป็นอิสระต่อกันหรือไม่โดยจะต้องมีค่าระหว่าง 1.5-2.5 (Hutcheson & Sofroniou, 1999, p. 49) ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม จะมีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง การตรวจสอบจะพิจารณาจากกราฟ Normal probability (P-P) Plot และการทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลจะใช้ทฤษฎีแนวโน้มนำเข้าสู่ศูนย์กลาง (Central limit theorem) ซึ่งอธิบายไว้ว่า ถ้าเก็บตัวอย่างในจำนวนที่มากพอ ($n > 30$) การกระจายของค่าตัวอย่างดังกล่าวจะมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบโค้งปกติ (Normal distribution)

ผลสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย: พนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความพึงพอใจในปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของผลงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

H_0 : พนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของผลงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

H_1 : พนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของผลงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ตารางที่ 4-9 ผล Multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของผลงาน

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. error					
Constant	1.100	0.105		10.51	0.00		
ความพึงพอใจในนโยบาย	0.218	0.038	0.300	5.786	0.00	2.312	0.433
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	0.079	0.023	0.139	3.457	0.00	1.403	0.713
ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.293	0.035	0.415	8.433	0.00	2.092	0.478
ความพึงพอใจในผลของงาน	0.159	0.024	0.258	6.708	0.00	1.272	0.786
R	0.891(a)						
R Square	0.795						
Adjusted R Square	0.790						
F-ratio	171.239	(0.000)					
Durbin-Watson	2.037						

ตัวแปรตาม คือความสำเร็จของผลงาน

*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-9 เมื่อทดสอบแล้ว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธ H_0 โดยมีตัวแปรต้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม “ความทำนายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามเท่ากับ 79.50%”

และจากผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานในเชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากการการพิจารณา สัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ใน Unstandardized coefficients พบว่าความพึงพอใจที่มีน้ำหนักมากที่สุดคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน 0.293 ลำดับที่ 2 คือด้านนโยบาย 0.218 ลำดับ 3 คือด้านผลของงาน 0.159 และลำดับสุดท้ายคือด้านสวัสดิการ 0.079 ซึ่งอธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านนโยบาย, ด้านผลของงานและ ด้านสวัสดิการมากขึ้นจะทำให้ความสำเร็จของงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถสร้างสมการได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized} \quad \hat{Y} = 1.100 + 0.218X_1^* + 0.079X_2^* + 0.293X_3^* + 0.159X_4^*$$

$$\text{Standardized} \quad \hat{Y} = 0.300X_1^* + 0.139X_2^* + 0.415X_3^* + 0.258X_4^*$$

เมื่อ \hat{Y} = ความสำเร็จของผลงาน

X_1 = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย

X_2 = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ

X_3 = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

X_4 = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลงาน

จากสมการจะเห็นได้ว่า

1. เมื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จของผลงานเพิ่มขึ้น 0.218 หน่วย
2. เมื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จของผลงานเพิ่มขึ้น 0.079 หน่วย
3. เมื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จของผลงานเพิ่มขึ้น 0.293 หน่วย
4. เมื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลงานเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จของผลงานเพิ่มขึ้น 0.159 หน่วย

โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตอนที่ 4 คำแนะนำของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

จากคำถามปลายเปิดที่ใช้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการให้บริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ปรับปรุง มีดังนี้

1. พนักงานแนะนำในเรื่องของเบี้ยขยัน โดยต้องการให้บริษัทมีการปรับเปลี่ยนเบี้ยขยันให้พนักงานทุกคนทุกตำแหน่งมีสิทธิที่จะได้รับเบี้ยขยันในจำนวนที่เท่ากัน เนื่องจากปัจจุบันบริษัทมีนโยบายจ่ายเงินค่าเบี้ยขยันตามตำแหน่ง ซึ่งแต่ละตำแหน่งไม่เท่ากัน
2. พนักงานแนะนำให้ผู้บริหารเล็งเห็นการทำงานเป็นทีมมากกว่าที่เป็น หัวหน้างานต้องขจัดอคติที่มีกับลูกน้อง ปรับปรุงระบบทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างความเป็นธรรมในองค์กร
3. พนักงานแนะนำในเรื่องของสวัสดิการควรกระจายให้ทั่วถึงทุกตำแหน่ง ปัจจุบันพนักงานมีความเห็นว่าผู้บริหารจะเน้นสวัสดิการกับบุคคลระดับหัวหน้างานระดับวิศวกรขึ้นไปซึ่งไม่เท่าเทียมกัน
4. พนักงานแนะนำให้ผู้บริหารพิจารณาในกิจกรรมการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ต้องการให้จัดเหมือนปีผ่าน ๆ มา ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารได้จัดการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ 2 ปีแล้ว
5. พนักงานแนะนำให้ผู้บริหารนโยบายในการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมกับตั้งกฎระเบียบข้อบังคับให้เข้มข้นกว่าปัจจุบัน เนื่องจากยังมีพนักงานบางคนที่ขาดระเบียบวินัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความสำเร็จของผลงานที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสำเร็จของผลงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีวัตถุประสงค์การศึกษาที่สามารถนำมาสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบาย สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับแรก ความพึงพอใจในด้านนโยบาย ลำดับ ถัดมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลของงาน และลำดับสุดท้าย ด้านสวัสดิการ ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในความสำเร็จของงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ดังนี้

พนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ในด้านการส่งมอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด ด้านคุณภาพงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านกิจกรรม และด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับแรก ความพึงพอใจในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ ถัดมา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านกิจกรรม ด้านส่งมอบงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด และลำดับสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของผลงานที่ได้รับ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta coefficient) ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบาย, ด้านสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลของงาน มีค่าเป็นบวก แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงาน ในด้านการส่งมอบงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลาที่กำหนด, ด้านคุณภาพงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านกิจกรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ ของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงาน ของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลและอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่า

พนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบาย สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลของงาน ซึ่งผู้วิจัยพบว่า งานไม่ใช่เป็นตัวแปรอย่างเดียวที่จะทำให้คนพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่ต้องมีตัวแปรอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ งาน ค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์เรียกว่าสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล โบนัส สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และนโยบายในการจัดการและการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของกิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย (2553) ที่กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยเฮอริเบอร์ก ว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้การความพึงพอใจในการทำงาน ในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถ ลักษณะของงานที่น่าสนใจและความก้าวหน้า นอกจากนี้ยังมีปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ นโยบาย, การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภ โชติ ไชย โชติ (2554) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของ

พนักงานขับรถบรรทุกของบริษัทบุญประเสริฐศุกโชติชนสงจำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถ มีองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงาน ค่าจ้าง หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์/ สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน และนโยบายการจัดการและการบริหาร และเหมือนกับงานวิจัยในเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบาย ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลของงานในระดับมาก

2. ศึกษาความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัดพบว่า

พนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานในด้านส่งมอบงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด ด้านคุณภาพงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทและการอยู่ร่วมกันในสังคม และอื่น ๆ ผู้วิจัยพบว่าหากพนักงานทุกคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานได้รับการพิจารณาในการปรับตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน เงินโบนัสที่ดีขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ Van ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับทางสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเฉพาะพนักงาน บริษัท การบินไทย ฯ สำนักงานใหญ่ ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน สำหรับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลางยกเว้นการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยในเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานในด้านประสิทธิภาพของงาน คุณภาพของงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทและการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งอยู่

ในระดับมากทุกรายข้อ

3. สมมติฐานผลการทดสอบพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของผลงานผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของผลงานในด้านคุณภาพงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทและการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมองว่าความสำเร็จของผลงานของพนักงานส่วนใหญ่เกิดจากพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นจะทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทให้กับงานในหน้าที่ ทั้งการทำงานแบบเดี่ยวและเป็นทีมนอกจากจะได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้รับแล้วยังเกิดความสามัคคีในหมู่ของพนักงาน สอดคล้องแนวคิดและทฤษฎีของ ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ที่กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ตเซอร์ที่ว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่นำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้แก่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานทำให้งานเกิดความสำเร็จ ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงานเงินเดือนและสวัสดิการ อื่น ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกิตต์ กิจประพฤษกุล (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแบงคอก ริชอส เซ็นเตอร์ จำกัด ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจูน ทางด้านเงินเดือน ความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเชิงบวก และเหมือนกับงานวิจัยในเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จของผลงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ในเชิงบวก เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงานที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผู้ทำการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. พนักงานบริษัทสวัสดิ์ค้อมเอ็นจีเนียริง (ระยอง) จำกัด ส่วนใหญ่พึงพอใจในนโยบายการบริหารงาน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลงาน ของบริษัท ฯ ดังนั้นบริษัท ฯ ควรจะรักษามาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรและสภาพแวดล้อมในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. องค์กรควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงในสวัสดิการในด้านนันทนาการ การจัดเลี้ยงงานปีใหม่ซึ่งพนักงานเรียกร้องให้มีการจัดขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันบริษัทได้จัดการจัดงานเลี้ยงปีใหม่เหตุผลเนื่องจากมีงานเร่งด่วนในช่วงปีใหม่ ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานในระดับต่างศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำมาใช้ปรับตำแหน่งและช่วยพัฒนาบริษัท ฯ ในด้านที่เหมาะสม และควรปรับนโยบายในด้านสวัสดิการด้านเบี่ยชยัน ให้มีระดับที่ใกล้เคียงกันในแต่ละระดับของตำแหน่ง นอกจากนี้ในด้านสวัสดิการบริษัทควรปรับปรุงในด้านกระบวนการในการวัดผลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ และเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงานให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อบริษัทพร้อมทั้งช่วยกันพัฒนาบริษัทให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

3. องค์กรควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงในด้านการสื่อสารข่าวสารภายในบริษัท โดยควรพิจารณาช่องทางเพิ่มในการสื่อสารว่าควรจะมีช่องทางไหนให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารได้รวดเร็วและสามารถรับฟังความคิดเห็นของพนักงานได้รวดเร็วเช่นกัน

4. องค์กรควรรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงกระบวนการวัดผลในด้านการให้ความร่วมมือ ความเชื่อถือได้ ของกระบวนการประเมินผล การวัดประสิทธิภาพการทำงานและการปรับเงินเดือนประจำปี ควรมีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมในการประเมินผล

5. องค์กรควรรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงด้านการคัดเลือกพนักงานในแต่ละแผนกเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงานและเข้าร่วมประชุม โดยขอให้หัวหน้าฝ่ายแต่ละแผนกเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกให้มีความยุติธรรมและมีเกณฑ์ในการคัดเลือกให้ชัดเจนและสามารถอธิบายให้กับพนักงานทราบเหตุผลได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ประเด็นหรือหัวข้อที่ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติม ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารพิจารณาปรับนโยบายในการบริหารการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์กับบริษัทในอนาคตแล้ว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

2. การทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำจากการวิจัยกลุ่มพนักงานในธุรกิจประเภทเดียวกันเพื่อศึกษาเปรียบเทียบพนักงานในบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

- ผกาวดี สุวงศ์. (2554). *ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Theory X and theory Y)*.
เข้าถึงได้จาก <http://krupp446.blogspot.com/2011/04/x-y-mcgregor.html>.
- ฝ่ายบุคคล บริษัทสวัสดิ์อุตสาหกรรมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด. (2554) *แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2554*. ระยอง: บริษัทสวัสดิ์อุตสาหกรรมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด
- ฝ่ายวิจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด. (2552). *รายงานประจำปี 2552*. เชียงใหม่: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: ภูมิศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2552). *เอกสารการสอนชุดวิชาอาชีพอาชีวอนามัยและความปลอดภัย*.
(พิมพ์ครั้งที่ 8 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2541). *เอกสารการสอนชุดเออร์แกนอมิกส์และจิตวิทยา
ในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัทนา โมรากุล. (2555). *ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. เข้าถึงได้จาก <http://ssruir.ssru.ac.th/handle/ssruir/705>.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). *วิธีการต่าง ๆ ที่องค์การใช้ในการพัฒนาบุคลากร*. เข้าถึงได้จาก:
<http://supervis-nited.blogspot.com>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
ราชบัณฑิตยสถาน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
อักษรเจริญทัศน์.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนซ์*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาองค์การและอุตสาหกรรม,
คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์



Sawatudom Construction

บริษัท สวัสดิ์อุดม คอนสตรัคชั่น จำกัด
Sawatudom Construction Co.,Ltd.
13 ซอยประชาอุทิศ 35 แขวงบางมด
เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140
Tel. (02) 427-7715, 427-5231 Fax.(02) 427-2392, 427-3272

วันที่ 15 สิงหาคม 2558

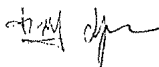
เรื่อง อนุญาตทดสอบแบบสอบถาม
ถึง นางศศิญา วินาธา

ตามที่นางศศิญา วินาธา พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร (EX-MBA) รุ่น 37 วิทยาลัยพาณิชย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามงานวิจัย เรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของผลงาน กรณีศึกษาบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ให้กับพนักงาน บริษัทสวัสดิ์อุดมคอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 30 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามของงานวิจัยเรื่องดังกล่าว

ทางบริษัทฯ พิจารณา และอนุญาตให้นางศศิญา วินาธา แจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดม คอนสตรัคชั่น จำกัด ตามที่ร้องขอได้

จึงแจ้งมาให้ทราบ




(ดร.ประสิทธิ์ มากุลสวัสดิ์อุดม)
กรรมการผู้จัดการบริษัทฯ

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงาน ที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำงานวิจัยอิสระของนักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากทุกท่านในการช่วยตอบแบบสอบถามโดยผู้ตอบ
แบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ จากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใดและการเสนอ
ผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความสำเร็จของผลงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง จำกัด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ช่องใดช่องหนึ่งตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	พึงพอใจน้อย (2)	พึงพอใจน้อยมาก (1)
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
1.1 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท ฯ					
1.1.1 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายที่ฝ่ายบริหาร มุ่งมั่นในการพัฒนาระบบคุณภาพการทำงาน, คุณภาพสินค้าให้ได้ตามมาตรฐานที่ลูกค้ายอมรับ ใน ระดับใด					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	พึงพอใจน้อย (2)	พึงพอใจน้อยมาก (1)
1.1.2 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายด้านการส่งเสริมทักษะในการทำงาน เช่นการฝึกอบรมทักษะในการทำงานเพิ่ม ในระดับใด					
1.1.3 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายด้านการควบคุมการบริหารการทำงาน เช่น การจัดแบ่งสายงานภายใน การกระจายการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจของบริษัท ในระดับใด					
1.1.4 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายการสนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม เพื่อสังคมภายในและภายนอกองค์กร เช่นการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่ในระดับใด					
1.1.5 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารผลกำไรของบริษัท เช่นการใช้ผลกำไรในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์, เครื่องมือที่ทันสมัย, จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ในระดับใด					
1.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท ฯ					
1.2.1 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้าน แบบฟอร์มทำงาน, รถรับส่งพนักงาน, บ้านพักพนักงานให้เช่าราคาถูก, เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานและครอบครัวเสียชีวิต และ บำเหน็จ					
1.2.2 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านการจัดการ - การรักษาพยาบาล เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี, การจัดการ พยาบาลให้คำปรึกษา - การจัดน้ำดื่มที่สะอาด - การจัดห้องน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	พึงพอใจน้อย (2)	พึงพอใจน้อยมาก (1)
1.2.3 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ กีฬาสี เชื่อมความสัมพันธ์ เป็นต้น					
1.2.4 ท่านมีความพึงพอใจสวัสดิการในการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ส่งพนักงานฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ และ การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ในระดับใด					
1.2.5 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัส, เบี้ยขยันประจำเดือน และเงินรางวัลเมื่ออยู่ครบ 10 ปี, 15 ปี และ 20 ปี					
1.3 ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1.3.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านในระดับใด					
1.3.2 ท่านมีความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ในระดับใด					
1.3.3 ท่านมีความพึงพอใจในค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับตัวพนักงานในระดับใด					
1.3.4 ท่านมีความภาคภูมิใจกับคุณภาพของสินค้าและการให้บริการของบริษัทฯ ที่ลูกค้าให้การยอมรับในระดับใด					
1.3.5 ท่านมีความเข้าใจในการสอนงานของหัวหน้างานในระดับใด					
1.3.6 ท่านมีความพึงพอใจในการสื่อสารข่าวสารของบริษัทในระดับใด					
1.3.8 ท่านมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานที่บริษัทฯ จัดให้เช่น สถานที่ที่สะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย ในการทำงานมีเครื่องมือ เครื่องจักรอำนวยความสะดวกไว้ให้เหมาะสม ในระดับใด					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	พึงพอใจน้อย (2)	พึงพอใจน้อยมาก (1)
1.4 ความพึงพอใจในผลงานของตน					
1.4.1 ท่านมีความพึงพอใจกับการที่บริษัทมีนโยบายในการประเมินผลงานของพนักงานทุก ๆ 6 เดือนของบริษัทในการปรับเงินเดือน ในระดับใด					
1.4.2 ท่านมีความพึงพอใจกับกระบวนการวัดผลในด้าน การให้ความร่วมมือ ความเชื่อถือได้ การตัดสินใจของตัวพนักงานในการปรับเงินเดือนในระดับใด					
1.4.2 ท่านมีความพึงพอใจในกระบวนการวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในการปรับเงินเดือนในระดับใด					
1.4.3 พนักงานมีความพึงพอใจในการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับใด					
1.4.4 ท่านมีความพึงพอใจในการวัดผลการทำงานเป็นทีม การประเมินผลงานโดยรวมของทีม และผลงานแต่ละบุคคลในทีม โดยใช้ระบบ PBE ในการประเมินผลงานในระดับใด					
1.4.5 ท่านมีความพึงพอใจในการวัดผลการทำงาน โดยนำเอาวันทำงาน ขาดงาน และเวลามาทำงานสายของพนักงานมาใช้ในการวัดผลการปรับเงินเดือนในระดับใด					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ช่องใดช่องหนึ่งตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในผลของความสำเร็จของผลงาน	ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)
1. การปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัท					
1.1 ท่านสามารถส่งมอบงานในหน้าที่/ ได้รับมอบหมาย ทันตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้					
2. ความสำเร็จของผลงาน					
2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ					
2.2 คุณภาพของผลงานของพนักงานเมื่อพิจารณาจาก ความ ถูกต้อง ความสมบูรณ์และความประณีตในการทำงาน					
2.3 ท่านสามารถใช้ทรัพยากร เช่น วัสดุอุปกรณ์, เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ทางบริษัท ฯ จัดไว้ให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
2.4 ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเข้ารับการศึกษา/ฝึกอบรม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงาน และเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ					
2.5 ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ แสดงศักยภาพในการทำงาน					
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านกิจกรรม					
3.1 ท่านเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส. เป็นประจำ					
3.2 ท่านเข้าร่วมกิจกรรม ISO 9001: 2008, ISO 14001: 2004 และ OHSAS 18001: 2007					
4. การอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ					
4.1 ท่านมีความเคารพ และมีมารยาทที่พึงปฏิบัติต่อ ผู้บังคับบัญชา					
4.2 ท่านมีความสามัคคีและมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
4.3 ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาและ บริษัท					

ความพึงพอใจในผลของความสำเร็จของผลงาน	ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)
4.4 ท่านรู้จักควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงาน					
4.5 ท่านมีความตรงต่อเวลา					
4.6 ท่านเคารพกฎระเบียบของบริษัท ฯ					
4.7 ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุตสาหกรรมเอ็นจีเนียริง (ระยอง) จำกัด

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

หากต้องการรับเอกสารผลการวิจัย โปรดระบุ (ผู้วิจัยจะรักษาข้อมูลของท่านเป็นความลับ)

หากมีข้อสงสัย หรือมีความเห็นเพิ่มเติม

โปรดติดต่อ นางศศิญา วินาธา วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. 097-2398386 E-mail : tonkaow-51104@hotmail.com


ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์



แบบสไลด์ภาพนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
- ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
- ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารงานกับ
ผลงานที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง
(ระยอง) จำกัด

ชื่อผู้วิจัย นางศศิญา วัฒนา

รหัสประจำตัว 56710111

นิสิตหลักสูตร

สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Ex-mba/Y-mba รุ่น 37.....)

หมายเลขโทรศัพท์ 097-2398386

email tonkaow-51104@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.บรรพต วิรุณราช



แบบสัณฐานนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
- ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
- ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ

อ.ร. สมานใจ วัฒนสินธุ์

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

4.1 สิงหาคม 2555

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม
(วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารงานกับ
ผลงานที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง
(ระยอง) จำกัด.....

ชื่อผู้วิจัยนางตติยา วัฒนา.....

รหัสประจำตัว 56710111.....

นิสิตหลักสูตร

สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Ex-mba/Y-mbaรุ่น37.....)

หมายเลขโทรศัพท์097-2398386.....

.....email... tonkaow-51104@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษาผศ.ดร.บรรพต วิรุณราช.....



แบบสัณยาสน์นี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
- ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
- ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ

ดร. สักดา ดาร์ไลใจ

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

21 / 11 / 2558

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม
(วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารงานกับ
ผลงานที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง
(ระยอง) จำกัด.....

ชื่อผู้วิจัยนางศศิตยา วัฒนา.....

รหัสประจำตัว 56710111.....

นิสิตหลักสูตร

สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Ex-mba/Y-mba รุ่น 37.....)

หมายเลขโทรศัพท์ 097-2398386.....

.....email...tonkaow-51104@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษาศศ.ดร.บรรพต วิรุณราช.....

