ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ นางสาวทิพยวรรณ เอี่ยมวงษา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....

(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทร์น้อย)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทร์น้อย)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.รชฎ จันทร์น้อย ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ นางบุษป์สุคนธ์ หิรัณยวิรุฬห์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ให้โอกาสในการศึกษาข้อมูลในงานนิพนธ์ตลอดจนเพื่อนร่วมงานและผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำงานนิพนธ์ และขอขอบคุณครู-อาจารย์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือจนงานนิพนธ์ครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณพระคุณบุพการี ที่ให้กำลังใจให้ การสนับสนุน ในการทำนิพนธ์ คุณค่าและผลประโยชน์อันพึงจะเกิดขึ้นจากการนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้ผู้มีอุปการคุณทุกคน

ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา

57930015: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
คำสำคัญ: ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน/ บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา: ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND OPINIONS TOWARD WORK EFFECTIVENESS AMONG EMPLOYEES WORKING FOR L.C.B. CO., LTD) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: รชฎ จันทร์น้อย, Ph.D หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ทำการเก็บข้อมูลจำนวน 166 ชุด โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างประชากร การสุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี สำหรับพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกับสภาพแวดล้อมมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะเฉพาะงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานและด้านผลผลิต

3. จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กันโดยรวมในระดับที่ต่ำทุกด้าน

57930015: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A. (PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)
KEYWORDS: WORK ENVIRONMENT AND OPINIONS TOWARD WORK EFFECTIVENESS/ L.C.B. CORPORATION CO., LTD.

TIPAWAN IAMWONGSA: THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND OPINIONS TOWARD WORK EFFECTIVENESS AMONG EMPLOYEES WORKING FOR L.C.B. CO., LTD. ADVISOR: RACHATA CHANNOI, Ph.D. 81 P. 2016.

The purpose of this study was threefold. First, it aimed at examining work environment of L.C.B. Co., Ltd. Also, this study intended to investigate work effectiveness of this corporation. The third purpose was to determine the relationship between work environment and work effectiveness among the employees working for this corporation. This quantitative study used a questionnaire to collect the data from 166 respondents. This researcher determined the population and sample participating in this study, sampling the subjects, collecting the data and analyzing them by using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) The statistical tests included frequency, percentage, means, standard deviation, and the test of Pearson Product Moment Coefficient

The result of the study were as follows:

1. The subjects expressed their opinions toward work environment at a moderate level. Which is in bad criteria. When considering each aspect, the one in relation to work supervision was rated at the highest level, followed by the specific type of work, security and safety, social type, communication, job advancement, organization and management, work environment, wages, welfare and other benefits, respectively

2. Regarding the work effectiveness, the subjects expressed their opinions toward this matter at a high level. Which is in good condition. Specifically, they rated the aspect in relation to quality at the high level, followed by quantity, and production, respectively.

3. It was shown that were positive low relationship between work environment and work effectiveness was not relevant for every aspect.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

สมมติฐานในการวิจัย 2

ขอบเขตของการวิจัย 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 4

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม 9

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 14

บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด 21

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 21

3 วิธีดำเนินการวิจัย 33

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 33

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 33

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 35

การเก็บรวบรวมข้อมูล 35

การวิเคราะห์ข้อมูล 36

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 36

4 ผลการวิจัย 38

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล 38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด 40

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด 50

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน 53

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 55

สรุปผลการวิจัย 55

อภิปรายผล 59

ข้อเสนอแนะ 67

บรรณานุกรม 70

ภาคผนวก 75

ประวัติย่อของผู้วิจัย 81

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด	30
2	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด	32
3	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (n = 166)	38
4	ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม (n = 166)	40
5	ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความมั่นคงปลอดภัย	41
6	ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	42
7	ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านองค์การและการจัดการ	43
8	ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านค่าจ้าง	43
9	ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านลักษณะเฉพาะงาน	44
10	ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการนิเทศงาน	45
11	ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านลักษณะทางสังคม	46
12	ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการติดต่อสื่อสาร	47
13	ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านสภาพการทำงาน	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

14 ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ 49

15 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม (n = 166) 50

16 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามด้านปริมาณงาน 50

17 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านคุณภาพ 51

18 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านผลผลิต 52

19 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด 53

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 3

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องสรรหากลยุทธ์มาสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์การของตนเอง สร้างจุดแข็ง และกำจัดจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด ปรับตัวให้ทันต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พร้อมทั้งหลบหลีกภัยคุกคามที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมที่เปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจที่ผกผัน การเมืองที่ไม่แน่นอน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ก้าวขึ้นเป็นองค์การชั้นนำที่ได้รับการยอมรับและสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงยั่งยืนตลอดไป ความมุ่งหวังขององค์การธุรกิจต่าง ๆ จะสัมฤทธิ์ผลได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการประกอบกัน อาทิ เงินทุนมาก เครื่องมือเครื่องจักรทันสมัย ข้อมูลข่าวสารที่มากเพียงพอ กลยุทธ์การบริหารธุรกิจ วิสัยทัศน์ผู้นำนวัตกรรมที่แตกต่าง และที่สำคัญที่สุด คือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ (สมยศ แย้มเผื่อน, 2551)

ในการจัดการบริหารองค์กรในปัจจุบัน คำว่า “ประสิทธิภาพ” ถูกยกขึ้นมากล่าวอ้างถึงเสมอ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะสร้างให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะภายหลังการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. 2541 และ พ.ศ. 2542 ที่ทำให้พนักงานในองค์กรต่าง ๆ ต้องทำงานอย่างมีคุณภาพ ทุ่มเทและสร้างคุณค่าแก่ธุรกิจ เพื่อที่องค์กรจะสามารถอยู่ได้ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งสำหรับการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนช่วยสร้างสมรรถนะและความสามารถ (Competency and capability) และความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage) หลายองค์กรจึงมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แสวงหาแนวทางปรับปรุงการบริหารด้วยกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551, หน้า 416)

บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ตั้งอยู่ที่ 75/ 50 หมู่ 10 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 เป็นบริษัทจัดตั้งโดยคนไทย โดยประกอบธุรกิจประเภทหล่อหลอมโลหะกลึงโลหะ ได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จึงมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาและการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจนเห็นการเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนในระยะเวลาที่ผ่านมา โดยมีนโยบายมุ่งเน้นพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยทางบริษัท ฯ ได้มีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อเป็นการควบคุม

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และให้พนักงานมีระเบียบวินัยในการทำงาน ในขณะเดียวกัน ทางบริษัท ฯ ก็มีการให้สวัสดิการแก่พนักงาน เช่น การให้โบนัส การจ่ายค่ารักษาพยาบาล แต่ทางบริษัท ฯ ยังพบว่าพนักงานยังมีการขาดงาน การมาสาย และการลาออกของพนักงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะเนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นแผนกที่จะต้องติดต่อประสานงานกับลูกค้าโดยตรง เมื่อมีการลางานหรือลาออกก็จะทำให้เกิดการให้บริการล่าช้าและมีผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จึงสนใจที่จะศึกษาความความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารการจัดการและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพียงใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงสนับสนุนให้มีการจัดการบุคลากรและการเพิ่มศักยภาพในการทำงานต่อไป และจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้มาใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีความตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุดและปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

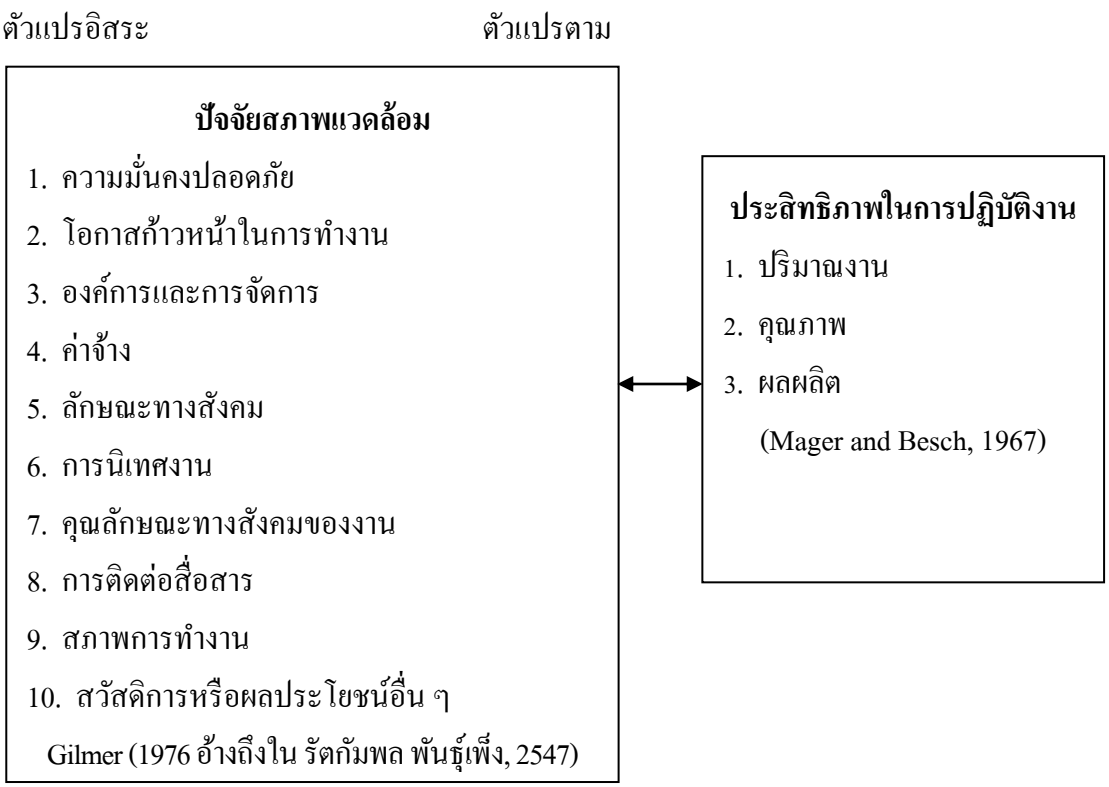
1. ขอบเขตด้านพื้นที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 255 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาวิจัยครั้งนี้ คือ มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ดัดแปลงมาจาก Gilmer (1967 อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547) ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงานสภาพการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพ ผลผลิต