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน		ความพึงพอใจความสำเร็จ		ข้อเสนอแนะ	
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
1	1.00	23	1.00	38	1.00
2	1.00	24	1.00		
3	1.00	25	1.00		
4	1.00	26	1.00		
5	1.00	27	1.00		
6	0.67	28	1.00		
7	1.00	29	1.00		
8	1.00	30	1.00		
9	1.00	31	1.00		
10	0.67	32	1.00		
11	1.00	33	1.00		
12	1.00	34	1.00		
13	1.00	35	1.00		
14	1.00	36	1.00		
15	1.00	37	1.00		
16	1.00				
17	1.00				
18	1.00				
19	1.00				
20	1.00				
21	1.00				
22	1.00				

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT YY

/METHOD=ENTER AA BB CC DD

/RESIDUALS DURBIN .

Regression

Notes		
Output Created		13-ก.ย.-2015 16:26:49
Comments		
	Data	C:\Users\Acer\Desktop\ งานวิจัยที่ใช้ EX-37 MBA\SPSS IS TIK (แก้ไข)\Run SPSS - 182 ชุด (งานจริง).sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	182
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.								
	Weight Handling									
	Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT YY /METHOD=ENTER AA BB CC DD /RESIDUALS DURBIN . </pre>								
	Resources	<table> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td>00:00:00</td> </tr> <tr> <td>Memory Required</td> <td>3180 bytes</td> </tr> <tr> <td>Additional Memory Required for Residual Plots</td> <td>0 bytes</td> </tr> <tr> <td>Processor Time</td> <td>00:00:00</td> </tr> </table>	Elapsed Time	00:00:00	Memory Required	3180 bytes	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	Processor Time	00:00:00
Elapsed Time	00:00:00									
Memory Required	3180 bytes									
Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes									
Processor Time	00:00:00									

[DataSet1] C:\Users\Acer\Desktop\งานวิจัยที่ใช้ EX-37 MBA\SPSS IS TIK (แก้ไข)\Run SPSS - 182 ชุด (งานจริง).sav

ข้อมูล Programme SPSS ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความสำเร็จของงานของพนักงาน
สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

Variables entered/ Removed (b)

Model	Variables entered	Variables removed	Method
1	รวมผลงานของตน, รวม สวัสดิ์การ, รวมสภาพแวดล้อม ในการทำงาน, รวมนโยบาย(a)	.	Enter

a. Predictors: (Constant), รวมผลงานของตน, รวมสวัสดิ์การ, รวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน, รวมนโยบาย

b. Dependent Variable: ภาพรวมความพึงพอใจทั้งหมด

ANOVA(b)

Model		Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	31.814	4	7.953	171.239	.000(a)
	Residual	8.221	177	0.046		
	Total	40.035	181			

a. Predictors: (Constant), รวมผลงานของตน, รวมสวัสดิ์การ, รวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน, รวม
นโยบาย

b. Dependent Variable: ภาพรวมความพึงพอใจทั้งหมด

Coefficients (a)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	coefficients		coefficients			statistics	
	B	Std. error	Beta			VIF	Std. error
(Constant)	1.100	0.105		10.519	0.000		
รวมนโยบาย	0.218	0.038	0.300	5.786	0.000	0.433	2.312
รวมสวัสดิการ	0.079	0.023	0.139	3.457	0.001	0.713	1.403
รวมสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	0.293	0.035	0.415	8.433	0.000	0.478	2.092
รวมผลงานของตน	0.159	0.024	0.258	6.708	0.000	0.786	1.272

a. Dependent Variable: ภาพรวมความพึงพอใจทั้งหมด

Collinearity diagnostics (a)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition index	Variance proportions				
				รวม	รวม	รวม	รวม	รวม
				สวัสดิการ	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ผลงาน ของตน	(Constant)	นโยบาย
	1	4.912	1.000	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	2	0.038	11.385	0.01	0.00	0.56	0.00	0.43
1	3	0.024	14.451	0.17	0.04	0.38	0.10	0.57
	4	0.018	16.675	0.81	0.08	0.02	0.24	0.00
	5	0.009	23.579	0.01	0.88	0.04	0.66	0.00

a. Dependent Variable: ภาพรวมความพึงพอใจทั้งหมด

Residuals statistics (a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted value	2.4459	4.8477	3.7883	0.41925	182
Residual	-0.52371	0.54035	0.00000	0.21312	182
Std. predicted value	-3.202	2.527	0.000	1.000	182
Std. residual	-2.430	2.507	0.000	0.989	182

**ข้อมูล Progame SPSS ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง
(ระยอง) จำกัด**

1. Descriptive statistics (ความพึงพอใจด้านนโยบาย)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
นโยบายฝ่ายบริหารมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบ	182	2	5	3.97	0.75
นโยบายด้านการส่งเสริมทักษะในการทำงาน	182	1	5	3.68	0.89
นโยบายด้านการควบคุมการบริหารการทำงาน	182	2	5	3.64	0.78
นโยบายการสนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อส่วนร่วม	182	1	5	3.59	0.93
นโยบายการบริหารผลกำไรของบริษัท	182	1	5	3.65	0.93
Valid N (Listwise)	182				

2. Descriptive statistics (ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สวัสดิการในด้านชุดฟอร์ม, รถรับส่ง ฯลฯ	182	1	5	3.90	0.92
สวัสดิการในด้านการจัดการรักษาพยาบาล, น้ำดื่ม	182	1	5	3.96	0.84
สวัสดิการในด้านนันทนาการเช่น งานเลี้ยง	182	1	5	2.85	1.31
สวัสดิการในการส่งเสริมการศึกษาต่อ, ฝึกอบรม	182	1	5	3.24	1.26
สวัสดิการในด้านโบนัส, เบี้ยขยัน, เงินรางวัล	182	1	5	3.38	1.22
Valid N (Listwise)	182				

3. Descriptive statistics (ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
สภาพแวดล้อมในด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	182	2	5	3.74	0.77
สภาพแวดล้อมในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	182	1	5	3.62	0.77
สภาพแวดล้อมในด้านค่าจ้างที่เหมาะสม	182	1	5	3.41	0.93
สภาพแวดล้อมในด้านความภาคภูมิใจในคุณภาพ	182	2	5	3.74	0.75
สภาพแวดล้อมในด้านการสอนงานของ หน.	182	1	5	3.82	0.84
สภาพแวดล้อมในด้านการสื่อสารข่าวสาร	182	1	5	3.32	1.14
สภาพแวดล้อมในด้านสถานที่การทำงานที่สะอาด	182	1	5	3.73	1.01
Valid N (Listwise)	182				

4. Descriptive statistics (ความพึงพอใจในผลของงาน)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
ผลงานของตนในด้านนโยบายการประเมินการทำงาน	182	1	5	3.74	0.86
ผลงานของตนในด้านกระบวนการวัดผล ในความร่วมมือ	182	1	5	3.27	1.03
ผลงานของตนในด้านกระบวนการวัดประสิทธิภาพ การทำงาน	182	1	5	3.32	1.02
ผลงานของตนในด้านการประเมินผลประสิทธิภาพ การทำงาน	182	1	5	3.42	0.99
ผลงานของตนในด้านการวัดผลการทำงานโดยระบบ PBE	182	1	5	3.46	0.96
ผลงานของตนในด้านการนำเอาวันลา, ขาดงาน, มาสาย มาวัดผล	182	1	5	3.27	1.16
Valid N (Listwise)	182				

5. Descriptive statistics (ผลรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
รวมนโยบาย	182	2.20	5.00	3.71	0.65
รวมสวัสดิการ	182	1.00	5.00	3.46	0.83
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน	182	2.14	5.00	3.62	0.67
รวมผลงานของตน	182	1.00	5.00	3.41	0.76
Valid N (Listwise)	182				

**ข้อมูล Programme SPSS ความพึงพอใจในความสำเร็จของงานของพนักงานสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง
(ระยอง) จำกัด**

1. Descriptive statistics (การส่งมอบงานให้ทันตามกำหนดเวลา)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
การปฏิบัติงานในด้านการส่งมอบงานได้ทันตามกำหนด	182	2	5	3.96	0.75
Valid N (Lstwise)	182				

2. Descriptive statistics (คุณภาพงาน)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผลสำเร็จของงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง	182	3	5	4.09	0.72
ผลสำเร็จของงานในคุณภาพผลงานของพนักงาน	182	1	5	3.91	0.76
ผลสำเร็จของงานในการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	182	2	5	4.08	0.75
ผลสำเร็จของงานในการเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนา/ ศึกษาต่อ	182	1	5	3.29	1.27
ผลสำเร็จของงานในการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	182	1	5	3.45	1.14
Valid N (Listwise)	182				

3. Descriptive statistics (การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านกิจกรรม)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส.เป็นประจำ	182	1	5	4.08	0.86
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ISO	182	1	5	3.95	1.02
Valid N (Listwise)	182				

4. Descriptive statistics (การอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการมีความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา	182	2	5	4.32	0.69
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการสามัคคีมีน้ำใจต่อเพื่อน	182	3	5	4.35	0.61
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	182	1	5	4.39	0.68
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการควบคุมอารมณ์ในการทำงาน	182	2	5	4.28	0.68
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการตรงต่อเวลา	182	2	5	4.27	0.68
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการเคารพกฎระเบียบบริษัท	182	3	5	4.45	0.62
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	182	3	5	4.43	0.61
Valid N (Listwise)	182				

5. Descriptive statistics (ผลรวมความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
รวมส่งมอบงานให้ทันตามกำหนด	182	2.00	5.00	3.96	0.75
รวมความสำเร็จของผลงาน	182	2.40	5.00	3.76	0.68
รวมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม	182	1.00	5.00	4.01	0.85
รวมการมีส่วนร่วมในสังคม	182	3.00	5.00	4.36	0.51
รวมการบริหารโดยรวม	182	2.00	5.00	3.79	0.84
Valid N (Listwise)	182				

ภาคผนวก จ
รายงานการตรวจอักษรวิสุทธิ์



11/14/2015

อักษรวิสุทธิ์

Plagiarism Checking Report

Created on Nov 14, 2015 at 13:30 P.S.I

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
149755	Nov 14, 2015 at 13:30 PM	56710111@live.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ รวม 1-2-3 ตรวจอักษรวิสุทธิ์.pdf		

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อารตอุตสาหกรรม จำกัด	พิมพ์ภา ยะมิ่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.77 %
2	ความสามารถของคณะกรรมการกองทุนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี	วิสิษฐศักดิ์ ยิ้มสุข	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.46 %
3	ปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยอุทิศตนให้กับงาน	อนุวัตร ฉาวศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.43 %
4	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดำนาน้อย จังหวัดสุโขทัย	นงศุข จันท	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	0.43 %
5	การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร	กัญจมา ศรีวิสัย	Kasetsart University	0.38 %
6	ความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดกรณีศึกษา: ลูกจ้างองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา	ศิโรตม์ ธีรวัฒน์ชัยดล	มหาวิทยาลัยบูรพา	0.36 %
7	ความพึงพอใจของพนักงานราชการกรมวิชาการเกษตร ต่อความมั่นคงในอาชีพ	นันทน์กมล ชูลสวัสดิ์	Kasetsart University	0.36 %
8	การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี	ปัญญา นพชา	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	0.34 %
9	ทัศนคติของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	มนัส สิทธิเกหง	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.33 %

11/14/2015

อักษรวิสุทธิ

118

Match Details

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

ผู้บริหารมีนโยบายกำหนดไว้ในบุคลากรเช่นการจัดสรรสิ่งของพนักงานจัดชุดเครื่องแบบให้พนักงานมีการจัดเองสำหรับรักษาพยาบาลเบื้องต้นอีกทั้งประกันสังคมเป็นต้นความมั่นคงในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพความเข้มแข็งความคงทนของตำแหน่งและความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหมายถึงความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีความรักความสามัคคีมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันมีการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านส่วนตัวและใน

สามารถทักษะและประสบการณ์เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีการทำงานมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งที่ไม่คาดคิดเหล่านั้นได้รับการยอมรับในสิ่งที่เขาเห็นต้องการอีกทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพขององค์กรที่จะพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพนั้นควรวิเคราะห์ถึงการที่พนักงานได้รับการยอมรับความต้องการทั้งภายในและภายนอกเช่นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสวัสดิการต่างๆค่ารักษาพยาบาลเป็นต้นเนื่องจากสิ่งเหล่านี้

ในการจัดการด้านการลงทุนผู้บริหารสิ่งที่เป็นคู่สำคัญในการจัดการคือกำไรคือเงินของความต้องการขั้นพื้นฐานเหล่านี้ 2. ทักษะ Y กล่าวไว้ 2.1 ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงานและต้องการทำงานเป็นการเล่นสนุกหรือการพักผ่อนทั้งที่เมื่ออยู่นอกเวลางานแล้วลักษณะของการควบคุมงาน 2.2 ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ต้องการการบังคับผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองชอบค่าพูดที่เป็นมิตรและทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามั่นใจส่วน 2.3 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

การบริหารที่ฉลาดจัดเป็นแผนระยะสั้นหรือแผนระยะยาวก็ได้รูปแบบของแผนงานควรประกอบด้วยวัตถุประสงค์นโยบายแนวปฏิบัติและมาตรฐานของงานในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร What จะทำอย่างไร How จะใช้เงินเท่าไร How money จะมอบหมายให้ใครทำ Who และจะกระทำเมื่อไร When นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์สภาพแวดล้อมที่อาจกระทบของสิ่งกระทบของบุคคลตลอดจนชนชั้นกรรมนิยมประเพณีอันเป็นที่ยึดถือของบุคคลในสังคมด้วย 2. การจัดการ

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

จัดไว้ในเขมรรับส่งพนักงานอาหารกลางวันชุดเครื่องแบบพนักงานตำรวจพยาบาลมีประกันสังคมที่กองทุนเงินทดแทนเป็นต้นความมั่นคงในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงานความเข้มแข็งความคงทนของตำแหน่งและความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหมายถึงความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีความรักความสามัคคีมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันมีการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านการงานต้องพึ่งพาอาศัยกันทั้งมีความสุขและมีความทุกข์

เป็นอย่างไรเพื่อจะได้นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความมีประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรจากแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึงกิจกรรมที่บุคลากรหรือพนักงานกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจเพื่อจุดมุ่งหมายที่เขาคาดหวังโดยการใช้เวลาและความสามารถทักษะและประสบการณ์เพื่อให้งานนั้นได้ทำนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับการยอมรับในสิ่งที่ต้องการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพขององค์กรที่จะพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพนั้นควรวิเคราะห์ถึงการที่พนักงานได้รับการยอมรับความต้องการทั้งภายในและภายนอกเช่นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสวัสดิการต่างๆค่ารักษาพยาบาลเป็นต้นเนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจให้กับพนักงานช่วยให้ต่างชีวิตง่ายขึ้นส่งเสริมทางด้านสุขภาพและพละการที่ดีให้กับพนักงานจะทำให้พนักงานไม่กังวลกับสิ่งแวดล้อมมีการพัฒนาการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์และยังเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมนอกจากนี้ยังทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายขององค์กร 2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความมั่นคงมากที่สุดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 30 ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบปฏิบัติงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาสแต่ในขณะเดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวไปด้วยดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรงจริงจังจะเน้นค่าตอบแทนค่าแรงสูงและผลประโยชน์อื่น ๆ ในการใช้ระเบียบหน้าที่และคุณภาพในการลงทุนที่ผู้บริหารให้ที่นั่นคู่สำคัญของการจัดการคือการตอบสนองความต้องการของคนที่มีความต้องการขั้นพื้นฐาน 4. ทักษะ Y กล่าวไว้ 1. ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงานและต้องการทำงานเป็นการเล่นสนุกหรือการพักผ่อนทั้งที่เมื่ออยู่นอกเวลางานแล้วลักษณะของการควบคุมงาน 2. ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ต้องการการบังคับผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองชอบค่าพูดที่เป็นมิตรและทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามั่นใจส่วน 2.3 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

สำคัญขั้นพื้นฐานของกระบวนการบริหารผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าแผนงานเป็นหลักและเป็นรากฐานของกิจกรรมปฏิบัติงานทั้งปวงถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดีการวางแผนในการบริหารงานนั้นอาจจัดทำเป็นแผนระยะสั้นหรือแผนระยะยาวก็ได้รูปแบบของแผนงานควรประกอบด้วยวัตถุประสงค์นโยบายแนวปฏิบัติและมาตรฐานของงานในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How money) จะมอบหมายให้ใครทำ (Who) จะกระทำเมื่อไร (When) และจะกระทำเมื่อใด (When)

11/14/2015

อักษรวิสุทธิ์

25. สารคดีครั้งที่ 2550-26-27 กล่าวไว้สำหรับกิจกรรมหลักๆ ในด้านบริหาร ประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประการคือ 1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตขององค์กรเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และกำหนดวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2. การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การจัดคนกับงาน จัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับแผนงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดองค์กรที่จัดไว้ได้อยู่ในส่วนของความคิดนี้ นำไปสู่การกระทำที่สำเร็จเป็นรูปธรรมจะต้องอาศัยสมาชิกในองค์กรซึ่งหมายถึงตนเองและผู้อื่นร่วมกันทำงาน และเพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานได้ตามความสามารถอย่างเต็มที่และบรรลุวัตถุประสงค์จะต้องอาศัยกิจกรรมในลำดับต่อไปนี้เรียกว่า การนำ 3. การนำ (Leading) ประกอบด้วย เนื้อหา 2

นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพทางภูมิศาสตร์สภาวะแวดล้อมที่อาจกระทบถึงองค์การของบุคคลตลอดจนวัฒนธรรมนิยมประเพณีที่เป็นที่ยึดถือของบุคคลในกลุ่มนั้นๆ ด้วย 2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานเป็นหน่วยย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายงานควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษาและหน่วยงานช่วยพร้อมทั้งกำหนดช่วงการบังคับบัญชาไว้ด้วย ซึ่งตามปกติช่วงการบังคับบัญชามีอยู่ระหว่าง 3 -- 15 หน่วยงานย่อย

โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนต้องครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานในบุคลากรในแผนกหรือฝ่ายใดปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เพื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วย 3. การเป็นผู้นำ (Leading) เป็นการจูงใจการชักนำการกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มมนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าความพยายาม เพราะคนมักไม่ค่อยชอบความงาน 4. การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลดำเนินงานเปรียบเทียบกับผลงานที่วางแผนไว้และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่ตาม (Dalf, 2006 อ้างใน สารคดีครั้งที่ 2550 :26-27) กล่าวถึงกิจกรรมหลักทางการจัดการแบ่งออกเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประการคือ 1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตของธุรกิจตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้เป้าหมายวัตถุประสงค์และวิธีการในการทำงานชัดเจนตามของเขตที่กำหนด แล้วผู้บริหารจึงดำเนินการต่อไปคือการจัดการ 2. การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคลากรแบ่งแผนงานและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดการวางแผนและการจัดองค์การที่จัดไว้ได้อยู่ในส่วนของความคิดซึ่งเป็นนามธรรม เพื่อให้ส่วนการคิดนี้ นำไปสู่การกระทำที่สำเร็จเป็นรูปธรรมจะต้องอาศัยสมาชิกในองค์กรซึ่งหมายถึงตนเองและผู้อื่นร่วมกันทำงานและเพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานได้ตามความสามารถอย่างเต็มที่และบรรลุตามวัตถุประสงค์จะต้องอาศัยกิจกรรมในลำดับต่อไปนี้เรียกว่า การนำ 3. การนำ

การจ้างให้พนักงานหรือผู้รับจ้างอื่นให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงานอุปสมบทงานศพการจัดขุดทำงานการรื้อถอนหรือการรื้อถอนให้ฟรีกรณีเงินในบัญชีค่าครองชีพเบี้ยขยันค่าเช่าที่พักสิ่งของสามารถไป Internet ได้หากงานเสร็จการจัดสถานที่เลี้ยงฉลองของลูกจ้างการขอย้ายหรือค่าเช่าที่พักในครอบครัวช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้างการประกันชีวิตให้กับลูกจ้างเงินบำนาญเงินรางวัลทำงานนานให้ลูกจ้างชื่อรุ่นของบริษัทของทุนตามปกติเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่หักอาคัยการจ้าง

หนังสือเป็นต้น 2.2 สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพประกอบด้วย การจ้างตั้งรางวัลสวัสดิการหรือสิทธิคนแรกค่าจ้างให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงานอุปสมบทงานศพการจัดขุดทำงานการรื้อถอนหรือการรื้อถอนให้ฟรีกรณีเงินในบัญชีค่าครองชีพเบี้ยขยันค่าเช่าที่พักสิ่งของสามารถไป Internet ได้หากงานเสร็จการจัดสถานที่เลี้ยงฉลองของลูกจ้างการขอย้ายหรือค่าเช่าที่พักในครอบครัวช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้างการประกันชีวิตให้กับลูกจ้างเงินบำนาญเงินรางวัลทำงานนานให้ลูกจ้างชื่อรุ่นของบริษัทของทุนตามปกติเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่หักอาคัยการจ้าง 2.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือการรวมของลูกจ้างประกอบด้วย สหกรณ์ออมทรัพย์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2.4 สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้างการจัดสถานที่เลี้ยงฉลองของลูกจ้างการขอย้ายหรือค่าเช่าที่พักในครอบครัวช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้างการประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง 2.5 สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตประกอบด้วย เงินบำนาญเงินรางวัลทำงานนานให้ลูกจ้างชื่อรุ่นของบริษัทกองทุนบำเหน็จบำนาญเพื่อสวัสดิการที่หักอาคัย 2.6 สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยประกอบด้วย การจัดทัศนศึกษาการแข่งขันทักษะการออกกำลังกาย สวัสดิการที่พนักงานให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยนอกจากนั้นแล้วสวัสดิการที่หักอาคัย (2538 : 22 - 25) ได้กล่าวถึงการจัดประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดไว้ในสถานประกอบการแต่ละแห่งไว้มี 10 ประเภทบริการซึ่งในแต่ละประเภทประกอบด้วยสวัสดิการ