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการดำเนินวิจัยระหว่างเดือนมกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2559

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดปัจจัยสภาพแวดล้อมของ Gilmer (1967 อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547) และแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Mager and Besch (1967) มาเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไปปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายในหน่วยงาน

2. ทราบถึงความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

3. เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมการสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์การและการจัดการ หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การ

4. ค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสม กับงานที่รับผิดชอบ

5. ลักษณะเฉพาะของงาน หมายถึง เป็นเรื่องงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งทีทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม หมายถึง การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดและมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ หมายถึง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลดค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

วันหยุดพักผ่อนประจำปี หมายถึง วันหยุดที่กฎหมายกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยปีละ 6 วัน

การลาค่ารักษาพยาบาล หมายถึง การได้รับค่ารักษาพยาบาลระหว่างการรักษาไม่สบาย เพราะความเจ็บไข้ ความเจ็บป่วย ตลอดจนความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิต และแพทย์ลงความเห็นว่าจำเป็นต้องทำการรักษาให้กลับสู่สภาพปกติ

การจัดประกันภัย หมายถึง การจัดให้มีประกันภัย สามารถช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเมื่อเกิดความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินต่าง ๆ ที่ได้ทำประกันภัยไว้ โดยการเฉลี่ยหรือการกระจายความเสียหายไปยังสมาชิกที่ทำประกันภัย โดยมีบริษัทประกันภัยเป็นผู้ทำหน้าที่เก็บเบี้ยประกันและชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้เอาประกันภัยหรือผู้รับประโยชน์ตามที่ระบุไว้ในสัญญา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงาน คุณภาพงาน และอัตราผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ประสิทธิภาพของพนักงานทุกระดับภายในองค์กรภายใต้ขอบเขตวิธีการซึ่งองค์กรระบุไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือการประสบผลสำเร็จเพื่อความอยู่รอดขององค์กร มี 3 ประการ ดังนี้

1. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ

2. คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงานจากหัวหน้า

3. ผลผลิต หมายถึง ผลงานที่พนักงานแสดงออกมาภายใต้นโยบายการทำงานขององค์กรโดยศึกษาจากอัตราผลผลิต

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด” ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (1949 อ้างถึงใน ชุติมา มาลัย, 2548, หน้า 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2546, หน้า 32) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวตัวคนในขณะทำงาน อาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) ได้ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้ หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะทำงานและมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพต่อชีวิตของคนงานด้วย

กรองแก้ว อยู่สุข (2543, หน้า 47) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการแปลความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้น ๆ ผ่านภูมิหลังของตนเอง ซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวต่างกัน

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546, หน้า 24) ได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเป็นอยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน อาจเป็นคนซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือสิ่งของที่เป็นเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมา

ใช้ประกอบการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ก๊าซ ไอสาร ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ต่าง ๆ เช่น วัว ควาย แมว สุนัข ไก่ ยุง ปลา และเชื้อโรคที่กระจัดกระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน

Jones (1949 อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติทำงานอยู่ในหน่วยงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ดังนี้

คนองยุทธ กาญจนกูล, วชิรพันธุ์ จันทมาศ และเรณู สุขารบฆ์. (2542, หน้า 223-226) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อบังคับ รวมถึงนโยบายในการบริหารงานต่างขององค์กร

2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ทำเลที่ตั้งขององค์การ แสงสว่าง สี อุณหภูมิ ฝุ่นละออง เครื่องมือ และอุปกรณ์

4. กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผนงาน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัล การควบคุมงาน และการประสานงาน

5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ การรับรู้ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ทำให้บุคคลมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

Jones (1948 อ้างถึงใน ชุติมา มาลัย, 2548, หน้า 37) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ตาม

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment) มีความสำคัญมากที่สุด เพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อประเพณี และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented environment) ได้แก่ สภาพชนบท และสภาพเมืองในสังคม

Gilmer (1976 อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547, หน้า 12-14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมการสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การ

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the job) เป็นเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับคน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดและมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การใช้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องจักรไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

ในความคิดของผู้วิจัย ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เห็นว่าความหมายของ Gilmer เป็นนิยามที่ยอมรับกันทั่วไป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้นิยามของ Gilmer เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

Moos (1974, pp. 99-101) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของคนต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกัน มตินี้ประกอบด้วยมาตราย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมาย การอุทิศตนให้กับงาน การมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละคน ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานรู้สึกเป็นมิตรและมีไมตรีกับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนและช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถเป็นมิตร สามารถแนะนำและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น จะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข ผลปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

1.3 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน การที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้าง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แสดงออก และเมื่อลูกจ้างปฏิบัติงานได้ดีก็ชมเชยให้รางวัล หรือให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลการทำงานดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal development dimension) ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน จะวัดใน 3 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งเน้นงาน ด้านความกดดันในงาน

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเองได้ มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง ลูกจ้างสามารถทำงานโดยใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ก็จะพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task orientation) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานที่ดี ปรับปรุงทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการทำงานให้สำเร็จในการทำงาน ถ้ามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีชัดเจน สามารถปฏิบัติเข้าใจในแผน และผลงานที่ได้ก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work pressure) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน การทำงานที่รีบด่วนและต้องแข่งกับเวลา ความกดดันในงานนั้น อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เสียง แสง อาจเกิดจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด ในการทำงานที่มีความกดดันมาก ผลของงานก็อาจไม่ดีเท่าที่ควร

3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System maintenance dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนโยบายต่าง ๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน

การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน แบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนในงาน ด้านการควบคุม ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3.1 ด้านความชัดเจน (Clarity) เป็นลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างรู้สึกคาดหวังในการทำงานอย่างไร มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน กฎระเบียบนโยบายต่าง ๆ ได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนในการทำงาน ถ้าได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปัญหาความขัดแย้งในเรื่องของบทบาทจะไม่เกิดขึ้น เพราะทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง ลักษณะการดูแลจัดการให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงานภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน โดยทั่วไปในการทำงานจะมีกฎข้อบังคับไว้เพื่อความเรียบร้อยในการทำงาน แต่ควบคุมควรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้ เพราะถ้าหากลูกจ้างรู้สึกว่านายจ้าง หรือข้อบังคับเข้มงวดเกินไป บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัด ทำให้เกิดความเครียด ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) หมายถึง การเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการทำงาน ถ้าได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม รูปแบบ และวิธีในการทำงานใหม่ ไม่ซ้ำซากจำเจ พนักงานจะรู้สึกถึงบรรยากาศในการทำงานที่แปลกใหม่ ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน (Physical comfort) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความรู้สึกสบายในการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในการทำงาน ถ้าสถานที่ทำงานมีการระบายอากาศดี สี แสง และการตกแต่งภายในที่ดี พนักงานก็จะรู้สึกสดชื่นและอยากทำงานมากขึ้น

Savichi and Cooley (1987 อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546, หน้า 23-24) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมากน้อยที่มีอิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใด ก็จะยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและนำมาพัฒนาในการปฏิบัติได้ดีขึ้น

1.2 การมุ่งงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามแผน ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นปริมาณและคุณภาพมากเกินไป อาจจะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคคลทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ โดยเน้นที่ประสิทธิภาพที่หลากหลายและแปลกใหม่ เช่น การนำวิทยาการใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคคลากรในองค์การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมาได้

1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานและบุคคลน้อย แต่ให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่ และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความเครียด ซึ่งขัดขวางต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นได้

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533, หน้า 22) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

วิสัย พฤกษะวัน (2549, หน้า 16) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังแบ่งออกเป็นอีก 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เป็นชีวภาพ (Biological factors) ได้แก่ มนุษย์ที่ทำงานร่วมกัน เช่น ผู้บังคับบัญชา

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical factors) ได้แก่ ความร้อนหนาวของอากาศ และความชื้น แสงสว่าง สี และเสียง

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 17) สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสรุปประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือวัสดุ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เสียงรบกวน ช่วงเวลาในการทำงาน เวลาหยุดพัก สภาพแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางจิตหรือทางสังคม เช่น พฤติกรรมของผู้มีอำนาจ ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจ ความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Gilmer (1976 อ้างถึงในรัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547, หน้า 12-14) ในการวัดตัวแปรอิสระ เพื่อหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมด 10 ด้าน ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. องค์การและการจัดการ
4. ค่าจ้าง
5. ลักษณะทางสังคม
6. การนิเทศงาน
7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน
8. การติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นความต้องการของเจ้าของ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้ประกอบการเป็นอย่างยิ่ง เพราะการมีประสิทธิภาพการทำงานนั้น หมายถึง ศักยภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่มีคุณภาพ สามารถทำงานให้เกิดผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในเชิงธุรกิจจะทำให้เพิ่มผลผลิตได้อย่างดี มีผู้ทรงคุณวุฒิให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ พอจะประมวลมาเป็นตัวอย่างได้ดังนี้

ณัฐธัญ ถนัดรบ (2545) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดี

ต่อองค์กร โดยสอดคล้องกับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526, หน้า 504) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกรณีของติน ปรัชญพฤทธิ์ (2552, หน้า 130) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุ บุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความเร็วและความราบเรียบ

ซึ่งไม่แตกต่างกับแนวคิดของ Plowman and Peterson (1989, p. 325 อ้างถึงใน กชกร เอ็นดูราษฎร์, 2547, หน้า 11) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิ์ภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้กำไรมากที่สุด

Mager and Besch (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้น ตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2549, หน้า 71) ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ระดับของพฤติกรรมหรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนดหรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว และสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต

ดังนั้น จากความสำคัญของบุคลากรที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ลดต่ำลงหรืออาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากร และทุกคนพึงพอใจ โดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุด ไม่ว่ายุคใดสมัยใด การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองนั้น คนได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรืออาจพูดได้ว่าคนกับงานเป็นสิ่งคู่กัน ฉะนั้น การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่การที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ย่อมอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

ชาริณี จันทร์แสงศรี (2540, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สติปัญญา การศึกษา และบุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยลักษณะส่วนบุคคลจะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรที่ต่างกันออกไป

ซึ่งสอดคล้องกับวรจิตร หนองแก (2550, หน้า 19-20) ได้เสนอว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. Demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ และเผ่าพันธุ์
2. Competency characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษา อบรม และสั่งสมประสบการณ์
3. Psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา อันได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

โดยสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Steers (1977 อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิอ่อน, 2550) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้ รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะขาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้นนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน น่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สำหรับแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ได้มีผู้ให้ความหมายและนิยามไว้ดังต่อไปนี้ เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 251) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำมีความหมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจภาคภูมิใจ ซึ่งต่างกับแนวคิดของธวัชชัย เมฆกระจาย (2547) ซึ่งได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และความรับผิดชอบในการบังคับบัญชาของงานใดงานหนึ่ง หรือได้รับมอบหมายงานว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง หน้าที่หลัก หน้าที่รอง และความสัมพันธ์กับสายงานอื่น ๆ ภายใต้มาตรฐานการปฏิบัติงานที่พนักงานจะต้องปฏิบัติให้

ประสบความสำเร็จตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 6 ประการ ได้แก่

2.1.1 การวางแผนและการจัดระบบงาน (ความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการคาดการณ์ กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม)

2.1.2 ความรับผิดชอบ (การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)

2.1.3 ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน)

2.1.4 ความอุตสาหะ (ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา)

2.1.5 การรักษาวินัย (การปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เคารพกฎระเบียบต่าง ๆ)

2.1.6 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับหน้าที่ (การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของหน่วยงาน)

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ คือ การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยลักษณะของงานเป็นงานที่มีนโยบาย เป้าหมาย และขอบเขตงานที่ชัดเจน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีเสถียรภาพ มีความสอดคล้อง มีความต่อเนื่องและมีมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คุ้มค่ากับเวลาที่ได้ทุ่มเท เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งผลให้มีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 196) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น หมายถึง การมีตำแหน่งงานที่สำคัญ ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงาน ถูกควบคุมน้อยลง และสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคนและเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้า และเป็นความสำเร็จในการทำงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงฐานะบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชี่ยวบุณย์ ทิชินพงศ์ (2541, หน้า 13) กล่าวว่า องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งไม่แตกต่างกับกรณีของ Warren and Warren (1971 อ้างถึงใน ฐิติตา ศรีมงคล, 2540, หน้า 31) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเน้นวิธีประสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลเข้ากับความต้องการความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ รวมถึงการมีโอกาสได้รับการศึกษา อบรม สัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ เพิ่มพูนวิทยาฐานะและวุฒิสูงขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Coopur (1958, pp. 31-33 อ้างถึงใน กิติมา ปรีดีดิลก, 2529, หน้า 321) กล่าวว่า อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน สภาพการทำงานที่ดีและสถานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับองค์กรและความสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ นาวีการ (2525, หน้า 395-398) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่อยู่รอบงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์ทันสมัย พนักงานอาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่อยู่กับงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์ทันสมัย พนักงานอาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย พนักงานอาจไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่แตกต่างกับของธัญญา ผลอนันต์ (2547, หน้า 74) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะกระทบกับความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพราะต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานยังมีผลกระทบต่อชีวิตนอกเวลาทำงานของพนักงานด้วย เช่น ถ้าทำงานในสถานที่มืดสลัวนาน ๆ หรือมีเสียงก้องตลอดเวลา ก็อาจทำให้ตาหรือหูเสียไปในอนาคตได้ด้วย ดังนั้น หากสภาพแวดล้อมไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานก็ย่อมจะลดลงเป็นธรรมดา

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสรรสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน เพื่อความคล่องตัวทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้มาขอรับบริการ หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรกระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบาย อยากทำงาน ขยันทำงาน และมีความมั่นคงในการทำงาน

2.4 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร

บุคลากรในบริษัท ส่วนใหญ่ ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร และพนักงาน บุคลากรเหล่านี้มีอารมณ์ ความสนใจ ความต้องการที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าบริษัทจะมีสายงานบังคับบัญชา

แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งก็ตาม แต่สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งก็คือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในบริษัท เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้น และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม (2549, หน้า 149) ได้กล่าวว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะสร้างมนุษย์สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จะช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์ การใช้สิ่งจูงใจ การประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การใช้ความเป็นกันเอง การใช้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระหว่างพนักงานด้วยกันเอง หรือหัวหน้างานกับลูกน้อง รวมไปจนถึงความสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นการทำงาน ของคนในองค์กรที่มีหรือไม่มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน องค์กรทางธุรกิจจะสามารถ ประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงแค่สินค้าและบริการ แต่ต้องมาจากความร่วมมือของคนในองค์กร การจัดการสร้างความผูกพันระหว่างคนกับองค์กร และเหมือนกับกรณีของจินดารัตน์ ศุภนคร (2545, หน้า 34) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะการติดต่อสื่อสาร จะเป็นสื่อนำความต้องการ ความคิด ความรู้สึก นำไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายระหว่างบุคคล ต่อบุคคล กลุ่มต่อกลุ่ม หรือระหว่างองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างสอดคล้อง หรือตรงกับจุดประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องใช้การติดต่อสื่อสาร ในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น สร้างความเข้าใจในความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างบรรยากาศจูงใจในการทำงาน รวมทั้งช่วยให้สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อช่วยให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง บุคคลที่เป็นสมาชิก ร่วมบริษัทสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความคุ้นเคย สนับสนุน เป็นมิตร มีความรัก ความสามัคคี รวมทั้งการเสียสละช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความสุขใจ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

ดังนั้น จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาและพิจารณาแล้วว่า สามารถใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรตามคือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลิต และใช้แบบสอบถามในการสร้างเครื่องมือที่ใช้วิจัยได้ เพื่อเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พี.เอส.อินสตรูเมนท์ แอนด์ คอน สตรัคชั่น จำกัด ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน โดยใช้ตัวชี้วัดจากแง่มุมของผลลัพธ์ในด้าน

ต่าง ๆ และประเมินผลจากความคิดเห็นของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรวดเร็วในการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงาน และความประหยัด

บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ตั้งอยู่ที่ 75/ 50 หมู่ 10 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 เป็นบริษัทจัดตั้งโดยคนไทย ประกอบธุรกิจประเภท หล่อหลอมโลหะ กลึงโลหะ จัดตั้งขึ้นเมื่อ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2546 มีพนักงานทั้งสิ้น 255 คน แบ่งเป็นชาย 189 คน หญิง 66 คน ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2008 และ มาตรฐาน OHSAS 18001: 2007 โดยบริษัท ฯ จะมีการทำงานเกี่ยวกับการเชื่อมโลหะ กลึงโลหะ และประกอบชิ้นงานตามต่าง ๆ ที่กำหนดในแต่ละโครงการที่ได้รับ บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด แบ่งการทำงานเป็น 2 ส่วน คือ พนักงานฝ่ายสำนักงาน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ โดยพนักงานฝ่ายสำนักงานงาน จะแบ่งออกเป็น 5 แผนก ได้แก่ แผนกการเงิน บัญชี ทรัพยากรบุคคล จัดซื้อจัดจ้าง วิศวกร และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจะแบ่งออกเป็น 4 แผนก ได้แก่ แผนกเชื่อม ตัด ประกอบ และตรวจสอบ ปัจจุบันมีพนักงานประจำรายเดือนทั้งสิ้น 45 คน พนักงานประจำรายวันทั้งสิ้น 170 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันวิสาข์ เกิดผล (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและขั้นตอนในการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและขัดแย้งในระดับปานกลาง พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มี เพศ อายุประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุด และขนาดของทีมงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการทำงานที่ประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน

พุทฒิพงษ์ ซิบเข (2555) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท G-Able จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท G-Able จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท จีเอเบิล จากัด จำนวน 191 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณตามสูตรของยามาเน่ ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตรประมาณค่าของลิเคริท สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด อยู่ในระดับสูง 2) ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในทุกด้านมีผลทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฏฐาสิริ ยิ่งรู้ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลกรทางการแพทย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยสิงแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลเดช โดยทำการศึกษาบุคลากรทางการแพทย์ จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้ คือ Independent samples t-test, One-way ANOVA, Significant difference (LSD) และ Pearson product moment correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านกายภาพในการทำงาน และด้านเวลาในการทำงาน ส่วนการศึกษาด้านประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความต้องการความก้าวหน้า ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย ด้านกายภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในงาน และพบว่าความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง

ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน กับบุคลากรในองค์การ: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามแสน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ ความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส

การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน รายได้ และอายุ การทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ประชากรเป็นการสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามแสน จำนวนทั้งสิ้น 158 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent samples t-test ค่าแปรปรวน (One-Way ANOVA) และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีสถานะภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการมีอายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลกร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และด้านรายได้ มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์การทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สุระ จั่นเพ็ชร์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท มูซาชิ ออโต้ พาร์ท จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท มูซาชิ ออโต้ พาร์ท จำกัด เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 355 คน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวัดระดับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน, ด้านสิ่งแวดล้อมและเครื่องมือ/ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน, ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรภายในบริษัท และผู้บังคับบัญชา, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความผูกพันต่อบริษัท จากนั้นได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ใช้ One-way ANOVAสำหรับเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลสำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม และเปรียบเทียบคู่ด้วย Least-Signifant different (LSD) จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อายุการทำงาน 5-7 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.80 ในด้านความผูกพัน

ต่อบริษัท มีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.99 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรภายในบริษัท และผู้บังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อม และเครื่องมือ/ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ย 2.90, 2.86, 2.7, 2.56 ตามลำดับ และน้อยที่สุด ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.49 จากปัจจัยที่ส่งผลในแต่ละด้านและข้อคิดเห็นที่รวบรวม จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการปรับปรุงในส่วนของค่าตอบแทน/ เงินเดือน ได้แก่ พิจารณาปรับโครงสร้างของค่าแรงให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และปรับเพิ่มรายได้ของพนักงาน ในรูปแบบของเงินช่วยเหลือ ได้แก่ ค่าครองชีพ ค่าน้ำมันรถ และค่าเช่าบ้าน ซึ่งในปัจจุบันอยู่ในอัตรา ที่ต่ำกว่าโรงงานอื่นในแถบเดียวกัน โดยให้คณะกรรมการสวัสดิการหรือตัวแทนของพนักงานได้ เป็นผู้รวบรวมข้อมูลมานำเสนอและแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้พิจารณาต่อไป การจัดฝึกอบรม ให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับอันตรายและการป้องกันเสียงดัง การระมัดระวังสารเคมี ไอระเหย และการป้องกันปริมาณฝุ่นละอองในอากาศ โดยมีการตรวจวัดและควบคุมด้านมลภาวะ จากเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม และช่วยลดความเสี่ยงจากอันตรายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานกับพนักงาน

ธิดารัตน์ สินแสง (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจ สมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างกัน ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจ สมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ด้านปัจจัยด้านอื่น ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ วิธีการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) หรือ TMB ที่สังกัดในสำนักงาน เขตธุรกิจสมุทรปราการ 15 สาขา จำนวนประชากรทั้งหมด 135 คน ตำแหน่งผู้อำนวยการ ลงมาถึงระดับเจ้าหน้าที่ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test หรือความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างด้วยวิธี MRA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความแตกต่างกนของปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรอิสระด้านเพศ ระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับ

ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน, สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน, การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร, ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก, ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรอยู่ในระดับมาก

นคร บางนิ่มน้อย (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสแสดงความคิดเห็นในงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลตอบแทน

สุรพงษ์ ภิยโยภาพ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันองค์การประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านภาวะอิสระจากงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ระดับความผูกพันองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัยเป็นด้านที่แสดงออกถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด รองลงมาจะเป็นด้านการคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของบริษัท การมาทำงานและการตรงเวลา และในด้านของการประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นสำหรับความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้มีค่าคะแนนประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด

ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงาน

มีผลต่อระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ สำนักงานงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี และสำนักงานในโรงงาน 27 แห่ง ภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยสุ่มมาทั้งหมดจำนวน 400 คน (ใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน ± 5%) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation), และ Pearson's correlation ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและระดับความเครียดกับไม่มีความสัมพันธ์กัน ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เนื่องจากแนวโน้มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี สภาพการสมรสโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10, 001-20,000 บาท

สมยศ แย้มเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีนเซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน และผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการ 8 แผนก แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท 2) ความคิดเห็น

เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี 3) ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 4) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

กัญญนันทน์ ภัทร์สรณ์สิริ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน โดยศึกษาถึงสถานภาพทั่วไปของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 73 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เปียสัน ค่า t-test และสมการถดถอย ผลของการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.8 มีอายุเฉลี่ย 41.94 ปี สถานภาพส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 56.2 สำหรับระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จบปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีอายุการทำงานเฉลี่ย 15.15 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.7 จากการทดสอบสมมติฐานโดยหาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่เมื่อทดสอบด้วยการวิเคราะห์แบบมัลติเปิ้ลรีเกรสชั่น พบว่า ปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายงานสนับสุนของหน่วยงานด้านการจัดการการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 386 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร การรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9463, 0.9707, 0.9398, 0.9401, และ จ.9430 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ตัวแปรแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุอยู่ระหว่าง 0.445-0.791 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรตามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.448-0.601

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.43 แสดงว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในโมเมลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้ร้อยละ 43

3. อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการติดต่อสื่อสาร การรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.31, 0.39 และ 0.22 ตามลำดับ สำหรับอิทธิพลทางอ้อมของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับจากตัวแปรบรรยากาศองค์กรผ่านการรับรู้แรงสนันสนุนขององค์กรและเจตคติต่อการมีส่วนร่วม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.28 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการติดต่อสื่อสารโดยส่งอิทธิพลผ่านการรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กรและเจตคติต่อการมีส่วนร่วม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.22

สุทธิพงษ์ สวรรณสาธิต (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต

จำนวน 90 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Average) ค่าเบนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่าง ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป สถานภาพสมรสแล้ว ประสบการณ์ไม่เกิน 6 ปี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท

ภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความรู้มาก แต่ความรู้ในด้านความสูญเสียจากการขนส่งมีความรู้ปานกลาง, พนักงานมีทัศนคติโดยรวมดี ส่วนทัศนคติในด้านการออกแบบการทำงาน, เรื่องพนักงานมีทัศนคติดีที่สุด และพนักงานมีอัตราผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และผลผลิตเสียต่อเดือนลดลงปานกลาง

ในการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านอัตราผลผลิต และผลผลิตเสียต่อเดือน แต่พบว่าพนักงานที่มีสถานะภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตเสียต่อเดือนแตกต่างกัน

ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านอัตราผลผลิต และผลผลิตเสียต่อเดือน

ทัศนคติของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในด้านอัตราผลผลิต และผลผลิตเสียต่อเดือนในระดับค่อนข้างต่ำ

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประเด็นในการวัด	อ้างอิง
1. ความมั่นคงปลอดภัย	1. ความมั่นคงในการทำงาน 2. การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 3. ความปลอดภัยในการทำงานในองค์การ	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) สุระจั่นเพ็ชร์ (2553)
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	1. การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น 2. องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) สุระจั่นเพ็ชร์ (2553)
3. องค์การและการจัดการ	1. การวางนโยบายขององค์การ 2. ชื่อเสียงขององค์การ	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) สุระจั่นเพ็ชร์ (2553)
4. ค่าจ้าง	1. เงินเดือน 2. ค่าตอบแทน 3. สวัสดิการ	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554), ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552), สุระจั่นเพ็ชร์ (2553)
5. ลักษณะเฉพาะงาน	1. ตรงความรู้ความสามารถ 2. ส่งเสริมความคิดริเริ่ม 3. เป็นงานที่ท้าทาย	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554), ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552), สุระจั่นเพ็ชร์ (2553)
6. การนิเทศงาน	1. แนะนำงานอย่างใกล้ชิด 2. ทราบการทำงานที่ถูกต้องผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) สุระจั่นเพ็ชร์ (2553)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประเด็นในการวัด	อ้างอิง
7. ลักษณะทางสังคม	1. การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน 2. ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน 3. ความสามัคคี 4. รู้จักหน้าที่ของตน	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550) ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) สุระจั่นเพ็ชร์ (2553)
8. การติดต่อสื่อสาร	การใช้ข่าวสารในองค์การ 1. ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้า 2. ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่ 3. การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงาน 4. ข่าวสารด้านนโยบาย 5. ข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การ	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550) ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) สุระจั่นเพ็ชร์ (2553)
9. สภาพการทำงาน	1. สภาพของสถานที่ทำงาน 2. สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานเครื่องมือ 3. เครื่องใช้ความทันสมัยของอุปกรณ์ต่าง ๆ 4. การให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่างาน	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) สุระจั่นเพ็ชร์ (2553)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประเด็นในการวัด	อ้างอิง
10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	1. วันหยุดพักผ่อนประจำปี 2. การลาค่ารักษาพยาบาล 3. การจัดประกันภัย 4. ค่าอาหาร 5. ค่าเช่าบ้าน 6. การลาอื่น ๆ	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) สุระจั่นเพ็ชร์ (2553)

ตารางที่ 2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ประเด็นในการวัด	อ้างอิง
1. ปริมาณงาน	จำนวนงานที่ได้กระทำให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐาน	สมยศ แย้มเผื่อน (2551) พุฒธิพงษ์ ซิบเข (2555)
2. คุณภาพ	คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด	สมยศ แย้มเผื่อน (2551) สุรพงษ์ ภิยโยภาพ (2546) สุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต (2549) พุฒธิพงษ์ ซิบเข (2555)
3. ผลผลิต	ผลงานที่พนักงานแสดงออกมาภายใต้นโยบายการทำงานขององค์กร โดยศึกษาจากอัตราผลผลิต	สมยศ แย้มเผื่อน (2551) สุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต (2549) พุฒธิพงษ์ ซิบเข (2555)

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ใช้แบบสอบเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจะพิจารณาหัวข้อต่าง ๆ เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่เป็นเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 255 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด, 2559) โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้มีการกำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัย แบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำตอบแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง

ด้านลักษณะเฉพาะงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพผลผลิต สำหรับในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบ Multiple rating list scale questions และเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ให้คะแนนเป็น 1
2. ระดับการปฏิบัติน้อย ให้คะแนนเป็น 2
3. ระดับการปฏิบัติปานกลาง ให้คะแนนเป็น 3
4. ระดับการปฏิบัติมาก ให้คะแนนเป็น 4
5. ระดับการปฏิบัติมากที่สุด ให้คะแนนเป็น 5

โดยใช้สูตรในการคำนวณอันตรภาคชั้น คือ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, หน้า 29)

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

การอภิปรายผลของการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์เฉลี่ยจากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, หน้า 29) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 มีระดับความคิดเห็นระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 มีระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีข้อเสนอแนะอย่างไร

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

2.1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้

2.2 แบบสอบถามข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3 แบบสอบถามข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย เหมาะสม และสมบูรณ์ พร้อมปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความชัดเจนและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)

4. กำหนดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีมีค่า IOC ใกล้ 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข (สุวิมล ติรกานันท์, 2546, หน้า 139-140)

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าของแบบสอบถามที่ทำการทดสอบ (Pre-test) คือ พนักงานบริษัทใกล้เคียง โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาซ (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ซึ่งค่าอัลฟา (Alpha) ที่จะได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0<\alpha<1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

2. ทำการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม กรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบ ผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกเพิ่มเติมทันที

3. นำแบบสอบถามที่ตอบข้อคำถามเรียบร้อยแล้วมาคีย์ข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ จากนั้นนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์และแปรข้อมูลที่ได้เป็นรหัสพร้อมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ได้จัดการลงรหัสข้อมูล แล้วนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ผลสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่ระบุไว้

2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์

3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำมาจัดระดับโดยการใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงเท่า ๆ กันดังนี้

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

1.1 หาค่าจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) $\overline{X}$ คือ ค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของค่าของข้อมูลทั้งหมด หารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 35-40)

1.3 ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน (Standard deviation) (SD) คือ ใช้เพื่ออธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล

2. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) SPSS หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation (r)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 351)

ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันมากและไปในทิศทางเดียวกันและสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันมากและไปในทิศทางตรงข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r = -1, 1 แสดงว่า ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์

ถ้าค่า r = 0 แสดงว่า ตัวแปร x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือ ค่า r ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2550)

$r = \pm 1.00$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

$r > 0.70$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

r มีค่าระหว่าง 0.30-0.70 หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r < 0.30$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = 0$ หมายความว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้แบ่งการนำเสนอออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (n = 166)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	127	76.51
หญิง	39	23.49
อายุ		
21-30 ปี	25	15.06
31-40 ปี	73	43.98
41-50 ปี	51	30.72
51 ปี ขึ้นไป	17	10.24
สถานภาพ		
โสด	107	64.46
สมรส	46	27.71
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	13	7.83

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	115	69.28
อนุปริญญา	29	17.47
ปริญญาตรี	20	12.05
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.20
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	140	84.34
หัวหน้าฝ่าย	24	14.46
ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร	2	1.20
รายได้		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	39	23.49
15,001-20,000 บาท	66	39.76
20,001-30,000 บาท	44	26.51
มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	17	10.24
รวม	166	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย มากที่สุด ร้อยละ 76.51 มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 43.98 มีสถานภาพโสด มากที่สุด ร้อยละ 64.46 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มากที่สุด ร้อยละ 69.28 ตำแหน่งงาน พนักงาน มากที่สุด ร้อยละ 84.34 รายได้ 15,001-20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 39.76

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม (n = 166)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.34	0.34	มาก	3
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	2.70	0.32	ปานกลาง	6
3. ด้านองค์การและการจัดการ	2.52	0.51	น้อย	7
4. ด้านค่าจ้าง	2.38	0.32	น้อย	9
5. ด้านลักษณะเฉพาะงาน	3.35	0.30	มาก	2
6. ด้านการนิเทศงาน	3.58	0.48	มาก	1
7. ด้านลักษณะทางสังคม	2.83	0.29	ปานกลาง	4
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	2.71	0.28	ปานกลาง	5
9. ด้านสภาพการทำงาน	2.52	0.34	น้อย	8
10. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	0.28	0.22	น้อย	10
รวม	2.81	0.11	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานของบริษัทแอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.81, SD = 0.11) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดีสำหรับพนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีความคิดเห็นกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานบริษัท ฯ เลือกที่มีผลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านการนิเทศงาน ($\overline{X}$ = 3.58, SD = 0.48) รองลงมาคือ ด้านลักษณะเฉพาะงาน ($\overline{X}$ = 3.35, SD = 0.30) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\overline{X}$ = 3.34, SD = 0.34) ด้านลักษณะทางสังคม ($\overline{X}$ = 2.83, SD = 0.29) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\overline{X}$ = 2.71, SD = 0.28) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.70, SD = 0.32) ด้านองค์การและการจัดการ ($\overline{X}$ = 2.52, SD = 0.51) ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.52, SD = 0.22) ด้านค่าจ้าง ($\overline{X}$ = 2.38, SD = 0.32) และด้านที่พนักงานบริษัท ฯ เลือกให้มีผลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด คือด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ($\overline{X}$ = 2.28, SD = 0.22)

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ลักษณะงานในองค์การมีความมั่นคงในอาชีพการงานท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน	0 (0.00)	28 (16.87)	102 (61.45)	26 (15.66)	10 (6.02)	3.11	0.75	ปานกลาง	4
2. ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน	0 (0.00)	15 (9.04)	102 (61.45)	39 (23.49)	10 (6.02)	3.27	0.71	ปานกลาง	3
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร	0 (0.00)	3 (1.81)	24 (14.46)	105 (63.25)	34 (20.48)	4.02	0.65	มาก	1
4. ท่านรู้สึกมั่นคงในแผนกงานที่ท่านสังกัดอยู่	0 (0.00)	5 (3.01)	101 (60.84)	50 (30.12)	10 (6.02)	3.39	0.65	มาก	2
ภาพรวม						3.45	0.34	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.45, SD = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

ความคิดเห็นในระดับมาก ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นว่า พนักงานรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.02, SD = 0.65) และการรู้สึกมั่นคงในแผนกงานที่สังกัดอยู่ ($\overline{X}$ = 3.39, SD = 0.65) ตามลำดับ

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นว่า พนักงานได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.27, SD = 0.71) และลักษณะงานในองค์การมีความมั่นคงในอาชีพการงานที่พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน ($\overline{X}$ = 3.11, SD = 0.75) เป็นประเด็นที่พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นน้อยที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. องค์กรมีแผนการพัฒนาบุคลากรและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน	0 (0.00)	35 (21.08)	119 (71.69)	12 (7.23)	0 (0.00)	2.86	0.52	ปานกลาง	2
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรและหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา	0 (0.00)	25 (15.06)	115 (69.28)	23 (13.86)	3 (1.81)	3.02	0.60	ปานกลาง	1
3. องค์การมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม	9 (5.42)	50 (30.12)	97 (58.43)	10 (6.02)	0 (0.00)	2.65	0.68	ปานกลาง	3
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์การของท่านให้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	9 (5.42)	101 (60.84)	56 (33.73)	0 (0.00)	0 (0.00)	2.28	0.56	ปานกลาง	4
ภาพรวม						2.70	0.32	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.70, SD = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรและหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.02, SD = 0.60) และการวางแผนพัฒนาบุคลากรและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 2.86, SD = 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านองค์การและการจัดการ

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. องค์การของท่านมีการวางแผนนโยบายเป็นอย่างดี	35 (21.08)	71 (42.77)	60 (36.14)	0 (0.00)	0 (0.00)	2.15	0.74	น้อย	2
2. องค์การของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในบุคคลภายนอก	2 (1.20)	35 (21.08)	108 (65.06)	21 (12.65)	0 (0.00)	2.89	0.61	ปานกลาง	1
ภาพรวม						2.52	0.51	น้อย	

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.52, SD = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นทุกประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อองค์การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในบุคคลภายนอก มากที่สุด ($\overline{X}$ = 2.89, SD = 0.61) รองลงมา คือ องค์การมีการวางแผนนโยบายเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 2.15, SD = 0.74) ซึ่งเป็นประเด็นที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นน้อยที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านค่าจ้าง

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	0 (0.00)	29 (17.47)	121 (72.89)	16 (9.64)	0 (0.00)	2.92	0.52	ปานกลาง	1
2. บริษัทมีการพิจารณาปรับเงินเดือน/ ค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสม	0 (0.00)	100 (37.35)	4 (60.24)	0 (2.41)	0 (0.00)	2.65	0.53	ปานกลาง	2
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	72 (43.37)	94 (65.63)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.57	0.50	น้อยที่สุด	3
ภาพรวม						2.38	0.30	น้อย	

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.38, SD = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดถึงปานกลาง

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 2.92, SD = 0.52) รองลงมา คือ บริษัทมีการพิจารณาปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.65, SD = 0.53)

ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\overline{X}$ = 1.57, SD = 0.50) เป็นประเด็นที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นน้อยที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านลักษณะเฉพาะงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	0 (0.00)	7 (4.22)	26 (15.66)	93 (56.02)	40 (24.10)	4.00	0.75	มาก	1
2. งานที่ท่านทำได้ส่งเสริมความคิดริเริ่ม	0 (0.00)	16 (9.64)	135 (81.33)	15 (9.04)	0 (0.00)	2.99	0.43	ปานกลาง	3
3. งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความท้าทาย	0 (0.00)	5 (3.01)	148 (89.16)	13 (7.83)	0 (0.00)	3.05	0.33	ปานกลาง	2
ภาพรวม						3.35	0.30	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะเฉพาะงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.35, SD = 0.30) เมื่อพิจารณารายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

ความคิดเห็นในระดับมาก ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อการทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.00, SD = 0.75)