เผชิญกับสภาพปัญหาทางร่างกายจิตใจเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพยายามจัดสภาวะที่ตนเองไม่ไปต่อของประชาชนให้หมดไป สวัสดิการหมายถึงสิ่งบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการพนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอนาคตและมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำนี้เพื่อ

อาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่างๆ ก็ได้แต่ต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินหรือค่าจ้างปกติสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวข้องกับสุขภาพความปลอดภัยและความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสาร ประอบความรู้ความมั่นคงในทางการเงินการพักผ่อนหรือสันทนาการการให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว และการให้ประยัมภ์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไปด้วย พิธี (2530 : 200 - 201) ในคำนิยามไว้ว่า สวัสดิการหมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงาน

11/14/2015

อักษรวิสุทธิ์

ระหว่างสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการที่รัฐให้แก่ประชาชน 1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมในรัฐมิได้หวังผลตอบแทนหรือเพียงการกินต่อยอดของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนกำไร 2. สวัสดิการแรงงานเป็นต้นทุนการผลิตสำหรับนายจ้างการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างย่อมมีค่าใช้จ่ายนายจ้างจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการไหลสมควรวสวัสดิการแรงงานจึงมิใช่การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือคนแบบมูลนิธิหรือการกุศล 3. วัตถุประสงค์ของนายจ้างคือต้องการให้พนักงานมีความสะดวก

กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมายการอุทิศตนให้กับการที่มีส่วนร่วมมีโอกาสที่จะเสนอแนะการได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็นทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีค่าสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้นการที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆได้ผสมความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคนความขัดแย้งจะไม่เกิดขึ้นการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงสุด 1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน Peer Cohesion เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานรู้สึกเป็นมิตรและไม่ตรีกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและช่วยเหลือ

เครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัดต้องชัดเจนของภาชนะที่ใช้ขึ้นที่ 6 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Item Objective Congruency Index) ด้วย(ความสอดคล้อง)ต้องได้ 0.70 จึงจะใช้ได้ขึ้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง Tryout เพื่อไปใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) เพื่อให้ได้

ราชการหรือองค์การธุรกิจจัดให้ขึ้นเพื่อให้ข้าราชการพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำซึ่งมีเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานมีขวัญหรือกำลังใจไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหาทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพึงพอใจในงานมีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุดเพื่อทวีความหนา(2537 : 179)ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าเงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลักและค่า

ในการทำงานที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนหรือค่าตอบแทนปกติที่อาจจัดขึ้นโดยภาครัฐนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายมีความมั่นคงปลอดภัยรวมทั้งการกินต่อยอดเพื่อทดแทนชีวิตที่ดีและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขซึ่ง 8 อาจครอบคลุมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยสวัสดิการแรงงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อลูกจ้างเป็นอย่างมากอย่างไรก็ตามสวัสดิการแรงงานมีข้อแตกต่างไปจากสวัสดิการสังคมหรือรัฐสวัสดิการ(วิจิตรวิวงศ์, 2528, หน้า 42)ในลักษณะที่ว่าสวัสดิการสังคมเป็นสวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปแบบของการประชาสงเคราะห์หรือบริการทางสังคมโดยที่รัฐไม่ได้หวังประโยชน์ตอบแทนโดยตรงประสงค์เพื่อการกินต่อยอดของประชาชนไม่มีการคิดต้นทุนกำไรแต่สำหรับสวัสดิการแรงงานจัดเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่งสำหรับนายจ้างการจัดสวัสดิการลูกจ้างจึงเป็นค่าใช้จ่ายของนายจ้างที่จะต้องคิดเป็นต้นทุนการผลิตด้วยสวัสดิการแรงงานจึงไม่ใช่การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือคนแบบมูลนิธิหรือการกุศลวัตถุประสงค์ของสวัสดิการแรงงานคือการที่นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายเพื่อหวังจะให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นตามไปด้วยแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานที่เป็นพื้นฐานสำหรับนำมาพัฒนาวิธีการจัดสวัสดิการแรงงานให้กับลูกจ้างในสภาพประกอบการมีอยู่หลายแนวคิด

ทางสังคมความมั่นคงในการทำงานเงินเดือนและความเป็นอยู่ส่วนต่างๆจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่กล่าวมาเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งสามารถป้องกันได้เพราะด้านผลการไหลพอใจในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานก็ย่อมตามมาไปด้วย Moos (1974 : 16 - 21)ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้ 1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน(involvement)เป็นลักษณะที่พนักงานหรือบุคลากรมีความรู้สึกเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมายการอุทิศตนให้กับการที่มีส่วนร่วมโอกาสที่จะเสนอแนะการได้รับการยอมรับความคิดเห็นทำให้รู้สึกว่าตนเองสำคัญและเคารพในตนเองมากขึ้นการที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆได้ผสมผสานความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคนทำให้ความขัดแย้งไม่เกิดขึ้นการทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(peer cohesion)เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานหรือบุคลากรรู้สึกเป็นมิตรและไม่ตรีกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและช่วยเหลือกันถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถเป็นมิตรสามารถแนะนำและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้นทำงานอย่างมีความสุขผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย 3. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา(supervisor support)เป็นลักษณะของการทำงานที่

อำเภอสังขละบุรีจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาภาชนะที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามขึ้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัดต้องชัดเจนของภาชนะที่ใช้จำนวน 3 ท่าน 1.ดร.เกรียงไกรโพธิ์เมธีอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2.ดร.ขวัญมิ่งคำประเสริฐ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 3. คุณณิศาณันดา คือผู้จัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอพาราณสีนัดที่ 6 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Item -- objective Congruency Index) ด้วย(ความสอดคล้อง)ที่ 0.5 ขึ้นไปค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ขึ้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาสถิติให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง(Tryout) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์



Sawatudom Construction

บริษัท สวัสดิ์อุดม คอนสตรัคชั่น จำกัด
Sawatudom Construction Co.,Ltd.
13 ซอยประชาอุทิศ 35 แขวงบางมด
เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140
Tel. (02) 427-7715, 427-5231 Fax.(02) 427-2392, 427-3272

วันที่ 15 สิงหาคม 2558

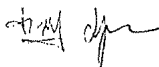
เรื่อง อนุญาตทดสอบแบบสอบถาม
ถึง นางศศิญา วินาธา

ตามที่นางศศิญา วินาธา พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร (EX-MBA) รุ่น 37 วิทยาลัยพาณิชย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามงานวิจัย เรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของผลงาน กรณีศึกษาบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ให้กับพนักงาน บริษัทสวัสดิ์อุดมคอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 30 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามของงานวิจัยเรื่องดังกล่าว

ทางบริษัทฯ พิจารณา และอนุญาตให้นางศศิญา วินาธา แจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดม คอนสตรัคชั่น จำกัด ตามที่ร้องขอได้

จึงแจ้งมาให้ทราบ




(ดร.ประสิทธิ์ มากุลสวัสดิ์อุดม)
กรรมการผู้จัดการบริษัทฯ

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จของงาน ที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำงานวิจัยอิสระของนักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากทุกท่านในการช่วยตอบแบบสอบถามโดยผู้ตอบ
แบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ จากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใดและการเสนอ
ผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความสำเร็จของผลงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง จำกัด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ช่องใดช่องหนึ่งตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	พึงพอใจน้อย (2)	พึงพอใจน้อยมาก (1)
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
1.1 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท ฯ					
1.1.1 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายที่ฝ่ายบริหาร มุ่งมั่นในการพัฒนาระบบคุณภาพการทำงาน, คุณภาพสินค้าให้ได้ตามมาตรฐานที่ลูกค้ายอมรับ ใน ระดับใด					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	พึงพอใจน้อย (2)	พึงพอใจน้อยมาก (1)
1.1.2 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายด้านการส่งเสริมทักษะในการทำงาน เช่น การฝึกอบรมทักษะในการทำงานเพิ่ม ในระดับใด					
1.1.3 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายด้านการควบคุมการบริหารการทำงาน เช่น การจัดแบ่งสายงานภายใน การกระจายการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจของบริษัท ในระดับใด					
1.1.4 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายการสนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม เพื่อสังคมภายในและภายนอกองค์กร เช่น การทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่ในระดับใด					
1.1.5 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารผลกำไรของบริษัท เช่น การใช้ผลกำไรในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์, เครื่องมือที่ทันสมัย, จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ในระดับใด					
1.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท ฯ					
1.2.1 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้าน แบบฟอร์มทำงาน, รถรับส่งพนักงาน, บ้านพักพนักงานให้เช่าราคาถูก, เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานและครอบครัวเสียชีวิต และ บำเหน็จ					
1.2.2 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านการจัดการ - การรักษาพยาบาล เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี, การจัดการ พยาบาลให้คำปรึกษา - การจัดน้ำดื่มที่สะอาด - การจัดห้องน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	พึงพอใจน้อย (2)	พึงพอใจน้อยมาก (1)
1.2.3 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ กีฬาสี เชื่อมความสัมพันธ์ เป็นต้น					
1.2.4 ท่านมีความพึงพอใจสวัสดิการในการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ส่งพนักงานฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ และ การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ในระดับใด					
1.2.5 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัส, เบี้ยขยันประจำเดือน และเงินรางวัลเมื่ออยู่ครบ 10 ปี, 15 ปี และ 20 ปี					
1.3 ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1.3.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านในระดับใด					
1.3.2 ท่านมีความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ในระดับใด					
1.3.3 ท่านมีความพึงพอใจในค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับตัวพนักงานในระดับใด					
1.3.4 ท่านมีความภาคภูมิใจกับคุณภาพของสินค้าและการให้บริการของบริษัทฯ ที่ลูกค้าให้การยอมรับในระดับใด					
1.3.5 ท่านมีความเข้าใจในการสอนงานของหัวหน้างานในระดับใด					
1.3.6 ท่านมีความพึงพอใจในการสื่อสารข่าวสารของบริษัทในระดับใด					
1.3.8 ท่านมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานที่บริษัทฯ จัดให้เช่น สถานที่ที่สะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย ในการทำงานมีเครื่องมือ เครื่องจักรอำนวยความสะดวกไว้ให้เหมาะสม ในระดับใด					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	พึงพอใจน้อย (2)	พึงพอใจน้อยมาก (1)
1.4 ความพึงพอใจในผลงานของตน					
1.4.1 ท่านมีความพึงพอใจกับการที่บริษัทมีนโยบายในการประเมินผลงานของพนักงานทุก ๆ 6 เดือนของบริษัทในการปรับเงินเดือน ในระดับใด					
1.4.2 ท่านมีความพึงพอใจกับกระบวนการวัดผลในด้านการให้ความร่วมมือ ความเชื่อถือได้ การตัดสินใจของตัวพนักงานในการปรับเงินเดือนในระดับใด					
1.4.2 ท่านมีความพึงพอใจในกระบวนการวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในการปรับเงินเดือนในระดับใด					
1.4.3 พนักงานมีความพึงพอใจในการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับใด					
1.4.4 ท่านมีความพึงพอใจในการวัดผลการทำงานเป็นทีม การประเมินผลงานโดยรวมของทีม และผลงานแต่ละบุคคลในทีม โดยใช้ระบบ PBE ในการประเมินผลงานในระดับใด					
1.4.5 ท่านมีความพึงพอใจในการวัดผลการทำงาน โดยนำเอาวันทำงาน ขาดงาน และเวลามาทำงานสายของพนักงานมาใช้ในการวัดผลการปรับเงินเดือนในระดับใด					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในความสำเร็จของผลงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ช่องใดช่องหนึ่งตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในผลของความสำเร็จของผลงาน	ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)
1. การปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัท					
1.1 ท่านสามารถส่งมอบงานในหน้าที่/ ได้รับมอบหมาย ทันตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้					
2. ความสำเร็จของผลงาน					
2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ					
2.2 คุณภาพของผลงานของพนักงานเมื่อพิจารณาจาก ความ ถูกต้อง ความสมบูรณ์และความประณีตในการทำงาน					
2.3 ท่านสามารถใช้ทรัพยากร เช่น วัสดุอุปกรณ์, เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ทางบริษัท ฯ จัดไว้ให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
2.4 ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเข้ารับการศึกษา/ การฝึกอบรม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงาน และเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ					
2.5 ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ แสดงศักยภาพในการทำงาน					
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านกิจกรรม					
3.1 ท่านเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส. เป็นประจำ					
3.2 ท่านเข้าร่วมกิจกรรม ISO 9001: 2008, ISO 14001: 2004 และ OHSAS 18001: 2007					
4. การอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ					
4.1 ท่านมีความเคารพ และมีมารยาทที่พึงปฏิบัติต่อ ผู้บังคับบัญชา					
4.2 ท่านมีความสามัคคีและมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
4.3 ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาและ บริษัท					

ความพึงพอใจในผลของความสำเร็จของผลงาน	ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)
4.4 ท่านรู้จักควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงาน					
4.5 ท่านมีความตรงต่อเวลา					
4.6 ท่านเคารพกฎระเบียบของบริษัท ฯ					
4.7 ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุตสาหกรรมเอ็นจีเนียริง
(ระยอง) จำกัด

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

หากต้องการรับเอกสารผลการวิจัย โปรดระบุ (ผู้วิจัยจะรักษาข้อมูลของท่านเป็นความลับ)

หากมีข้อสงสัย หรือมีความเห็นเพิ่มเติม

โปรดติดต่อ นางศศิธา วัฒนา วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. 097-2398386 E-mail : tonkaow-51104@hotmail.com


ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์



แบบสไลด์ภาพนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
- ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
- ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารงานกับ
ผลงานที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง
(ระยอง) จำกัด

ชื่อผู้วิจัยนางศศิตยา วัฒนา

รหัสประจำตัว56710111

นิสิตหลักสูตร

สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Ex-mba/Y-mba รุ่น 37.....)

หมายเลขโทรศัพท์097-2398386

email.....tonkaow-51104@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษาศส.ดร.บรรพต วิรุณราช



แบบสัณฐานนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
- ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
- ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ

อ.ร. สมานใจ วัฒนสินธุ์

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

4.1 สิงหาคม 2555

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม
(วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารงานกับ
ผลงานที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง
(ระยอง) จำกัด

ชื่อผู้วิจัย นางตติยา วัฒนา

รหัสประจำตัว 56710111

นิสิตหลักสูตร

สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Ex-mba/Y-mbaรุ่น37)

หมายเลขโทรศัพท์ 097-2398386

email tonkaow-51104@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.บรรพต วิรุณราช



แบบสัณยาณต์นี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
- ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
- ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ

ดร. สักดา ดาร์ไลใจ

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

21 / 11 / 2558

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม
(วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารงานกับ
ผลงานที่ได้รับของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง
(ระยอง) จำกัด.....

ชื่อผู้วิจัยนางศศิตยา วัฒนา.....

รหัสประจำตัว 56710111.....

นิสิตหลักสูตร

สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Ex-mba/Y-mba รุ่น 37.....)

หมายเลขโทรศัพท์ 097-2398386.....

.....email...tonkaow-51104@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษาศศ.ดร.บรรพต วิรุณราช.....

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน		ความพึงพอใจความสำเร็จ		ข้อเสนอแนะ	
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
1	1.00	23	1.00	38	1.00
2	1.00	24	1.00		
3	1.00	25	1.00		
4	1.00	26	1.00		
5	1.00	27	1.00		
6	0.67	28	1.00		
7	1.00	29	1.00		
8	1.00	30	1.00		
9	1.00	31	1.00		
10	0.67	32	1.00		
11	1.00	33	1.00		
12	1.00	34	1.00		
13	1.00	35	1.00		
14	1.00	36	1.00		
15	1.00	37	1.00		
16	1.00				
17	1.00				
18	1.00				
19	1.00				
20	1.00				
21	1.00				
22	1.00				

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT YY

/METHOD=ENTER AA BB CC DD

/RESIDUALS DURBIN .

Regression

Notes		
Output Created		13-ก.ย.-2015 16:26:49
Comments		
	Data	C:\Users\Acer\Desktop\ งานวิจัยที่ใช้ EX-37 MBA\SPSS IS TIK (แก้ไข)\Run SPSS - 182 ชุด (งานจริง).sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	182
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.								
	Weight Handling									
	Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT YY /METHOD=ENTER AA BB CC DD /RESIDUALS DURBIN . </pre>								
	Resources	<table> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td>00:00:00</td> </tr> <tr> <td>Memory Required</td> <td>3180 bytes</td> </tr> <tr> <td>Additional Memory Required for Residual Plots</td> <td>0 bytes</td> </tr> <tr> <td>Processor Time</td> <td>00:00:00</td> </tr> </table>	Elapsed Time	00:00:00	Memory Required	3180 bytes	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	Processor Time	00:00:00
Elapsed Time	00:00:00									
Memory Required	3180 bytes									
Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes									
Processor Time	00:00:00									

[DataSet1] C:\Users\Acer\Desktop\งานวิจัยที่ใช้ EX-37 MBA\SPSS IS TIK (แก้ไข)\Run SPSS - 182 ชุด (งานจริง).sav

ข้อมูล Programme SPSS ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความสำเร็จของงานของพนักงาน
สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

Variables entered/ Removed (b)

Model	Variables entered	Variables removed	Method
1	รวมผลงานของตน, รวม สวัสดิ์การ, รวมสภาพแวดล้อม ในการทำงาน, รวมนโยบาย(a)	.	Enter

a. Predictors: (Constant), รวมผลงานของตน, รวมสวัสดิ์การ, รวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน, รวมนโยบาย

b. Dependent Variable: ภาพรวมความพึงพอใจทั้งหมด

ANOVA(b)

Model		Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	31.814	4	7.953	171.239	.000(a)
	Residual	8.221	177	0.046		
	Total	40.035	181			

a. Predictors: (Constant), รวมผลงานของตน, รวมสวัสดิ์การ, รวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน, รวมนโยบาย

b. Dependent Variable: ภาพรวมความพึงพอใจทั้งหมด

Coefficients (a)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	coefficients		coefficients			VIF	Std. error
	B	Std. error	Beta				
(Constant)	1.100	0.105		10.519	0.000		
รวมนโยบาย	0.218	0.038	0.300	5.786	0.000	0.433	2.312
รวมสวัสดิการ	0.079	0.023	0.139	3.457	0.001	0.713	1.403
รวมสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	0.293	0.035	0.415	8.433	0.000	0.478	2.092
รวมผลงานของตน	0.159	0.024	0.258	6.708	0.000	0.786	1.272

a. Dependent Variable: ภาพรวมความพึงพอใจทั้งหมด

Collinearity diagnostics (a)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition index	Variance proportions				
				รวม	รวม	รวม	รวม	รวม
				สวัสดิการ	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ผลงาน ของตน	(Constant)	นโยบาย
	1	4.912	1.000	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	2	0.038	11.385	0.01	0.00	0.56	0.00	0.43
1	3	0.024	14.451	0.17	0.04	0.38	0.10	0.57
	4	0.018	16.675	0.81	0.08	0.02	0.24	0.00
	5	0.009	23.579	0.01	0.88	0.04	0.66	0.00

a. Dependent Variable: ภาพรวมความพึงพอใจทั้งหมด

Residuals statistics (a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted value	2.4459	4.8477	3.7883	0.41925	182
Residual	-0.52371	0.54035	0.00000	0.21312	182
Std. predicted value	-3.202	2.527	0.000	1.000	182
Std. residual	-2.430	2.507	0.000	0.989	182

**ข้อมูล Progame SPSS ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง
(ระยอง) จำกัด**

1. Descriptive statistics (ความพึงพอใจด้านนโยบาย)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
นโยบายฝ่ายบริหารมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบ	182	2	5	3.97	0.75
นโยบายด้านการส่งเสริมทักษะในการทำงาน	182	1	5	3.68	0.89
นโยบายด้านการควบคุมการบริหารการทำงาน	182	2	5	3.64	0.78
นโยบายการสนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อส่วนร่วม	182	1	5	3.59	0.93
นโยบายการบริหารผลกำไรของบริษัท	182	1	5	3.65	0.93
Valid N (Listwise)	182				

2. Descriptive statistics (ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สวัสดิการในด้านชุดฟอร์ม, รถรับส่ง ฯลฯ	182	1	5	3.90	0.92
สวัสดิการในด้านการจัดการรักษาพยาบาล, น้ำดื่ม	182	1	5	3.96	0.84
สวัสดิการในด้านนันทนาการเช่น งานเลี้ยง	182	1	5	2.85	1.31
สวัสดิการในการส่งเสริมการศึกษาต่อ, ฝึกอบรม	182	1	5	3.24	1.26
สวัสดิการในด้านโบนัส, เบี้ยขยัน, เงินรางวัล	182	1	5	3.38	1.22
Valid N (Listwise)	182				

3. Descriptive statistics (ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
สภาพแวดล้อมในด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	182	2	5	3.74	0.77
สภาพแวดล้อมในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	182	1	5	3.62	0.77
สภาพแวดล้อมในด้านค่าจ้างที่เหมาะสม	182	1	5	3.41	0.93
สภาพแวดล้อมในด้านความภาคภูมิใจในคุณภาพ	182	2	5	3.74	0.75
สภาพแวดล้อมในด้านการสอนงานของ หน.	182	1	5	3.82	0.84
สภาพแวดล้อมในด้านการสื่อสารข่าวสาร	182	1	5	3.32	1.14
สภาพแวดล้อมในด้านสถานที่การทำงานที่สะอาด	182	1	5	3.73	1.01
Valid N (Listwise)	182				

4. Descriptive statistics (ความพึงพอใจในผลของงาน)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
ผลงานของตนในด้านนโยบายการประเมินการทำงาน	182	1	5	3.74	0.86
ผลงานของตนในด้านกระบวนการวัดผล ในความร่วมมือ	182	1	5	3.27	1.03
ผลงานของตนในด้านกระบวนการวัดประสิทธิภาพ การทำงาน	182	1	5	3.32	1.02
ผลงานของตนในด้านการประเมินผลประสิทธิภาพ การทำงาน	182	1	5	3.42	0.99
ผลงานของตนในด้านการวัดผลการทำงานโดยระบบ PBE	182	1	5	3.46	0.96
ผลงานของตนในด้านการนำเอาวันลา, ขาดงาน, มาสาย มาวัดผล	182	1	5	3.27	1.16
Valid N (Listwise)	182				

5. Descriptive statistics (ผลรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
รวมนโยบาย	182	2.20	5.00	3.71	0.65
รวมสวัสดิการ	182	1.00	5.00	3.46	0.83
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน	182	2.14	5.00	3.62	0.67
รวมผลงานของตน	182	1.00	5.00	3.41	0.76
Valid N (Listwise)	182				

ข้อมูล Programme SPSS ความพึงพอใจในความสำเร็จของงานของพนักงานสวัสดิ์อุตสาหกรรมเอ็นจีเนียริง
(ระยอง) จำกัด

1. Descriptive statistics (การส่งมอบงานให้ทันตามกำหนดเวลา)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
การปฏิบัติงานในด้านการส่งมอบงานได้ทันตามกำหนด	182	2	5	3.96	0.75
Valid N (Lstwise)	182				

2. Descriptive statistics (คุณภาพงาน)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผลสำเร็จของงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง	182	3	5	4.09	0.72
ผลสำเร็จของงานในคุณภาพผลงานของพนักงาน	182	1	5	3.91	0.76
ผลสำเร็จของงานในการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	182	2	5	4.08	0.75
ผลสำเร็จของงานในการเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนา/ ศึกษาต่อ	182	1	5	3.29	1.27
ผลสำเร็จของงานในการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	182	1	5	3.45	1.14
Valid N (Listwise)	182				

3. Descriptive statistics (การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านกิจกรรม)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส.เป็นประจำ	182	1	5	4.08	0.86
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ISO	182	1	5	3.95	1.02
Valid N (Listwise)	182				

4. Descriptive statistics (การอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการมีความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา	182	2	5	4.32	0.69
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการสามัคคีมีน้ำใจต่อเพื่อน	182	3	5	4.35	0.61
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	182	1	5	4.39	0.68
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการควบคุมอารมณ์ในการทำงาน	182	2	5	4.28	0.68
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการตรงต่อเวลา	182	2	5	4.27	0.68
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการเคารพกฎระเบียบบริษัท	182	3	5	4.45	0.62
การอยู่ร่วมกันในสังคมในด้านการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	182	3	5	4.43	0.61
Valid N (Listwise)	182				

5. Descriptive statistics (ผลรวมความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
รวมส่งมอบงานให้ทันตามกำหนด	182	2.00	5.00	3.96	0.75
รวมความสำเร็จของผลงาน	182	2.40	5.00	3.76	0.68
รวมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม	182	1.00	5.00	4.01	0.85
รวมการมีส่วนร่วมในสังคม	182	3.00	5.00	4.36	0.51
รวมการบริหารโดยรวม	182	2.00	5.00	3.79	0.84
Valid N (Listwise)	182				

ภาคผนวก จ
รายงานการตรวจอักษรวิสุทธิ์



11/14/2015

อักษรวิสุทธิ์

Plagiarism Checking Report

Created on Nov 14, 2015 at 13:30 P.S.I

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
149755	Nov 14, 2015 at 13:30 PM	56710111@live.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ รวม 1-2-3 ตรวจอักษรวิสุทธิ์.pdf		

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อารตอุตสาหกรรม จำกัด	พิมพ์ภา ยะมิ่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.77 %
2	ความสามารถของคณะกรรมการกองทุนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี	วิสิษฐศักดิ์ ยิ้มสุข	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.46 %
3	ปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยอุทิศตนให้กับงาน	อนุวัตร ฉาวศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.43 %
4	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอม้านาด้านหนอง จังหวัดสุโขทัย	นงศบุษ จันท	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	0.43 %
5	การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร	กัญจมา ศรีวิสัย	Kasetsart University	0.38 %
6	ความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดกรณีศึกษา: ลูกจ้างองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา	ศิโรตม์ ธีรวัฒน์ชัยดล	มหาวิทยาลัยบูรพา	0.36 %
7	ความพึงพอใจของพนักงานราชการกรมวิชาการเกษตร ต่อความมั่นคงในอาชีพ	นันทน์กมล ชูลสวัสดิ์	Kasetsart University	0.36 %
8	การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี	ปัญญา นพชา	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	0.34 %
9	ทัศนคติของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	มนัส สิทธิเกหง	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.33 %

11/14/2015

อักษรวิสุทธิ

118

Match Details

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

ผู้บริหารมีนโยบายกำหนดไว้ในบุคลากรเช่นการจัดสรรสิ่งของพนักงานจัดชุดเครื่องแบบให้พนักงานมีการจัดเองสำหรับรักษาพยาบาลเบื้องต้นอีกทั้งประกันสังคมเป็นต้นความมั่นคงในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพความเข้มแข็งความคงทนของตำแหน่งและความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหมายถึงความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีความรักความสามัคคีมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันมีการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านส่วนตัวและใน

สามารถทักษะและประสบการณ์เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีการทำงานมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งที่ไม่คาดคิดเหล่านั้นได้รับการยอมรับในสิ่งที่เขาเห็นต้องการอีกทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพขององค์กรที่จะพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพนั้นควรวิเคราะห์ถึงการที่พนักงานได้รับการยอมรับความต้องการทั้งภายในและภายนอกเช่นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสวัสดิการต่างๆค่ารักษาพยาบาลเป็นต้นเนื่องจากสิ่งเหล่านี้

ในการจัดการด้านการลงทุนผู้บริหารสิ่งที่เป็นผู้ที่สำคัญในการดูแลคือการควบคุมความเสี่ยงขององค์กรของความต้องการขั้นพื้นฐานเหล่านี้ 2. ทักษะ Y กล่าวไว้ 2.1 ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงานและต้องการทำงานเป็นการเล่นสนุกหรือการพักผ่อนทั้งนี้เมื่อเทียบกับลักษณะงานและลักษณะของงานควบคุมงาน 2.2 ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ต้องการการบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองชอบค่าพูดที่เป็นมิตรและทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามั่นใจส่วน 2.3 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

การบริหารเป็นอาจจัดเป็นแผนระยะสั้นหรือแผนระยะยาวก็ได้รูปแบบของแผนงานควรประกอบด้วยวัตถุประสงค์นโยบายแนวปฏิบัติและมาตรฐานของงานในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร What จะทำอย่างไร How จะใช้เงินเท่าไร How money จะมอบหมายให้ใครทำ Who และจะกระทำเมื่อไร When นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์สภาพแวดล้อมที่อาจกระทบของสิ่งกระทบของบุคคลตลอดจนชนชั้นกรรมนิยมประเพณีอันเป็นที่ยึดถือของบุคคลในสังคมด้วย 2. การจัดการ

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

จัดไว้ในเขมรรับส่งพนักงานอาหารกลางวันชุดเครื่องแบบพนักงานตำรวจพยาบาลมีประกันสังคมที่กองทุนเงินทดแทนเป็นต้นความมั่นคงในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงานความเข้มแข็งความคงทนของตำแหน่งและความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหมายถึงความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีความรักความสามัคคีมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันมีการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านการงานต้องพึ่งพาอาศัยกันทั้งมีความสุขและมีความทุกข์

เป็นอย่างไรเพื่อจะได้นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความมีประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรจากแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่าการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึงกิจกรรมที่บุคลากรหรือพนักงานกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจเพื่อจุดมุ่งหมายที่เขาคาดหวังโดยการใช้เวลาและความสามารถทักษะและประสบการณ์เพื่อให้งานนั้นได้ทำนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับการยอมรับในสิ่งที่ต้องการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพขององค์กรที่จะพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพนั้นควรวิเคราะห์ถึงการที่พนักงานได้รับการยอมรับความต้องการทั้งภายในและภายนอกเช่นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสวัสดิการต่างๆค่ารักษาพยาบาลเป็นต้นเนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจให้กับพนักงานช่วยให้ต่างชีวิตง่ายขึ้นส่งเสริมทางด้านสุขภาพและพละการที่ดีให้กับพนักงานช่วยให้พนักงานไม่กังวลกับสิ่งแวดล้อมมีการพัฒนาการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์และยังเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมนอกจากนี้ยังทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายขององค์กร 2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความมั่นคงมากที่สุดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 30 ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบปฏิบัติงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาสแต่ในขณะเดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวไปด้วยดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรงจริงจังจะเน้นค่าตอบแทนค่ารางวัลและผลประโยชน์อื่น ๆ ในการใช้ระเบียบหน้าที่และคุณภาพในการลงทุนที่ผู้บริหารให้ที่นั่นผู้ที่สำคัญของการปฏิบัติงานคือการตอบสนองความต้องการของคนที่มีความต้องการขั้นพื้นฐานที่นั่นทฤษฎี Y กล่าวไว้ 1. ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงานและต้องการทำงานเป็นการเล่นสนุกหรือการพักผ่อนทั้งนี้เมื่อเทียบกับลักษณะงานและลักษณะของงานควบคุมงาน 2. ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ต้องการการบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองชอบค่าพูดที่เป็นมิตรและทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามั่นใจส่วน 2.3 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งต่างๆรวมทั้งยังแสวงหาความรู้เพิ่มเติมขึ้นด้วยลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคล

สำคัญขั้นพื้นฐานของกระบวนการบริหารผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าแผนงานเป็นหลักและเป็นรากฐานของกิจกรรมปฏิบัติงานทั้งปวงถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดีการวางแผนในการบริหารงานนั้นอาจจัดทำได้เป็นแผนระยะสั้นหรือแผนระยะยาวก็ได้รูปแบบของแผนงานควรประกอบด้วยวัตถุประสงค์นโยบายแนวปฏิบัติและมาตรฐานของงานในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How money) จะมอบหมายให้ใครทำ (Who) จะกระทำเมื่อไร (When) และจะกระทำเมื่อใด (When)

11/14/2015

อักษรวิสุทธิ์

25. สารคดีเรื่อง 2550 26 27 กล่าวไว้สำหรับกิจกรรมหลักๆ ในด้านบริหาร ประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประการคือ 1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตขององค์กรเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และกำหนดวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2. การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การจัดคนกับงาน จัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับแผนงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดการองค์กรที่จัดไว้ว่าอยู่ในส่วนของความคิดนี้เข้าไปสู่การกระทำที่สำเร็จเป็นรูปธรรมจะต้องอาศัยสมาชิกในองค์กรซึ่งหมายถึงตนเองและผู้ร่วมงานกันทำงานและเพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานได้ตามความสามารถอย่างเต็มที่และบรรลุวัตถุประสงค์จะต้องอาศัยกิจกรรมในลำดับต่อไปนี้เรียกว่าการนำ 3. การนำ (Leading) ประกอบด้วย เนื้อหา 2

นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพทางภูมิศาสตร์สภาวะแวดล้อมที่อาจกระทบถึงองค์การของบุคคลตลอดจนวัฒนธรรมนิยมประเพณีที่เป็นที่ยึดถือของบุคคลในกลุ่มนั้นๆ ด้วย 2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานเป็นหน่วยย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายงานควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษาและหน่วยงานช่วยพร้อมทั้งกำหนดช่วงการบังคับบัญชาไว้ด้วย ซึ่งตามปกติช่วงการบังคับบัญชามักจะอยู่ระหว่าง 3 -- 15 หน่วยงานย่อย

โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไรเพื่อให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนต้องครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานในบุคลากรในแผนกหรือฝ่ายใดปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้เพื่อแผนหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วย 3. การเป็นผู้นำ (Leading) เป็นการจูงใจการชักนำการกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มมนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าความพยายามเพราะคนมักไม่ค่อยชอบความ 4. การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลดำเนินงานเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่ตาม (Dalf, 2006 อ้างใน สารคดีเรื่อง 2550 :26 -27) กล่าวถึงกิจกรรมหลักทางการจัดการแบ่งออกเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประการคือ 1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตของธุรกิจตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเป้าหมายวัตถุประสงค์และวิธีการในการทำงานชัดเจนตามของเขตที่กำหนดแล้วผู้บริหารจึงดำเนินการต่อไปคือการจัดการ 2. การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคลากรแบ่งแผนงานและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับแผนงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดการวางแผนและการจัดการองค์กรที่จัดไว้ว่าอยู่ในส่วนของการคิดซึ่งเป็นนามธรรมเพื่อให้ส่วนการคิดนี้เข้าไปสู่การกระทำที่สำเร็จเป็นรูปธรรมจะต้องอาศัยสมาชิกในองค์กรซึ่งหมายถึงตนเองและผู้ร่วมงานกันทำงานและเพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานได้ตามความสามารถอย่างเต็มที่และบรรลุตามวัตถุประสงค์จะต้องอาศัยกิจกรรมในลำดับต่อไปนี้เรียกว่าการนำ 3. การนำ

การจ้างให้พนักงานหรือผู้รับจ้างอื่นให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่นงานแต่งงานอุปสมบทงานศพการจัดขุดทำงานการรื้อถอนหรือการรื้อถอนให้ฟรีกรณีเงินในบัญชีค่าครองชีพเบี้ยขยันค่าเช่าที่พักสิ่งของสิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้างการประกันชีวิตให้กับลูกจ้างเงินบำนาญเงินรางวัลทำงานนานให้ลูกจ้างชื่อรุ่นของบริษัทของทุนตามปกติเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่หักอาคัยการจ้าง

หนังสือเป็นต้น 2.2 สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพประกอบด้วย การจ้างตั้งรางวัลสวัสดิการหรือสิทธิคนแรกค่าจ้างให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่นงานแต่งงานอุปสมบทงานศพการจัดขุดทำงานการรื้อถอนหรือการรื้อถอนให้ฟรีกรณีเงินในบัญชีค่าครองชีพเบี้ยขยันค่าเช่าที่พักสิ่งของสิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้างการประกันชีวิตให้กับลูกจ้างเงินบำนาญเงินรางวัลทำงานนานให้ลูกจ้างชื่อรุ่นของทุนตามปกติเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่หักอาคัยการจ้าง 2.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือการรวมของลูกจ้างประกอบด้วย สหกรณ์ออมทรัพย์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2.4 สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้างการจิตอาสาและเงินอุดหนุนของลูกจ้างการช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว 3 | การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้างการประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง 2.5 สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตประกอบด้วย เงินบำนาญเงินรางวัลทำงานนานให้ลูกจ้างชื่อรุ่นของบริษัทกองทุนบำเหน็จเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่หักอาคัย 2.6 สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยประกอบด้วย การจัดทัศนศึกษาการแข่งขันทักษะการออกกำลังกาย สวัสดิการที่พนักงานให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยนอกจากนั้นแล้วสวัสดิการที่พบ (2538 : 22 - 25) ได้กล่าวถึงการจัดประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดไว้ในสถานประกอบการแต่ละแห่งไว้มี 10 ประเภทบริการซึ่งในแต่ละประเภทประกอบด้วยสวัสดิการ

เผชิญกับสภาพปัญหาทางร่างกายจิตใจเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพยายามจัดสภาวะที่ตนเองไปโตของประชาชนให้หมดไป สวัสดิการหมายถึงสิ่งบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการพนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอนาคตเป็นหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อันใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำนี้เพื่อ

อาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่างๆ ก็ได้แต่ต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินหรือค่าจ้างปกติสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวข้องกับสุขภาพความปลอดภัยและความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสาร ประอบความรู้ความมั่นคงในทางการเงินการพักผ่อนหรือสันทนาการการให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัวและการให้ประยัมภ์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไปด้วย พิธี (2530 : 200 - 201) ในคำนิยามไว้ว่าสวัสดิการหมายถึงบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงาน

11/14/2015

อักษรวิสุทธิ์

ระหว่างสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการที่รัฐให้แก่ประชาชน 1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปแบบของการประชามชณะหรือบริการสังคมในรัฐมิได้หวังผลตอบแทนหรือเพียงการกินต่อยอดของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนกำไร 2. สวัสดิการแรงงานเป็นต้นทุนการผลิตสำหรับนายจ้างการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างย่อมมีค่าใช้จ่ายนายจ้างจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการไหลสมศวสวัสดิการแรงงานจึงมิใช่การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือคนแบบมูลนิธิหรือการกุศล 3. วัตถุประสงค์ของนายจ้างคือต้องการให้พนักงานมีความสะดวก

กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมายการอุทิศตนให้กับการมีส่วนร่วมโอกาสที่จะเสนอแนะการได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็นทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีค่าสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้นการที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆได้ผสมความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคนความขัดแย้งจะไม่เกิดขึ้นการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงสุด 1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน Peer Cohesion เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานรู้สึกเป็นมิตรและมีมิตรกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและช่วยเหลือ

เครื่องมือวิจัยและดำเนินการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาหรือสิ่งที่จารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ในที่ 6 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยนาคำ IOC (Item Objective Congruency Index) ซึ่งมีค่าสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 จึงจะใช้ได้พื้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง Tryout เพื่อไปใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้

ราชการหรือองค์การธุรกิจจัดให้ข้นเพื่อให้ราชการพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำซึ่งมีเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานมีขวัญหรือกำลังใจไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหาทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพึงพอใจในงานมีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุดเพืุ่ศรวิญญวณพ(2537 : 179)ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าเงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลักและค่า

ในการทำงานที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนหรือค่าตอบแทนปกติที่อาจจัดขึ้นโดยภาครัฐนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายมีความมั่นคงปลอดภัยรวมทั้งการกินต่อยอดเพื่อทดแทนชีวิตที่ดีและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขซึ่ง 8 อาจครอบคลุมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยสวัสดิการแรงงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อลูกจ้างเป็นอย่างมากอย่างไรก็ตามสวัสดิการแรงงานมีข้อแตกต่างไปจากสวัสดิการสังคมหรือรัฐสวัสดิการ(วิจิตรระวีวงศ์, 2528, หน้า 42)ในลักษณะที่ว่าสวัสดิการสังคมเป็นสวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปแบบของการประชามชณะหรือบริการทางสังคมโดยที่รัฐไม่ได้หวังประโยชน์ตอบแทนโดยวัตถุประสงค์เพื่อการกินต่อยอดของประชาชนไม่มีการคิดต้นทุนกำไรแต่สำหรับสวัสดิการแรงงานจัดเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่งสำหรับนายจ้างการจัดสวัสดิการลูกจ้างจึงเป็นค่าใช้จ่ายของนายจ้างที่จะต้องคิดเป็นต้นทุนการผลิตด้วยสวัสดิการแรงงานจึงไม่ใช่การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือคนแบบมูลนิธิหรือการกุศลวัตถุประสงค์ของสวัสดิการแรงงานคือการที่นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายเพื่อหวังจะให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นตามไปด้วยแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานที่เป็นพื้นฐานสำหรับนำมาพัฒนาวิธีการจัดสวัสดิการแรงงานให้กับลูกจ้างในสภาพประกอบการมีอยู่หลายแนวคิด

ทางสังคมความมั่นคงในการทำงานเงินเดือนและความเป็นอยู่ส่วนต่างๆเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่กล่าวเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งสามารถป้องกันได้เพราะด้านผลการพอใจในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานก็ย่อมตามมาไปด้วย Moos (1974 : 16 - 21)ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้ 1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานหรือบุคลากรมีความรู้สึกเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมายการอุทิศตนให้กับการมีส่วนร่วมโอกาสที่จะเสนอแนะการได้รับการยอมรับความคิดเห็นทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและเคารพในตนเองมากขึ้นการที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆได้ผสมผสานความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคนทำให้ความขัดแย้งไม่เกิดขึ้นการทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (peer cohesion) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานหรือบุคลากรรู้สึกเป็นมิตรมีมิตรกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและช่วยเหลือกันถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถเป็นมิตรสามารถแนะนำและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้นทำงานอย่างมีความสุขผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย 3. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (supervisor support) เป็นลักษณะของการทำงานที่

อำเภอสังขละบุรีจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อดัชนีชี้วัดความสำเร็จในที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามขึ้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและดำเนินการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาหรือสิ่งที่จารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน 1.ดร.เกรียงไกรโพธิ์เมธีอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2.ดร.ขวัญมิ่งคำประเสริฐ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 3.คุณณิศาณันดา คือผู้จัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอพาราณสีนัดที่ 6 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยนาคำ IOC (Item -- objective Congruency Index) ซึ่งมีค่าสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไปค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00พื้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาสถิติให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง (Tryout) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยวิธีการนาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า