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อการงานที่ทำมีความท้าทาย มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.05, SD = 0.75) และงานที่พนักงานทำได้ส่งเสริมความคิดริเริ่ม ($\overline{X}$ = 2.99, SD = 0.43) ซึ่งเป็นประเด็นที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นน้อยที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะเฉพาะงาน

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการนิเทศงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านได้รับการแนะนำในการทำงานอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	0 (0.00)	12 (7.23)	58 (34.94)	86 (51.81)	10 (6.02)	3.57	0.72	มาก	2
2. ท่านทราบการทำงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	0 (0.00)	2 (1.20)	76 (54.78)	77 (46.39)	11 (6.63)	3.58	0.63	มาก	1
ภาพรวม						3.58	0.48	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58, SD = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นในระดับมาก ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อพนักงานทราบการทำงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.58, SD = 0.63) และพนักงานได้รับคำแนะนำในการทำงานอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.57, SD = 0.72) ซึ่งเป็นประเด็นที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นน้อยที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านลักษณะทางสังคม

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนการทำงาน	0 (0.00)	30 (18.07)	136 (81.93)	0 (0.00)	0 (0.00)	2.83	0.39	ปานกลาง	2
2. องค์กรมีการสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสามัคคีและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0 (0.00)	22 (13.25)	134 (80.72)	9 (5.42)	1 (0.60)	2.93	0.46	ปานกลาง	1
3. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0 (0.00)	60 (63.14)	94 (56.63)	9 (5.42)	3 (1.81)	2.73	0.65	ปานกลาง	3
ภาพรวม						2.83	0.29	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.83, SD = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นทุกประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อองค์กร มีการสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อเกิดความสามัคคีและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\overline{X}$ = 2.93, SD = 0.46) และพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและขั้นตอนการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.83, SD = 0.39) ซึ่งเป็นประเด็นที่พนักงานมีความคิดเห็นน้อยที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการติดต่อสื่อสาร

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. องค์กรมีการกระจายข่าวสารที่ชัดเจน	0 (0.00)	48 (28.92)	109 (65.66)	9 (5.42)	0 (0.00)	2.77	0.54	ปานกลาง	1
2. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้	0 (0.00)	69 (41.57)	82 (49.40)	15 (9.04)	0 (0.00)	2.67	0.63	ปานกลาง	3
3. ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์การทำอยู่และกำลังทำในอนาคต	0 (0.00)	50 (30.12)	116 (69.88)	0 (0.00)	0 (0.00)	2.70	0.46	ปานกลาง	2
ภาพรวม						2.71	0.28	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.71, SD = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นทุกประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อการกระจายข่าวสารที่ชัดเจน มากที่สุด ($\overline{X}$ = 2.77, SD = 0.54) และพนักงานรับรู้ถึงแผนงานที่องค์การทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต ($\overline{X}$ = 2.67, SD = 0.63) ซึ่งเป็นประเด็นที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นน้อยที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. สถานที่ทำงานมีสภาพสิ่งแวดล้อมสะอาดและบรรยากาศที่เหมาะแก่การทำงาน	31 (18.67)	104 (62.65)	31 (18.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	2.00	0.61	น้อย	3
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ	0 (0.00)	41 (24.70)	108 (65.06)	17 (10.24)	0 (0.00)	2.86	0.57	ปานกลาง	1
3. การจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย	0 (0.00)	47 (28.31)	119 (71.69)	0 (0.00)	0 (0.00)	2.72	0.45	ปานกลาง	2
ภาพรวม						2.52	0.34	น้อย	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.52, SD = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง

ความคิดเห็นในระดับน้อย ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 2.86, SD = 0.57) และการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย ($\overline{X}$ = 2.72, SD = 0.45) ตามลำดับ

ความคิดเห็นในระดับน้อย ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อสถานที่ทำงานมีสภาพสิ่งแวดล้อมสะอาดและบรรยากาศที่เหมาะแก่การทำงาน มากที่สุด ($\overline{X}$ = 2.00, SD = 0.61) ซึ่งเป็นประเด็นที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นน้อยที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. องค์การของท่านจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี	0 (0.00)	30 (18.07)	136 (81.93)	0 (0.00)	0 (0.00)	2.82	0.39	ปานกลาง	2
2. องค์การของท่านจัดให้มีการลารักษาพยาบาล	0 (0.00)	90 (15.06)	76 (84.94)	0 (0.00)	0 (0.00)	2.85	0.36	ปานกลาง	1
3. องค์การของท่านจัดให้มีประกันภัย	90 (54.22)	76 (45.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.46	0.50	น้อยที่สุด	5
4. องค์การของท่านจัดให้มีค่าอาหารสำหรับพนักงาน	30 (18.07)	90 (50.22)	46 (27.71)	0 (0.00)	0 (0.00)	2.10	0.67	น้อย	3
5. องค์การของท่านจัดให้มีค่าเช่าบ้านสำหรับพนักงาน	44 (26.51)	86 (51.81)	36 (21.69)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.95	0.69	น้อย	4
6. องค์การของท่านจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมา	117 (70.48)	49 (29.52)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.30	0.46	น้อยที่สุด	6
ภาพรวม						2.08	0.22	น้อย	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.08, SD = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดถึงปานกลาง

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อการลารักษาพยาบาล มากที่สุด ($\overline{X}$ = 2.85, SD = 0.36) และการจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ($\overline{X}$ = 2.82, SD = 0.39) ตามลำดับ

ความคิดเห็นในระดับน้อย ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อการจัดให้มีค่าอาหารสำหรับพนักงาน มากที่สุด ($\overline{X}$ = 2.10, SD = 0.67) และการจัดให้มีค่าเช่าบ้านสำหรับพนักงาน ($\overline{X}$ = 1.95, SD = 0.69) ตามลำดับ

ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ประกอบไปด้วย พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อการจัดให้มีประกันภัย มากที่สุด ($\overline{X}$ = 1.46, SD = 0.50) และการจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมา ($\overline{X}$ = 1.30, SD = 0.46) ซึ่งเป็นประเด็นที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นน้อยที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม (n = 166)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านปริมาณงาน	3.28	0.30	ปานกลาง	2
2. ด้านคุณภาพ	3.79	0.21	มาก	1
3. ด้านผลผลิต	3.14	0.23	ปานกลาง	3
รวม	3.58	0.11	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58, SD = 0.11) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.79, SD = 0.21) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\overline{X}$ = 3.28, SD = 0.30) และด้านผลผลิต มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.14, SD = 0.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามด้านปริมาณงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	0 (0.00)	65 (39.16)	101 (60.84)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.61	0.49	มาก	2
2. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	0 (0.00)	0 (0.00)	68 (40.96)	98 (59.04)	0 (0.00)	3.59	0.49	มาก	3
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	124 (74.70)	42 (25.30)	4.25	0.44	มากที่สุด	1
ภาพรวม						3.28	0.30	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานที่จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.28, SD = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประกอบไปด้วย ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.25, SD = 0.44)

ความคิดเห็นในระดับมาก ประกอบไปด้วย ปริมาณงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ($\overline{X}$ = 3.61, SD = 0.49) และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด ($\overline{X}$ = 3.59, SD = 0.49) ซึ่งเป็นประเด็นที่พนักงานมีความคิดเห็นน้อยที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านคุณภาพ

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	113 (68.07)	53 (31.93)	4.32	0.47	มากที่สุด	1
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	0 (0.00)	0 (0.00)	107 (64.46)	59 (35.54)	0 (0.00)	3.36	0.48	ปานกลาง	2
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	0 (0.00)	0 (0.00)	49 (29.52)	117 (70.48)	0 (0.00)	3.70	0.46	ปานกลาง	3
ภาพรวม						3.79	0.21	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.79, SD = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด

ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประกอบไปด้วย ความถูกต้องครบถ้วนของคุณภาพงานและรวดเร็วเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32, SD = 0.47)

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.36, SD = 0.48) และพนักงานสามารถปฏิบัติงาน

ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด ($\overline{X}$ = 3.70, SD = 0.46) ซึ่งเป็นประเด็นที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นน้อยที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านผลผลิต

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	0 (0.00)	0 (0.00)	124 (74.70)	42 (25.30)	0 (0.00)	3.25	0.44	ปานกลาง	1
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	0 (0.00)	0 (0.00)	162 (97.59)	4 (2.41)	0 (0.00)	3.02	0.15	ปานกลาง	2
ภาพรวม						3.14	0.23	ปานกลาง	

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลผลิตในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.14, SD = 0.23) เมื่อพิจารณารายประเด็นย่อย พบว่า พนักงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นทุกประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง

โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.25, SD = 0.44) รองลงมา คือ คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 3.02, SD = 0.15) ซึ่งเป็นประเด็นที่พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลผลิตน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทโดยรวม		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	0.119	0.123	ต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม r เท่ากับ 0.119 และค่า Sig. เท่ากับ 0.123 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีทิศทางตรงกันข้ามกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยตัวแปรมีลักษณะความสัมพันธ์ในทางลบ ประกอบไปด้วย สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.267 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทางลบมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.145 ลำดับต่อมาคือ การนิเทศงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.040 ลำดับต่อมา คือ ลักษณะทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.030 และลำดับต่อมา คือ ค่าจ้าง สังคม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางลบต่ำที่สุดเท่ากับ -0.025

พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีทิศทางเดียวกันกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวแปรที่มีลักษณะความสัมพันธ์ในทางบวก ประกอบไปด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.247 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกมากที่สุด รองลงมา โอกาสก้าวหน้าในการทำงานสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.197 ลำดับต่อมา คือ ลักษณะเฉพาะงาน ลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.143 ลำดับต่อมา

คือองค์การและการจัดการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.107 และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางบวกต่ำที่สุด 0.038

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ ในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวนทั้งหมด 166 คน ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด สถานภาพโสดเป็นส่วนมาก มีศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และมีรายได้ 15,001-20,000 บาท

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดีสำหรับพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะเฉพาะงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการนิเทศงาน เป็นด้านที่มีพนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.58$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับการที่พนักงานทราบขั้นตอน การทำงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาและยังได้รับคำแนะนำ

ในการทำงานอย่างใกล้ชิด จากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับมาก

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านลักษณะเฉพาะงาน เป็นด้านที่พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.35$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย เกี่ยวกับพนักงานทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับมาก งานที่พนักงานทำในปัจจุบันมีความท้าทายและได้ส่งเสริมความคิดริเริ่มของพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบีคอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นด้านที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.45$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับพนักงานมีความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร รู้สึกมั่นคงในแผนกงานที่พนักงานได้ทำอยู่ในสังกัดพนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับมาก พนักงานได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน ลักษณะงานขององค์การทำงานให้มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่ทำ พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านลักษณะทางสังคม เป็นด้านที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปลานกลาง ($\overline{X} = 2.83$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับองค์กร มีการสร้างการทำงานที่เป็นทีมเพื่อสร้างความสามัคคีและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้รับความร่วมมือจากเป็นร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นด้านที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X} = 2.71$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับการกระจายข่าวสารที่ชัดเจนขององค์กร ให้พนักงานได้รับรู้ถึงแผนงานที่องค์การทำอยู่และกำลังทำในอนาคตพนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการ

ทำงานได้ พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X} = 2.70$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับ การได้รับการฝึกอบรมพนักงานได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรและหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา องค์กรได้มีแผนการพัฒนาบุคลากรและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานอย่างเป็นธรรมและได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาระดับที่สูงขึ้นจากองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านองค์การและการจัดการ เป็นด้านที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X} = 2.52$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับองค์การของพนักงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอกและองค์การมีการวางแผนนโยบายเป็นอย่างดีพนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับน้อย

2.8 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านสภาพการทำงาน เป็นด้านที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X} = 2.52$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมสะอาดและบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับน้อย

2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านค่าจ้าง เป็นด้านที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X} = 2.38$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสมและสวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับน้อย

2.10 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นด้านที่พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X} = 2.08$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับการจัดให้มีการลารักษาพยาบาล มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทจัดให้มีค่าอาหารและจัดให้มีค่าเช่าบ้านสำหรับพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับน้อย บริษัทจัดให้มีประกันภัยและจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ประสิทธิภาพ ในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานและด้านผลผลิต ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านคุณภาพเป็นด้านที่มีพนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.79$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับการที่พนักงานปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วและความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานและงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านปริมาณงานเป็นด้านที่มีพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X} = 3.28$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับการที่พนักงานปฏิบัติงานได้ผลงานครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามปริมาณ เมื่อเทียบกับมาตรฐานและจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด

พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก

3.3 ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านผลผลิตเป็นด้านที่มีพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.14) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี พิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยเกี่ยวกับการที่พนักงานปฏิบัติงานได้อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนและคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กันโดยรวมในระดับที่ต่ำทุกด้าน ($r = .119$, $p < .01$) พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความสัมพันธ์ในทางลบ เกี่ยวกับสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทางลบมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ลักษณะทางสังคม และ ค่าจ้าง สังคม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางลบต่ำที่สุด สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความสัมพันธ์ในทางบวก เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกมากที่สุด รองลงมา โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะเฉพาะงาน ลักษณะงาน องค์การและการจัดการ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางบวกต่ำที่สุด

อภิปรายผล

จากผลสรุปการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนในสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ มีลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ และมีสภาพแวดล้อมที่อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี แตกต่างจากงานวิจัยของขนิษฐา

นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับบุคลากรในองค์การ: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามแสน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ ความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน รายได้ และอายุ การทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ประชากรเป็นการสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามแสน จำนวนทั้งสิ้น 158 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent samples t-test ค่าแปรปรวน (One-Way ANOVA) และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีสถานะภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และด้านรายได้ มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์การทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสมยศ แย้มเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีนเซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน และผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการ 8 แผนก แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานปฏิบัติกาของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100

บาท 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี 3) ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 4) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่าพนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฏฐา สิริยิ่งรู้ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลกรทางการแพทย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

พิจารณาความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นรายด้าน อธิบายได้ดังนี้

1. ด้านการนิเทศงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานได้รับการนิเทศงานค่อนข้างบ่อย เพราะงานที่พนักงานได้ทำนั้นเป็นงานที่อันตรายและต้องมีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเท่านั้นที่จะสามารถทำงานได้จึงทำให้มีการนิเทศงานทั้งก่อนเริ่มการปฏิบัติงานและทบทวนอยู่เป็นประจำ

2. ด้านลักษณะเฉพาะงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานที่ทำเป็นงานที่ต้องมีลักษณะเฉพาะงานเท่านั้นจึงต้องทราบการทำงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างานและได้รับคำแนะนำในการทำงานอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในองค์กรที่ทำอยู่รู้สึกมั่นคงกับแผนกงานที่ทำทั้งยังได้รับความอบอุ่นจากเพื่อน

ร่วมงานและองค์กรที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานในเรื่องของการเซฟตี้อุบัติเหตุในการทำงานต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ และนอกจากนี้ยังทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่ทำ

4. ด้านลักษณะทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานต้องทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และยังมีพนักงานบางส่วนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนในการปฏิบัติงานเช่น หัวหน้างานหรือหัวหน้าทีมที่มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานเนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติอยู่หน้างานและจะรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นหน้างานได้ซึ่งสามารถนำไปบอกต่อกับเพื่อนร่วมงานถึงแผนงานที่จะเกิดขึ้น

5. ด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์กรจะต้องมีการกระจายความสารต่าง ๆ ให้พนักงานรับทราบทั้งเรื่องงานและสวัสดิการต่าง ๆ ในพนักงานรับทราบและสามารถสอบถามข้อสงสัยหรือปัญหาต่าง ๆ กับองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตลอดเวลา

6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมากจาก พนักงานได้รับจากฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาความรู้บุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในสายงานที่ทำและมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือปรับเงินเดือนที่มีความเป็นธรรมนอกจากนี้องค์กรยังมีการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอีกด้วย

7. ด้านองค์การและการจัดการ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรเป็นองค์กรที่ไม่ใหญ่มากแต่ก็ยังเป็นที่รู้จักกับบุคคลภายนอกอยู่บ้าง และองค์กรยังขาดการวางแผนนโยบายที่ดีในการทำงาน

8. ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีปริมาณเพียงพอและมีประสิทธิภาพกับการทำงาน ถึงแม้สถานที่ในการทำงานอาจจะมีอุปสรรคอยู่บ้างเพราะต้องทำงานอยู่ในที่แจ้งและมีความอันตรายอีกทั้งมีฝุ่น

จากสภาพแวดล้อมและละอองฝุ่นจากการเชื่อมการเจียร ทำให้ต้องมีการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยตลอดเวลาในการทำงาน

9. ด้านค่าจ้าง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่พนักงานได้ทำงาน และมีการปรับอัตราเงินเดือนตามผลงานหรือตามความสามารถของพนักงานทำให้พนักงานแต่ละคนจะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนที่ไม่เท่ากัน นอกจากนี้ยังมีค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้กับพนักงานสำหรับพนักงานที่ได้ไปทำงานต่างพื้นที่หรืออันตราย เช่น การไปทำงานในเขต 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

10. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์กรมีการจัดให้มีการลารักษาพยาบาลเมื่อพนักงานเจ็บป่วย มีการจัดให้มีวันหยุดพักร้อนประจำปี มีค่าอาหารสำหรับพนักงานที่มีการทำงานล่วงเวลา 3 ชั่วโมงขึ้นไป มีการจัดให้มีค่าเช่าบ้านสำหรับพนักงานที่ไปทำงานนอกเขตพื้นที่ตั้งของสำนักงานที่ตั้งอยู่จัดให้มีประกันภัยสำหรับพนักงานรายเดือนและจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ ยังค่อนข้างน้อยให้กับพนักงาน

2. ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงานและด้านผลผลิตอยู่ในระดับมากเหตุผลที่พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะพนักงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องและตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานและเกณฑ์ที่ลูกค้ากำหนด ได้ผลงานตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการและผลงานที่ผลิตอยู่ในต้นทุนค่าใช้จ่ายที่องค์กรบริษัทจำกัดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับวันวิสาข์ เกิดผล (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของทีมงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและขั้นตอนในการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและขัดแย้งในระดับปานกลาง พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุด และขนาดของทีมงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการทำงานที่ประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน และพุทธิพงษ์ ซิบเข (2555) ศึกษาเรื่อง

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท G-Able จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท G-Able จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท จีเอเบิล จากัด จำนวน 191 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณตามสูตรของยามาเน่ ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตรประมาณค่าของลิเคริท สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมยศ แย้มเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีนเซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ มาจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน และผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการ 8 แผนก แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี 3) ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหา และการคัดเลือก

บุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับ พึงพอใจมาก 4) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี แตกต่างกับงานวิจัยของนคร บางนิ่มน้อย (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโอกาสแสดงความคิดเห็นในงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลตอบแทน

พิจารณาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นรายด้าน อธิบายได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพ พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานปฏิบัติงานได้ครบถ้วนรวดเร็ว ผลงานออกมาเรียบร้อยและได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด

2. ด้านปริมาณงาน พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานปฏิบัติงานได้ผลงานครบถ้วนตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการและสามารถปฏิบัติงานได้มาตราฐานปริมาณของเสียอยู่ในเกณฑ์ที่ลูกค้ากำหนด

3. ด้านผลผลิต พนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีอัตราการผลิตอยู่ในเกณฑ์ต้นทุนที่กำหนดและผลผลิตมีคุณภาพเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายและเวลาที่กำหนด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กันต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงาน มีผลต่อระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ สำนักงานงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี และสำนักงานในโรงงาน 27 แห่ง ภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยสุ่มมาทั้งหมดจำนวน 400 คน (ใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน ± 5%) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 400 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation), และ Pearson's correlation ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและระดับความเครียดกับไม่มีความสัมพันธ์กัน ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เนื่องจากแนวโน้มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี สภาพการสมรสโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10, 001-20,000 บาท และแตกต่างกับงานวิจัยของสมยศ แย้มเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีนเซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน และผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการ 8 แผนก แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงาน ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี 3) ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 4) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี และสุระ จั่นเพ็ชร์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท มูซาชิ ออโต้ พาร์ท จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย “เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด” ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี จึงมีข้อเสนอแนะรายด้าน ดังนั้น

1. ด้านลักษณะทางสังคม ควรมีนโยบายให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และแสดงความคิดเห็นในวางแผนในการทำงาน

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรมีนโยบายการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ที่สำคัญให้กับพนักงานในทุก ๆ ช่องทาง

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีนโยบายให้พนักงานมีการฝึกอบรมหรือส่งเสริมให้มีการศึกษาที่สูงขึ้น

4. ด้านองค์การและการจัดการ ควรมีการดำเนินการโดยบริษัท ฯ กำหนดนโยบายการบริหารจัดการต่าง ๆ ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5. ด้านสภาพการทำงาน ควรมีนโยบายการตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอให้พร้อมใช้งานรวมถึงสถานที่ในการปฏิบัติงาน

6. ด้านค่าจ้าง ควรมีนโยบายการพิจารณาปรับค่าจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานตามค่าจ้างตามท้องตลาด

7. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ควรจัดทำนโยบายสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิจัย “เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ไม่ดี มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเพื่อให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะทางสังคม ควรจัดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จัดกิจกรรมที่พนักงานมีส่วนร่วมทั่วถึง

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรจัดให้มีช่องทางให้พนักงานสามารถสื่อสารไปถึงผู้บริหารของบริษัทได้ เช่น การประชุมเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานได้พูดคุยกัน

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรจัดให้มีการศึกษาที่สูงขึ้นหรือการฝึกอบรมให้มากขึ้นเพื่อสร้างทักษะให้กับพนักงาน

4. ด้านองค์การและการจัดการ ควรกำหนดนโยบายการบริหารที่มีโครงสร้างชัดเจนในการจัดการองค์การ เพื่อให้มีการบริหารอย่างมีระบบ

5. ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการตรวจเช็คอุปกรณ์เครื่องมือทุกครั้งทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงานว่ามีอุปกรณ์ชำรุด หรือเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ และตรวจเช็คสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกว่ามีสภาพแวดล้อมและตามท้องตลาดโดยจัดทำนโยบายที่ชัดเจนเพื่อความเป็นธรรมกับพนักงาน

7. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ควรจัดทำสวัสดิการให้พนักงานเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงาน เช่น การจัดให้มีค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี ค่ารถ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ศึกษาแล้ว เพื่อให้ได้ความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิจัยรูปแบบอื่น ๆ เช่น การในแนวคิดและทฤษฎีอื่น นอกเหนือจากการวิจัยนี้

บรรณานุกรม

กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทางานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ ยาม จำกัด.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรองแก้ว อยู่สุข. (2543). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย. (2546). *คู่มือการจัดกิจกรรมฝึกคิดแก้ปัญหาพัฒนา EQ สำหรับศูนย์เพื่อนใจวัยรุ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก.

กัญญนันทน์ ภัทร์สรณ์สิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. *วารสารวิชาการปทุมวัน สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน, 1*(1), 35-39.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for windows* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ.* กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.

ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการชลประทานสามเสน.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

คนองยุทธ กาญจนกูล, วชิรพันธุ์ จันทมาศ และเรณู สุขารบฆ์. (2542). *โครงการศึกษาวิจัยต้นทุนของสถานบริหารสาธารณสุขในชนบท.* กรุงเทพฯ: กรมพาณิชย์สัมพันธ์.

จินดารัตน์ ศุภนคร. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาริณี จันทร์แสงศรี. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชุติมา มาลัย. (2548). *การรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลต่อคุณลักษณะความเอื้ออาทรของอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติวิชาปฏิบัติหลักการและเทคนิคพยาบาล.* ราชบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีราชบุรี สถาบันพระบรมราชชนก.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for windows*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชี่ยวบุณย์ ทิชินพงศ์. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ฐิติตา ศรีมงคล. (2540). *ปัจจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ: ศึกษากรณีงานการพิพม์องค์การค้าของคุรุสภา.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฏฐาสิริ ยิ่งรู้. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐธัญ ถนัดรบ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการไฟฟ้าแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2552). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธวัชชัย เมฆกระจาย. (2547). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ธัญญา ผลอนันต์. (2547). *การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

ธิดารัตน์ สินแสง. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 1*(4), 63-77.

ธีรนัย ศิริเลขอนันต์. (2552). *การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นคร บางนิ่มน้อย. (2552). *ปัจจัยทีมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานการเดินรถการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณี นายสถานีรถไฟในสังกัดกองจัดการการเดินรถ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (2559*). จำนวนพนักงานบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด*. ชลบุรี: บริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด.

พุทฒิพงษ์ ซิบเข. (2555). *ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท G-Able*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมการทำงาน. *วารสารข้าราชการ, 35*(3), 16-47.

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2526). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. *วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์, 20*(1), 98-132.

ฤทัยทิพย์ โพธิอ่อน. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิริยะ ซัพพลาย จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วรจิตร หนองแก. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วันวิสาข์ เกิดผล. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิสัย พฤกษะวัน. (2549). *คำอธิบายพระราชบัญญัติราชทัณฑ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษร.

สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมยศ นาวีการ. (2525). *การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมยศ แย้มเผื่อน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอนจิเนียริ่ง จำกัด.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรพงษ์ ภิยโยภาพ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุระ จั่นเพ็ชร์. (2553). *ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท มูซาชิ ออโต้ พาร์ท จำกัด.* วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุวิมล ติรกานันท์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสถียร เหลืองอร่าม. (2549). *หลักการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โพธิ์สามต้น การพิมพ์.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. (2550). *ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2549). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.

Mager, R., & Beach, K (1967). *Developing vocational instruction*. California: Pitman Learning.

Moos, R. H. (1974). *Work environment scale manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ทำการวิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วย และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ( ) ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 21-30ปี ( ) 31-40 ปี

( ) 41-50ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

( ) มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ( ) อนุปริญญา

( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

( ) พนักงาน ( ) หัวหน้าฝ่าย

( ) ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร

6. รายได้

( ) ต่ำกว่า 15,000 บาท ( ) 15,001-20,000 บาท

( ) 20,001-30,000 บาท ( ) มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คำถาม		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงปลอดภัย						
1.	ลักษณะงานในองค์การมีความมั่นคงในอาชีพการงาน ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน					
2.	ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน					
3.	ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร					
4.	ท่านรู้สึกมั่นคงในแผนกงานที่ท่านสังกัดอยู่					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน						
1.	องค์กรมีแผนการพัฒนาบุคลากรและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)ที่ชัดเจน					
2.	ท่านได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรและหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา					
3.	องค์การมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม					
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์การของท่านให้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
ด้านองค์การและการจัดการ						
1.	องค์การของท่านมีการวางแผนนโยบายเป็นอย่างดี					

คำถาม		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านองค์การและการจัดการ (ต่อ)						
2.	องค์การของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในบุคคลภายนอก					
ด้านค่าจ้าง						
1.	เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2.	บริษัทมีการพิจารณาปรับเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสม					
3.	สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม					
ด้านลักษณะเฉพาะงาน						
1.	ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2.	งานที่ท่านทำได้ส่งเสริมความคิดริเริ่ม					
3.	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความท้าทาย					
ด้านการนิเทศงาน						
1.	ท่านได้รับการแนะนำในการทำงานอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา					
2.	ท่านทราบการทำงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา					
ด้านลักษณะทางสังคม						
1.	พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนการทำงาน					
2.	องค์กรมีการสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสามัคคีและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					

คำถาม		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านลักษณะทางสังคม (ต่อ)						
3.	การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
1.	องค์กรมีการกระจายข่าวสารที่ชัดเจน					
2.	พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้					
3.	ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์การทำอยู่และกำลังทำในอนาคต					
ด้านสภาพการทำงาน						
1.	สถานที่ทำงานมีสภาพสิ่งแวดล้อมสะอาดและบรรยากาศที่เหมาะแก่การทำงาน					
2.	เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ					
3.	การจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย					
ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ						
1.	องค์การของท่านจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี					
2.	องค์การของท่านจัดให้มีการลา					
	รักษาพยาบาล					
3.	องค์การของท่านจัดให้มีประกันภัย					
4.	องค์การของท่านจัดให้มีค่าอาหารสำหรับพนักงาน					
5.	องค์การของท่านจัดให้มีค่าเช่าบ้านสำหรับพนักงาน					
6.	องค์การของท่านจัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมา					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คำถาม		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน						
1.	ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					
2.	จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด					
3.	ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ					
ด้านคุณภาพ						
1.	ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ					
2.	ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					
3.	ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด					
ด้านผลผลิต						
1.	อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน					
2.	คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

***** ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ *****