



ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ของบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด

RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND WORK  
SATISFACTION AT AURORA DESIGN CO.,LTD.

อรวรรณ ศรีเรืองพันธ์  
ORAWAN SEERUEANGPUN

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2558



ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจใน  
การทำงานของบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด  
RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND WORK  
SATISFACTION AT AURORA DESIGN CO.,LTD.

อรวรรณ ศรีเรืองพันธ์  
ORAWAN SEERUEANGPUN

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อ วิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด

ชื่อ นามสกุล

นางสาวอรรวรรณ ศรีเรืองพันธ์

ชื่อปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาและคณะ

การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ

ปีการศึกษา

2558

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด ศึกษาสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด และศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด

ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากรจากพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

จากการศึกษาพบว่า ด้านสวัสดิการ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเวลาในการทำงาน ด้านค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการรับรู้ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจในการทำงาน

**Research study Title** Relationship between Work Environment and Work Satisfaction  
at Aurora Design Company Limited

**Author** MissOrawan Seerueangpun

**Degree** Master of Business Administration (M.B.A.)

**Study Field** Management Business Administration Faculty

**Academic Year** 2015

#### ABSTRACT

The purposes of the study were to investigate Relationship between work environment and work satisfaction at Aurora Design Company Limited. 300 sample employees at Aurora Design Company Limited were selected to response to questionnaire. Computer package software was applied to acquire the values of percentage distribution, mean, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient.

It was found that in the aspects of welfare, colleagues, work security, work promotion, working hours, income wage were significantly related to work satisfaction. In terms of satisfaction on work, position advancement, and job description perception were interconnected to work satisfaction.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่งของ รศ.ดร.ประสงค์  
แสงพาณิชย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.อัฐฐมา นิลนพคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้  
ให้คำแนะนำและข้อคิดต่างๆของการวิจัยมาโดยตลอด

ผศ.ดร.ชยุต ภวภานันท์กุล และ ดร.อัฐฐมา นิลนพคุณ ที่กรุณาสละเวลามาเป็น  
อาจารย์สอนวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์

เจ้าหน้าที่แผนก ฝ่ายบุคคลและฝ่ายการขาย บริษัทออโรรา ดีไซน์ จำกัด ทุกๆท่านที่  
ความอนุเคราะห์ในการใช้เครื่องมือ และให้ข้อมูลเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรรวรรณ ศรีเรืองพันธ์



# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 ตัวแปรในการวิจัย	3
1.5 สมมติฐาน	3
1.6 กรอบแนวคิด	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.8 นิยามศัพท์	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 การดำเนินการของบริษัท	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	10
2.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	18
2.4 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ	24
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3. วิธีดำเนินการ	
3.1 รูปแบบของการวิจัย	34
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	35

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	
4.2 ความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด	44
4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด ตามความเห็นของพนักงาน	55
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
5.1 สรุปผลการวิจัย	63
5.2 อภิปรายผล	65
5.3 ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	75
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	84
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	100

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	38
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	39
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	40
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	41
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุในการทำงาน	42
4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน	43
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสวัสดิการ	44
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเพื่อนร่วมงาน	45
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความมั่นคง	46
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเลื่อนตำแหน่ง	47
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเวลาในการทำงาน	48
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเงินเดือน	49
4.13 ลำดับความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด	50
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	51
4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความก้าวหน้า	52
4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการรับรู้ลักษณะงาน	53
4.17 ลำดับความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด	54
4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านสวัสดิการ	55
4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านเพื่อนร่วมงาน	56
4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านความมั่นคง	57
4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	58
4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านเวลาในการทำงาน	59



## สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านเงินเดือน	60
4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการ ของพนักงานบริษัทออโรรา ดีไซน์ จำกัด	61



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทออโรรา ดีไซน์ จำกัด ได้เปิดให้บริการครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2516 เป็นบริษัทจำหน่ายสินค้าประเภท ทองคำ เครื่องประดับเพชรและพลอย บริษัทจะคำนึงถึงสินค้าและคุณภาพมาตรฐานทองคำที่ 96.5 ทองคำมีความเป็นมาตรฐานในการผลิต มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในตลาดอัญมณีและเครื่องประดับ มีคุณสมบัติพิเศษต่างๆ บริษัทออโรรา ดีไซน์ จำกัด เริ่มต้นในการเปิดบริษัทครั้งแรกได้มีการจ้างบริษัทภายนอกมาผลิตเพื่อให้ได้มาตรฐานที่ระบุไว้ตามสัญญา สถานที่ตั้งของบริษัทอยู่ในทำเลดี บริเวณโดยรอบไม่มีโรงงานหรือเสียงรบกวนใดๆ ในส่วนของอุปกรณ์ของสำนักงานนั้นมีการเลือกซื้ออุปกรณ์ที่มีความคงทนสามารถใช้ในระยะเวลาได้ และโรงงานในการผลิตทองคำนั้นมีการผลิตทองคำที่มีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับสากล และตามมาตรฐานที่สมาคมผู้ค้าทองคำแห่งประเทศไทยกำหนด (ฝ่ายบุคคล, 2558)

บริษัทมีความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงราคาทองคำ คือโอกาสที่ราคาทองในตลาดโลกจะเพิ่มสูงขึ้น หรือลดต่ำลงในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ทำให้ช่วงที่ธนาคารกลางของประเทศต่างๆขายเงินทุนสำรองที่เก็บทองคำออกมาในตลาด จนทำให้ราคาทองในตลาดโลกลดต่ำลงหากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นจะส่งผลกระทบต่อบริษัทเนื่องจากมูลค่าสินทรัพย์ของบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงตามราคาทองคำในตลาดโลก ดังนั้นหากราคาทองในตลาดโลกลดลงจะส่งผลทำให้มูลค่าสินทรัพย์บริษัทลดลงได้ในปี 2555 ความเสี่ยงทางการแข่งขันของบริษัทอยู่ในระดับสูงคือมีการลงทุนเกี่ยวกับทองคำให้เลือกลงทุนมากมาย ทำให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการลงทุนในทองคำอย่างต่อเนื่อง มีนักลงทุนในประเทศจำนวนมากหันมาสนใจในการลงทุนในตลาดทองคำไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ทำให้ผู้ประกอบการหันมาให้ความสนใจในการเข้าสู่ตลาดนักลงทุนรายย่อยมากยิ่งขึ้น และต่างพากันปรับรูปแบบการให้บริการ ในส่วนของบุคคลกรจะมีความเสี่ยงคือความเสี่ยงต่อการโยกย้ายของบุคลากรทางด้านการตลาด อันจะส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจของบริษัท (หัวหน้าฝ่ายบัญชี, 2558) โดยบริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงข้อนี้ จึงได้มี

นโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และการให้บริการ รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการและ ผลตอบแทนให้เทียบเท่ากับอุตสาหกรรมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ปลูกฝัง วัฒนธรรมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้บริษัทยังมีนโยบายสนับสนุนและให้ โอกาสบุคลากรด้านการตลาดรุ่นใหม่เพื่อเป็นกำลังสำคัญของบริษัทต่อไปในอนาคต

สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร คือสิ่งที่ สะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเท กำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การ ทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัย ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า การทำงานในปัจจุบันถูกจำกัดด้วย เงื่อนไขหลาย ๆ อย่างที่ทำให้คนทำงานต้องจำยอม โดยไม่มีทางเลือกที่จะทำตามใจตัวเองได้มาก นัก (ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์, 2529 : 53) สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดีในการทำงานนั้นจะช่วยให้ พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบขึ้นจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เช่น การสร้างออฟฟิศให้หน้าทำงาน ไม่ได้มีเพียง การจัดโต๊ะให้นั่งทำงานเท่านั้น แต่ต้องหมายรวมถึงการจัดห้องทำงาน รวมถึงตัวอาคาร สำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทำสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงาน ให้อยากทำงาน การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับ บัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2533 : 16)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับ ความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด เพื่อที่จะทราบถึงสิ่งแวดล้อมในการ ทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อที่จะได้นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้ ประสิทธิภาพ ขององค์กรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรว่า ดีไซน์ จำกัด

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทออโรว่าดีไซน์ จำกัด

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร คือ ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรว่า ดีไซน์ จำกัด จำนวน 1,500 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่างช่วงเดือน กันยายน 2558 – ธันวาคม 2558

## 1.4 ตัวแปรในการวิจัย

1.4.1 ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน อายุในการทำงานของพนักงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คือ ด้านสวัสดิการ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเวลาในการทำงาน ด้านเงินเดือน

1.4.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้า การรับรู้ลักษณะงาน

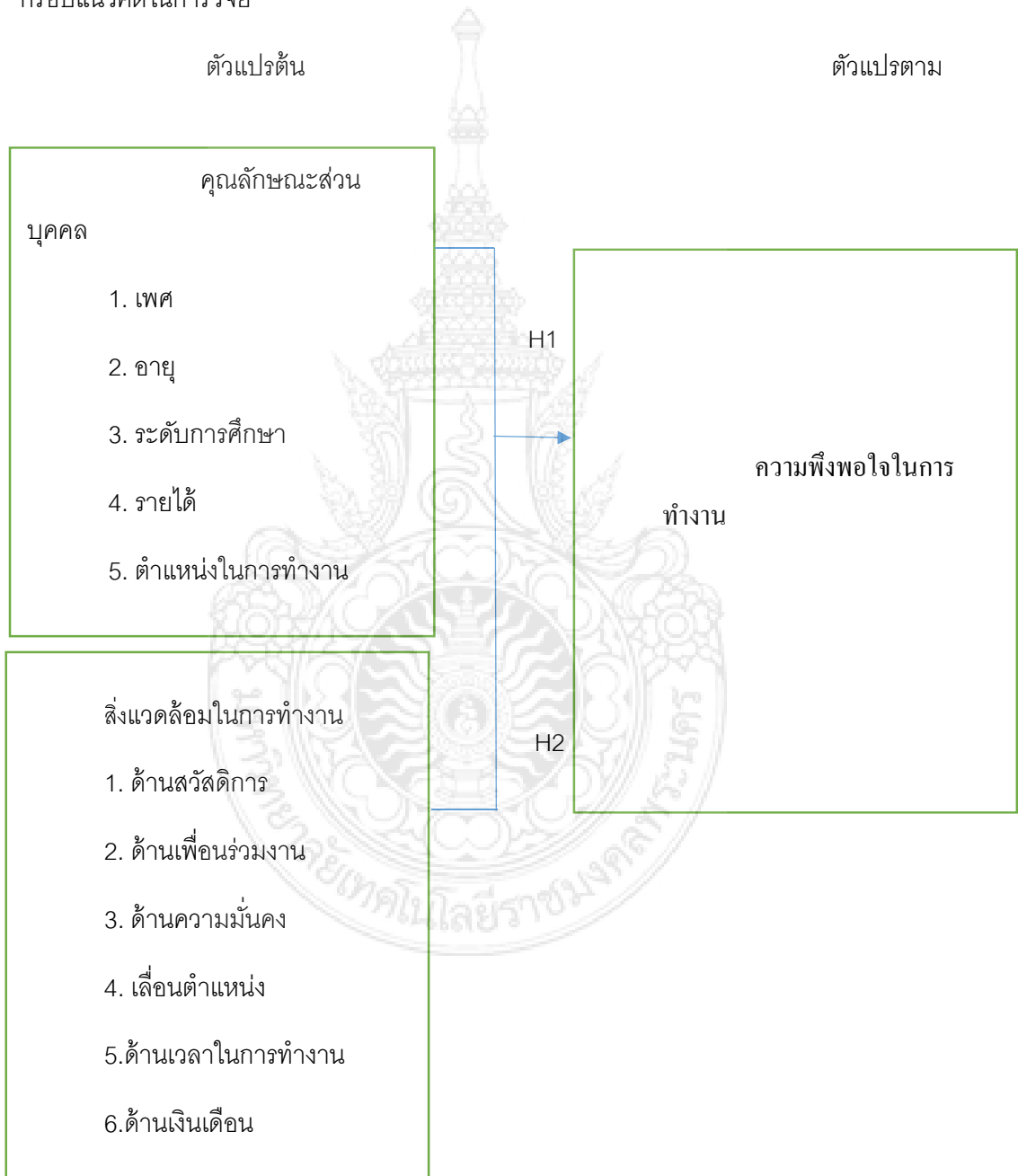
## 1.5 สมมติฐานการวิจัย

1.5.1 สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ออโรว่า ดีไซน์ จำกัด

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของ  
บริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อที่ผลการวิจัยจะไปส่งเสริมความพึงพอใจการทำงานให้แก่พนักงาน

1.7.2 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางนำไปประยุกต์ใช้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้พนักงานเกิดความพึงพอใจสูงสุด

## 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

**ด้านสวัสดิการ** คือ บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจ เอกชน จัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความ สะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือ ได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็น สิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวล

**ด้านเพื่อนร่วมงาน** คือ บุคคลสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของคุณพอๆ กับตัวคุณเอง การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยส่งเสริมสนับสนุนและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานรื่นไหล ความร่วมมือร่วมใจ ผู้ที่ทำงานในที่แห่งเดียวกัน ผู้ที่ร่วมทำงานหรือธุระอยู่ด้วยกัน ซึ่งต้องติดต่อกันกัน เป็นต้น

**ด้านความมั่นคง** คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานและความยั่งยืน ของอาชีพหรือ ความมั่นคงขององค์กร

**ด้านการเลื่อนตำแหน่ง** คือ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในทางสูงขึ้น ซึ่งโดยปกติมักจะ มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีหน้าที่งานที่แตกต่างไปจากเดิม โดยเฉพาะแตกต่างไปจาก ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

**ด้านเวลาในการทำงาน** คือ ช่วงเวลาที่ลูกจ้างทำงานที่นายจ้างมอบหมายให้ทำโดย ไม่รวมช่วงเวลาพักสำหรับช่วงเวลาที่ใช้เตรียมตัวก่อนทำงานหรือจัดเก็บของหลังทำงานเสร็จแล้ว

ถ้าทำตามที่นายจ้างสั่งก็คือว่าเป็นเวลาทำงาน กฎหมายแรงงาน กำหนดให้เวลาทำงานเมื่อหักเวลาพักไปแล้วจะต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ หรือ 8 ชั่วโมงต่อ 1 วัน

**ด้านเงินเดือน** คือ จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง กล่าวคือ ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำงานครบตามชั่วโมงที่กำหนดต่อวันหรือไม่ก็ตาม เช่น เวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 8.30-16.30 น. จะจ่ายค่าจ้างเหมาเป็นรายเดือนให้ ดังนี้ จึงเรียกว่าเงินเดือน เงินเดือนเป็นเครื่องกำหนดสภาพในการปฏิบัติงานของคนงานเช่นกัน เหตุว่า เงินเดือนจะจ่ายแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหัวหน้างาน หรือนักบริหารที่เรียกว่าพวก White-collar

**ด้านความพึงพอใจในการทำงาน** คือ เป็นความพึงพอใจในการที่ทำ และเต็มที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ ทั้งความรู้สึกชอบหรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์กร

**ด้านการรับรู้ลักษณะงาน** คือ เครื่องมือที่จะทำให้เจ้าของงานเข้าใจว่างานของตน จะส่งผลให้กับองค์กรได้อย่างไรบ้าง และเป็นสื่อที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจถึงความคาดหวังซึ่งกันและกัน สร้างความกระจ่างชัดในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบของคนในองค์กร

**ด้านความก้าวหน้า** คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และใช้ความรู้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 การดำเนินการของบริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลในการปฏิบัติงาน
- 2.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 การดำเนินการของบริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้เปิดให้บริการครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2516 เป็นบริษัทจำหน่ายสินค้าประเภท ทองคำ เครื่องประดับเพชรและพลอย บริษัทจะเน้นสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานทองที่ 96.5 ทองคำมีความเป็นมาตรฐานในการผลิต มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในตลาดอัญมณีและเครื่องประดับ มีคุณสมบัติพิเศษต่างๆ ที่สำคัญ กล่าวคือ มีความสวยงามในการนำมาทำเป็นเครื่องประดับ มีความเงางาม และยังมีคุณค่าในตัวของมันเอง ซึ่งทำให้ทองคำได้รับบทบาทในการใช้เป็นสินทรัพย์ รวมถึงทุนสำรองระหว่างประเทศ ควบคู่ไปกับบทบาทของการเป็นเครื่องประดับอีกด้วย สินค้าทองรูปพรรณ 96.5 หรือ เทียบเท่า 23K ส่วนประกอบหรือเปอร์เซ็นต์ทองที่สูง ทำให้ผลิตภัณฑ์โมเดิร์นโกลด์มีความเงางามและสีเหลืองอร่ามสุกใส พร้อมลวดลายให้เลือกมากมาย โดยออโรรารับประกันราคารับซื้อคืนสูงสุดตามที่สมาคมค้าทองคำประกาศ และขายคืนได้ทุกสาขา เพียงแสดงใบประกันสินค้า

วิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรมาตรฐานที่เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน จาก นวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาต่อเนื่องมุ่งมั่นส่งมอบสินค้าและบริการด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ใช้บริการ พร้อมกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขและผูกพันกับองค์กร



## กระบวนการในการผลิต

(บริษัทออโรว่า ดีไซน์ จำกัด, 2559) การเปิดบริษัทครั้งแรกได้มีการจ้างบริษัทภายนอกมาผลิตสินค้า เพื่อให้ได้การผลิตที่ทันสมัยและให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับสากลที่ระบุไว้ในสัญญา การผลิตมีหลายขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีความสำคัญ ที่จะผลิตของให้ได้ตามรูปแบบ ที่ช่างทองออกแบบไว้ ได้แก่

- การคัดเลือกเนื้อ จะใช้ทองร้อยละ 96.5 ซึ่งเกือบจะเป็นทองบริสุทธิ์ ทั้งนี้เพื่อให้เนื้อทองสวยงามเหลืองอร่าม ไม่แข็ง เหมาะที่จะแปรรูป ในกระบวนการผลิตต่างๆ คือ การตัด ตัด บู ขึ้นรูป ช่างที่ชำนาญจะแยกเนื้อทองแต่ละชนิดได้ด้วยสายตา และยังบอกคุณภาพของเนื้อทองได้ว่า ควรจะนำทองไปหลอมใหม่หรือไม่ เพราะเมื่อเนื้อทองไม่บริสุทธิ์ หากนำไปหลอมใหม่จะมีสารต่างๆ เจือปน ทำให้เนื้อทองแข็ง ยากต่อการขึ้นรูป หรือทำลวดลาย

- การหล่อ เป็นการนำทองมาหล่อ ด้วยการให้ความร้อน โดยนำทองมาใส่เข้าดินเผา ใช้ความร้อนอยู่ที่ 1063 องศาเซลเซียส จนทองละลายเป็นของเหลว จึงนำทองไปเทลงในแม่พิมพ์แบบต่างๆ ส่วนมากจะเป็นกำไล แหวน ข้อต่อ สายสร้อย ลูกประดับ หัวเข็มขัด กระจุก และชิ้นงานเฉพาะอย่าง เมื่อทองเย็นลงแล้ว ก็นำชิ้นงานไปตกแต่งตามต้องการอีกครั้งหนึ่ง

- การตี เป็นการนำทองที่หลอมแล้ว ไปตีให้เป็นแผ่นบางลงไปอีก หรือหากเป็นแท่งเหลี่ยมเล็ก ก็ตีให้มีขนาดเล็กลงไปอีก เพื่อความสะดวกในการนำไปขึ้นรูป แกะลวดลาย ฉลุ หรือรีดเป็นเส้น การตีทองจะต้องตีให้ละเอียดและสม่ำเสมอ การตี บางครั้งเรียกว่า “การบุ” หรือ “การเคาะ” ซึ่งเป็นการตีเพื่อขึ้นรูปตามแบบต่างๆ โดยช่างทองเป็นผู้ออกแบบลวดลายในชิ้นงานนั้น ส่วนมากบุเป็นลายไทย เช่น ลายพันธุ์พฤกษา ลายก้านเทศ นอกจากนี้ยังบุตามแบบพิมพ์อีก ด้วย เช่น บูลูกประดับ สร้อยข้อมือ กำไล การตี บู หรือเคาะ เป็นกระบวนการที่อยู่ในขั้นตอนเตรียมการประกอบเป็นทองรูปพรรณ

- การชักลวดหรือการรีด เป็นการนำทองที่หลอมเป็นแท่งแล้ว มาตีให้เข้ากับขนาดของรูแป้นรีด เมื่อได้ขนาดที่ใกล้เคียงกับรูของแป้นแล้ว นำทองสอดเข้ารูแป้นรีด จากนั้นใช้คีมดึงออกมาอีกด้านหนึ่ง ลวดที่ออกมาจะมีเนื้อสม่ำเสมอ และมีขนาดต่างกัน ตามที่ช่างทองต้องการ หรืออาจใช้ทองที่หลอมแล้วและมีขนาดใกล้เคียงกับรูของแป้น ในกรณีนี้ไม่ต้องตี ในส่วนการรีดก็ทำคล้ายๆ กัน ส่วนมากจะมีเครื่องรีดด้วยมือ ช่างทองสามารถปรับแต่งลูกรีดได้ขึ้นอยู่กับงาน ตั้งแต่ขนาดโตสุดจนเล็กสุด ส่วนมากจะรีดออกมาเป็นเส้นลวดขนาดเล็ก แต่ไม่ว่าจะเป็นการชัก

ลวด หรือการรีด ก็มีจุดประสงค์เดียวกันคือ ต้องการให้ขึ้นทองเป็นเส้นขนาดเล็กจนนำมาสาน หรือถักเป็นชิ้นงานได้

- การทำไขปลา ได้จากการนำทองที่ได้จากการชักลวดหรือการรีดแล้ว มาตัดเป็นท่อนเล็กๆ ขนาด 13 มิลลิเมตร จากนั้นนำไปเผาไฟหรือเผาแล่น จนทองหลอมละลายเป็นก้อนกลมเล็กๆ คล้ายไขปลา ไขปลานี้ นำไปเป็นส่วนประดับตกแต่งชิ้นงาน

- การสลัก คือ การทำให้เป็นลวดลาย หรือเขียนให้เป็นตัวหนังสือด้วยของมีคม ความหมายในที่นี้หมายถึง การใช้สิ่วหรือเครื่องมือสลัก ตอกด้วยค้อน ลงไปบนแผ่นโลหะ ให้เป็นร่องลึก เพื่อให้เห็นลวดลายหรือภาพชัดเจน โดยที่ไม่ต้องให้เนื้อของโลหะนั้นๆ หลุดหรือสึกออกไป

### พันธกิจขององค์กร

- สร้างรากฐานองค์กรให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความผูกพัน

- มุ่งคัดสรรวัตถุดิบและควบคุมคุณภาพการผลิตเพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานและนวัตกรรมที่ทันสมัย

- ส่งมอบองค์ความรู้แก่บุคคลกรในองค์กรเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและการบริการที่เป็นมืออาชีพแก่ผู้ใช้บริการด้วยความเข้าใจ ใส่ใจ และตั้งใจ

### นโยบายหลักประกัน 4 ประการ

1. สินค้ามาตรฐานทอง 96.5
2. รับประกันราคารับซื้อคืนสูงที่สุดในตลาด
3. สินค้าทุกชิ้นมีใบรับประกันคุณภาพ
4. บริการซ่อมฟรีตลอดอายุการใช้งาน

### วัฒนธรรมองค์กร

คือพฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจน เป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้นๆ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งสิ่งที่มีชีวิต สิ่งไม่มีชีวิต เห็นได้ด้วยตาเปล่า และไม่สามารถเห็นได้ด้วยตาเปล่า รวมทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้น หรืออาจจะกล่าวได้ว่า สิ่งแวดล้อมจะประกอบด้วยทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรที่ มนุษย์สร้างขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์นั่นเอง

สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ได้แก่บรรยากาศ น้ำ ดิน แร่ธาตุ และสิ่งมีชีวิตที่อาศัย อยู่บนโลก พืช และสัตว์ ฯลฯ

สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ สาธารณูปการต่าง ๆ เช่น ถนน เขื่อนกั้นน้ำฯลฯ หรือระบบของสถาบันสังคมมนุษย์ที่ดำเนินชีวิตอยู่

(ชุดิมา มาลัย, 2538 : 37) สิ่งแวดล้อม คือทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

(อรุณ รักธรรม, 2536 : 243) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ คือบรรยากาศ ขององค์การ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน บุคคล ผู้ปฏิบัติงานอยู่รับรู้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม เช่น ทัศนคติค่านิยม ปทัสถาน และ ความรู้สึกของคนทำงานในองค์การที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ

(ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์, 2529 : 53) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไข ปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

(อุทัย เลาหวิเชียร, 2543 : 84) สภาพแวดล้อมของงาน เป็นสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมของงานที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ

- 1.ลูกค้า (customers)
- 2.คู่แข่งชั้น (competitor)

### 3. ผู้ผลิต (manufacturer)

#### 4. หน่วยงานควบคุม (institution Control)

1. ลูกค้า คือผู้ที่สัมพันธ์ติดต่อกันเรา เพื่อหวังฟังหรือได้รับประโยชน์จากงานของเรา ในแง่ของการรักษาพยาบาล ลูกค้าของเราจึงหมายถึงรวมถึง ผู้ป่วยและญาติ ผู้ร่วมงานทั้งในและนอกหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้จ่ายค่าบริการซึ่งอาจเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน ดังนั้นจึงสามารถแยกประเภทลูกค้าได้เป็น

- ลูกค้าภายนอก เป็นลูกค้าที่อยู่นอกองค์กรที่หวังมาฟังหรือรับประโยชน์จากพันธกิจของเรา ซึ่งหมายถึงการดูแลรักษาพยาบาล ลูกค้ากลุ่มนี้ของโรงพยาบาลได้แก่ ผู้ป่วยและญาติ บริษัทประกันสุขภาพ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงสาธารณสุข ชุมชน องค์กรต่างๆ ที่มาใช้บริการตรวจสุขภาพ แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ part time ที่มาจากองค์กรอื่นๆ

- ลูกค้าภายใน เป็นลูกค้าที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน ต้องทำงานประสานกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย พันธกิจขององค์กร ในด้านโรงพยาบาลลูกค้าภายในได้แก่ ผู้บริหาร แพทย์ พยาบาล เภสัช เจ้าหน้าที่เทคนิคต่างๆ เจ้าหน้าที่ธุรการ แม่บ้าน ช่าง พนักงานแปล พนักงานขับรถ รมภ. แม่ครัว เป็นต้น ต่างก็เป็นลูกค้าภายในของกันและกัน

2. คู่แข่งขัน คือบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสถาบันที่ดำเนินกิจการด้านธุรกิจอย่างเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ โดยต้องแข่งขันกันด้านการขาย การผลิตทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อเป็นกิจการที่ยืดครองตลาดให้มากที่สุด นอกจากนี้การแข่งขันของกิจกรรมทางธุรกิจยังมีความสำคัญต่อประชาชนทั้งระบบเศรษฐกิจดังนี้

- สินค้ามีคุณภาพสูงขึ้น การแข่งขันเพื่อครองส่วนแบ่งของตลาดให้ได้มากที่สุดและนานที่สุด สินค้าจะต้องมีคุณภาพมากที่สุดเพราะเป็นแรงจูงใจสำคัญของลูกค้า

- มีการพัฒนาสินค้าแปลกใหม่ขึ้นเรื่อยๆ กิจการต่างๆ ที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่มีคู่แข่งมากจะต้องคิดค้นวิธีการผลิตที่จะทำให้สินค้ามีคุณภาพสูงขึ้น รวมทั้งคิดค้นประดิษฐ์ปรับปรุงสินค้าอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค

- มีสินค้าให้เลือกหลากหลายมากขึ้น เมื่อธุรกิจต่างแข่งขันกันมากก็จะต้องมีสินค้าและบริการเพิ่มมากขึ้น เป็นผลดีแก่ประชาชนที่จะมีโอกาสเลือกซื้อสินค้าได้ตามความต้องการสินค้ามีคุณภาพสูงขึ้น การแข่งขันเพื่อครองส่วนแบ่งของตลาดให้ได้มากที่สุดและนานที่สุด สินค้าจะต้องมีคุณภาพมากที่สุดเพราะเป็นแรงจูงใจสำคัญของลูกค้า

● ราคาสินค้าถูกลง สินค้าชนิดใดก็ตามเมื่อมีจำนวนมาก โอกาสในการเลือกมีสูง คู่แข่งขันธุรกิจจะใช้กลยุทธ์จูงใจลูกค้าด้วยการลดราคา หรือให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ เพราะปริมาณสินค้าที่มีอยู่ในท้องตลาดค่อนข้างมาก

3. ผู้ผลิต เป็นผู้ที่ทำหน้าที่นำทรัพยากรมาทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือผลิตสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค

4. หน่วยงานควบคุม เป็นขั้นตอน กระบวนการ หรือกลไกซึ่งองค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่า กิจกรรมในการดำเนินธุรกิจจะประสบความสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(สกุลนารี กาแก้ว, 2546 : 20) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน คือสิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

(กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย, 2536 : 32) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักรสารเคมี ฯลฯ

(พิทยา บวรวัฒนา, 2544 : 115) สภาพแวดล้อม เป็นทุกสิ่ง ทุกอย่างที่อยู่นอกองค์กร อันได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สภาพการเมือง ลักษณะของสังคม โครงสร้างของกฎหมาย นิเวศวิทยาและวัฒนธรรม

(เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2533 : 16) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

(สาคร สุขศรีวงศ์, 2550 : 69) สภาพแวดล้อมภายใน เป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์การ และสามารถควบคุมได้คือ ระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์การ สิ่งอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรมองค์การ

(ชลธิชา สว่างเนตร, 2542 : 27) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน คือสิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงาน ในขณะที่ทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

(Robbins, S. P., & Coulter, M., 2533 : 206) สภาพแวดล้อม เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์การ คือ เป็นภาพรวมทั้งหมด ส่วนองค์การถือว่าเป็น ส่วนประกอบย่อยที่อยู่ภายใต้ สภาพแวดล้อมภายนอกนั้น และองค์การจะอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ต้อง มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย

(สกุลนารี กาแก้ว, 2546 : 20) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยและองค์ประกอบที่สิ่งแวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

(รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547 : 12) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

(กรรณิกา เทพนวล, 2555 : 30) สิ่งแวดล้อมการทำงาน เป็นสิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานนั่นเอง เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานนั้น พอจะแบ่งหมวดหมู่ได้ 4 ประเภท คือ

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical)
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environment)
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment)

#### 4. ทางจิตวิทยาสังคม (Ergonomics)

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical) ได้แก่ ความเย็น รังสี แสงสว่าง ความกดดัน บรรยากาศ นอกจากนั้นสภาพแวดล้อม (Environment) ที่อยู่รอบๆตัวผู้ปฏิบัติในขณะทำงาน ยังรวมถึงเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เสียงดัง ความสั่นสะเทือน ความร้อน สถานที่ทำงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environment) ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเกี่ยวข้องกับ เช่น สารเคมีชนิดต่างๆ ที่ใช้เป็นวัตถุดิบ หรือผลผลิต หรือของเสียที่ต้องกำจัด โดยทั่วไปสารเคมีดังกล่าวอาจจะอยู่ในรูปของก๊าซ ไอ ฝุ่น ควัน ละออง หรืออยู่ในรูปของเหลว เช่นตัวทำละลาย (Dissolve) ต่างๆ เป็นต้น

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment) ของผู้ปฏิบัติงานนั้นมีทั้งสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ตัวอย่างชนิดที่มีชีวิต เช่น ไวรัส แบคทีเรีย เชื้อรา พยาธิ และสัตว์อื่นๆ เช่น งู เป็นต้น สำหรับตัวอย่างชนิดที่ไม่มีชีวิต เช่น ฝุ่นพืชต่างๆ ซึ่งรวมถึงฝุ่นไม้ ฝุ่นฝ้าย และฝุ่นเมล็ดพืชต่างๆ เป็นต้น

4. ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม (Ergonomics) เช่นการทำงานบางอย่างที่ต้องเร่งรัดและแข่งกับเวลา การทำงานเป็นผลัด การทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานยาวนาน การทำงานหนักเกินไป การทำงานที่จำเจซ้ำซาก การทำงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถร่างกายและจิตใจ อิริยาบถ การทำงานที่ไม่เหมาะสม การจัดสถานีจุดที่ทำงานไม่เหมาะสม เป็นต้น

(สุภัทรา ปิณฑะแพทย์, 2534 : 30 – 32) สภาพแวดล้อม เป็นสิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์มีอยู่ 3 ประการ คือ

- สภาพแวดล้อมภายในครอบครัว ครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีอิทธิพลต่อ บุคคลในการสร้างและพัฒนาอารมณ์บุคลิกภาพ ความเชื่อ เจตคติ

- สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีความสำคัญ เพราะเป็นสถาบันที่อบรมสั่งสอนและให้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิต

- สภาพแวดล้อมในสังคมและชุมชน ได้แก่กลุ่มเพื่อน สื่อมวลชน ศาสนา และลัทธิความเชื่อ ซึ่งทำให้นักแสดงพฤติกรรมความเชื่อถือ

## อันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

อันตรายจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

(กิตติ ปทุมแก้ว, 2536 : 2) อันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นการทำงานในชีวิตประจำวันของคนเรานั้น จะต้องสัมผัสสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีโอกาสสัมผัสปัจจัยที่เป็นอันตราย และได้รับผลกระทบหรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานแตกต่างกันไปตามสถานภาพ ลักษณะหน้าที่การงานของแต่ละคน อันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อาจสรุปโดยแบ่งตามด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

- เสียงดัง ที่เกิดจากเครื่องมือ เครื่องจักร เครื่องกล และอุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงาน เช่น เครื่องทอผ้า เครื่องทอกระสอบ เครื่องย่ำหมุด เลื่อยวงเดือน เป็นต้น เสียงดังที่เกิดจากการประกอบกิจการต่างๆ นั้น อาจจะมีการแตกต่างกันออกไป ซึ่งความดังนี้มีหน่วยเป็น เดซิเบล (decibel = db) โดยอยู่ในสภาพที่มีเสียงดังเกิน 90 เดซิเบล (เอ) วันละ 8 ชั่วโมง เป็นเวลานาน อาจจะมีอันตรายต่อหูได้ อันตรายจากเสียงที่เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น อาจจะไปขัดขวางการพูดจา หรือการสื่อสารข้อความ ทำให้การทำงานผิดพลาดได้ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องไปถึงอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น เสียงดังทำให้ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานลดลง และที่นับว่าสำคัญมากคือเสียงอาจจะทำให้คนงานที่คลุกคลีอยู่เป็นเวลานานหลายปีอาจเกิดอาการหูตึง หรือหูหนวกได้

- ความร้อน ที่เกิดจากการทำงานในกระบวนการผลิตต่างๆ เช่น การหลอมโลหะ การรีดเหล็ก การหลอมแก้ว อุตสาหกรรมย้อมผ้า การทำไร่ทำนา เป็นต้น ความร้อนจากแหล่งดังกล่าวจะทำให้สิ่งแวดล้อมจากการทำงานมีอุณหภูมิสูงขึ้น และการสูญเสียเหงื่อมากกว่าปกติจนอาจทำให้เกิดอันตรายได้ เช่น การเป็นลมช็อกเพราะความร้อน การเป็นตะคริว และการเหนื่อยล้าจากความร้อน เป็นต้น

- แสงสว่าง ในสถานที่ทำงานหากมีแสงสว่างพอเหมาะก็จะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพสูง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าแสงสว่างนั้นไม่เหมาะสม คืออาจจะมากหรือน้อยเกินไปอาจจะก่อให้เกิดปัญหาได้ เช่น เมื่อมีแสงสว่างน้อยเกินไป ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้สายตาเพ่งมากกว่าปกติ ซึ่งอาจจะทำให้ปวดศีรษะและดวงตาเมื่อล้า และเป็นสาเหตุของอุบัติเหตุได้ ส่วนเมื่อแสงสว่างมากเกินไปจนเกิดเป็นแสงตาพร่านั้น ก็อาจจะเป็นอันตรายตาได้



● อันตรายจากสิ่งแวดล้อมการทำงาน เกิดขึ้นกับผู้ประกอบอาชีพนั้น อาจจะเป็นเนื่องจากความไม่เหมาะสมจากสิ่งแวดล้อมการทำงานชนิดใดชนิดหนึ่ง หรืออาจจะเนื่องมาจากผลผนวกของสิ่งแวดล้อมหลายชนิดก็ได้ในการเกิดอันตรายนั้น บางครั้งอาจจะใช้ระยะเวลาที่ค่อนข้างสั้น แต่บางครั้งจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นเวลาหลายปีจึงเกิดอันตราย ขึ้นก็ได้ทั้งนี้ยังอาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือตัวผู้ประกอบอาชีพเองด้วยว่ามีพื้นฐานทางด้านสุขภาพและ อนามัยที่เหมาะสมเพียงใด เป็นต้น

### สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

(อรพันธุ์ ประสิทธิรัตน์, 2533 : 12) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่

● โอกาสและสภาพแวดล้อมกายภาพที่มีต่อความสัมพันธ์โอกาสเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิด พฤติกรรมเข้มแข็งขึ้น สิ่งเร้าบางอย่างอาจเป็นอุปสรรคขัดขวางการเกิดพฤติกรรมนั้นๆ เช่น นักเรียนยกมือเพื่อตอบปัญหาของคุณ ครูมองเห็นและเรียกตอบ นักเรียนก็就会有ความกล้าและ มีความเชื่อมั่น กระตือรือร้นตอบปัญหาของคุณแต่นักเรียนไม่มีโอกาสได้ตอบปัญหาเลยเพราะ ครูมองไม่เห็น ทำให้นักเรียนเหนื่อยหน่ายที่จะยกมือ ต่อไปอาจจะไม่ยกมือ ไม่คิดตอบเลยก็ได้

● คุณสมบัติต่างๆ ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพคุณสมบัติของกายภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความซับซ้อน ความง่าย ลักษณะกำกวม เหล่านี้จะมีผลกระทบต่อการเรียนรู้การ รู้สึก การเรียนรู้การคิด ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขึ้นได้

● ตำแหน่งของสภาพแวดล้อม ตำแหน่งของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันย่อมก่อให้เกิด พฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย เช่น นักเรียนที่นั่งห่างไปด้านหลังย่อมมีโอกาสที่จะแอบหลับ หรือ

นอกจากจะต้องจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการป้องกันอุบัติเหตุทางกายภาพแล้ว ปัจจัยที่มีผลต่อจิตใจของคนงานก็ควรได้รับการพิจารณาด้วยควบคู่กันไป

### สิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ

อันตรายจากจิตวิทยาทางสังคม

(Kurt Lewin's, 1890 : 1947) จิตวิทยาทางสังคม คือการทำงานที่มีผลกระทบต่อ จิตวิทยาสังคม ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมต่าง ๆ ของคน ได้รับผลกระทบหรืออิทธิพล จากการแสดงออก เช่น ความคิด ความรู้สึก สามารถกล่าวพอสังเขปดังนี้

- การเกิดความเครียด หรือรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน โดยทั่วไปจะเกิดจากความต้องการ ขั้นพื้นฐานของผู้ทำงานไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม เช่นค่าจ้างที่ต่ำ การปกครองอย่าง ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้า บรรยากาศการทำงานที่ตึงเครียด การเกิดความรู้สึกว่าตนไม่มี ความสำคัญในงาน ปัญหาที่ก่อให้เกิดผลเสียมากมาย เช่น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นโรคประสาท เกิดการติดสุราและสารเสพติด เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน เป็นต้น

- การเกิดความกดดันจากสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น การทำงานเป็นผลัด หรือเป็นกะที่จนอกเหนือจากเวลาปกติ โดยปกติแล้ว คนส่วนใหญ่จะไม่สามารถปรับตัวได้ ใน ที่สุดก็ก่อให้เกิดความกดดันต่อกลไกของร่างกาย เกิดปัญหาสุขภาพเสื่อมโทรมอาจจะเกิดเป็นโรค กระเพาะ และเกิดปัญหาของระบบร่างกาย

- การเกิดอุบัติเหตุจากปัญหาจิตวิทยาทางสังคม เช่น งานบางอย่างที่มีความซ้ำซาก จำเจและเร่งรีบ เช่น การประกอบผลิตภัณฑ์บางชนิด นอกจากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายแล้ว อาจจะทำให้เกิดการทำงานผิดพลาดขึ้นได้ ซึ่งความผิดพลาดนี้อาจเกิดเป็นอุบัติเหตุขึ้น และ ผู้ปฏิบัติงานบางคนอาจต้องมีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก และรายได้ก็ไม่พอกับ รายจ่ายอาจทำให้ต้องดิ้นรนทำงานมากขึ้นโดยการทำงานนอกเวลา แต่บางครั้งร่างกายรับไม่ได้ ก็อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้เช่นเดียวกัน เป็นต้น

- การเกิดการเจ็บป่วยจากอิริยาบถการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น พนักงานพิมพ์ ข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่อาจจะมีสถานที่ทำงานไม่เหมาะสมคือ โต๊ะและเก้าอี้อาจจะสูงหรือต่ำเกินไป และการพิมพ์งานที่เร่งรีบติดต่อกันวันละหลาย ๆ ชั่วโมงไม่มีเวลาหยุดพักอย่างเหมาะสมก็อาจจะ เกิดการปวดหลัง และเป็นโรคนิ้วล็อคเหยียดนิ้วลำบากและมีอาการปวดเจ็บที่ท้องแขนเมื่อใช้นิ้ว กด เป็นต้น

สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามที่กล่าวมาข้างต้น สามารถ สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งต่างๆที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ทำงาน ทั้งสิ่งที่มองเห็นได้ และสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ และมีผลกระทบต่อการทำงาน ความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนอง ในสิ่งต่างๆ ทั้งในด้าน บวกและ ลบรอบตัวเราที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

## ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

(สมยศ นาวิการ, 2544 : 8-10) ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นการรับรู้ หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรในสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันก็อาจจะมีลักษณะของสิ่งแวดล้อมการทำงานที่แตกต่าง ที่เหมาะสม แต่บางแห่งอาจจะไม่เหมาะสมของสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานนี้พอจะยกตัวอย่างให้เห็นได้ เช่น ในสถานที่ทำงานนี้อาจจะมีฝุ่นฟุ้งกระจายอย่างมาก มีเสียงที่ดังเกินไป เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ชำรุด สารพิษต่าง ๆ ฟุ้งกระจายไปทั่วบริเวณที่ทำงาน พื้นสถานที่ทำงานลื่น มีแสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศอาจจะร้อนอบอ้าว วิธีการทำงานของผู้ที่ปฏิบัติงานหรือพนักงานไม่ต่างกันโดยจะขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ทำในบางครั้ง สถานที่ทำงานหรือโรงงานประเภทเดียวกันก็อาจจะมีสภาพของสิ่งแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันออกไป บางแห่งอาจจะมีสภาพของสิ่งแวดล้อมการทำงานเหมาะสม นอกจากนี้มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานอาจไม่ดี เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ในสภาพความเป็นจริงนั้นในสถานที่ทำงานแห่งหนึ่ง ก็มักจะมีสิ่งแวดล้อมการทำงานอยู่หลายชนิด ดังนั้นอันตรายที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ประกอบการนั้น นอกจากจะเกิดจากสิ่งแวดล้อมชนิดใดชนิดหนึ่งดังกล่าวแล้ว ยังอาจจะเป็นผลจากการผสมผสานของนักวิจัยอย่างมาก ทั้งนี้เพราะนักวิชาการเชื่อว่า อันตรายที่เกิดขึ้นนั้นจะมีความรุนแรงมากกว่าอันตรายของสิ่งแวดล้อมการทำงาน หลายชนิดก็ได้ เช่น สารฆ่าแมลง และแสงแดดที่ชาวสวนได้รับ ความร้อนและก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์ ในบริเวณที่ทำงานของผู้ปฏิบัติงานหลอมโลหะ และผู้ปฏิบัติงานบางอาชีพอาจเกี่ยวข้องกับฝุ่นและก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ เป็นต้น

## 2.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(ชัยยุทธ ชาลิตนิกุล, 2536:107) องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจำแนกสิ่งแวดล้อม ในการจำแนกสิ่งแวดล้อมสามารถ จำแนกตามองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

- สิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ (Physical Environment) เป็นสิ่งแวดล้อมที่มองเห็นได้ จับต้องได้ เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการมีชีวิตอยู่ บางสิ่งที่มนุษย์

สร้างก็เป็นไปเพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิต ได้แก่ ปัจจัยสี่ อันหมายถึง อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค แต่บางสิ่งก็สร้างเพื่อสนองความต้องการอันไร้ขอบเขตของตนเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างที่เกินความจำเป็น อันจะนำความเสียหายมาสู่สิ่งแวดล้อมและชีวิตมนุษย์เองได้เมื่อถึงระดับหนึ่ง สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นมีทั้งสิ่งที่ดี มีคุณประโยชน์ต่อชีวิตมนุษย์ เช่น บ้านเรือน เสื้อผ้า รถยนต์ ถนน เครื่องมือทางการแพทย์ โทรศัพท์ เป็นต้น และสิ่งที่ไม่ดี ทำให้คุณภาพชีวิตเลวลง เช่น น้ำเน่าเสีย สารพิษที่ใช้ในการเกษตร สารพิษที่ปล่อยจากโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

- สิ่งแวดล้อมทางด้านเคมี (Chemical Environment) เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ที่มีลักษณะทางเคมี ได้แก่ สารเคมีและแก๊สต่างๆ ที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อม อาจเป็นอันตรายต่อมนุษย์ได้ เช่น สิ่งแวดล้อมโรงงานหลอมเปลือกหม้อเบตเตอรี่ยานยนต์ ทำให้บริเวณโรงงานมีสารตะกั่วสูง เกิดโรคพิษตะกั่วได้ หรือมีคาร์บอนมอนนอกไซด์ (CO) ตามถนนที่มีการจราจรคับคั่ง เป็นปริมาณสูงเกินระดับมาตรฐานอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยได้

- สิ่งแวดล้อมทางด้านชีวภาพ (Biological Environment) เป็นคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมที่มีองค์ประกอบของสิ่งมีชีวิต เช่น จุลินทรีย์ พืช และสัตว์ รวมถึงมนุษย์ด้วย ซึ่งมนุษย์มีบทบาทที่สำคัญทั้งในการช่วยค้ำจุน และในการทำลายสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง

- สิ่งแวดล้อมทางด้านสังคม (Social Environment) เป็นสิ่งแวดล้อมที่มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของมนุษย์ ในด้านการใช้ชีวิตในสังคม รวมถึงพฤติกรรม จารีตประเพณี และวัฒนธรรมที่ถือปฏิบัติกันมาช้านาน เช่น ประเพณีทางศาสนา เป็นต้น

### สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานต่อจิตใจของคนงาน

(ชุดิมา มาลัย, 2538 : 37) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา ในขณะที่ทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งมีชีวิต เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือถ้าเป็นวัสดุสิ่งของ คือ สารเคมี เครื่องจักร สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพของคนทำงานโดยตรง คือ ถ้าพนักงานทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดีก็จะส่งผลทำให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีมีความสุขในการทำงาน แต่ถ้าสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพทำให้พนักงานเกิดความไม่สบายกายและไม่สบายใจ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบขึ้นจากหลาย ๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น การสร้างบรรยากาศที่ดีนั้นสามารถสร้างได้ง่ายๆ ตามวิธีการต่างๆ

ดังต่อไปนี้

- สร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ต้องยอมรับว่าเราไม่ได้ทำงานเพียงคนเดียวในออฟฟิศ แต่ยังมีเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ด้วย การสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันหัวหน้างานก็ต้องสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้เด่นชัดด้วย เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน เป็นหนึ่งเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานในทีม

- สร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่ วิธีการทำงานที่ทำท่ายและสร้างสรรค์จะช่วยให้พนักงานรู้สึกตื่นเต้นกระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ เพื่อพิสูจน์ว่าวิธีการแบบไหนที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำ และวิธีการใดที่ทำให้เขาเข้าใจเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วขึ้น

- สร้างที่ทำงานให้น่าทำงาน การสร้างออฟฟิศให้น่าทำงาน ไม่ได้มีเพียงการจัดโต๊ะให้น่านั่งทำงานเท่านั้น แต่ต้องหมายรวมถึงการจัดห้องทำงาน รวมถึงตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทำสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้อยากทำงาน เช่น สีฟ้า สีเขียว หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง อาจจะมีต้นไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้พนักงานมาหยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงานได้ การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตัวเองมากขึ้น

- สร้างทัศนคติการทำงานคิดบวก หัวหน้างานควรเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการทำงาน ไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเครียดเสมอไป แต่ต้องมีบางช่วงเวลาที่พนักงานสามารถผ่อนคลายได้ เช่น ทักทายเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยปลดปล่อยหรือให้กำลังใจพนักงานเพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเจ้านั้นพร้อมที่จะให้กำลังใจเขาอยู่เสมอ

- สร้างความรักในงานที่ทำ งานที่ทำเป็นประจำทุกวันอาจจะมี ความจำเจอยู่บ้าง แต่การทำให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บรรยากาศในการทำงานสดใสมากขึ้น หัวหน้างานควรช่วยพนักงานในการสร้างบรรยากาศเหล่านั้นให้เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และพร้อมที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

บรรยากาศในการทำงานที่พนักงานต้องการ เป็นสิ่งที่หัวหน้างานไม่ควรมองข้าม แต่ควรใส่ใจและหยิบยื่นโอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ความต้องการเหล่านั้นให้เป็นจริงมากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทุ่มเทแรงกาย แรงใจทำงานให้กับบริษัทได้อย่างเต็มที่

## ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์กับการทำงานในองค์กร

Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมาก สามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้ม ของบุคคล ในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความ ต้องการ ความปรารถนา และ ได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจ ของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความ พึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็น คุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ Maslow กล่าวว่า ความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของ ความปรารถนา ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง คือ ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่ม ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง ของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความ ต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชม จากผู้อื่น ความต้องการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความ ต้องการ การได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพ นับถือความต้องการมีความรู้ความสามารถ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของ แต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่าง ได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น 5 ขั้น มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ พนักงานในองค์กร ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน(basic) จนถึงระดับซับซ้อน (complex) ดังนี้

1.ความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กร ( Physiological needs in organization )  
ได้แก่

- โรงอาหารที่มีอาหารอร่อย คือ สะอาด ถูกหลักโภชนาการ ราคาไม่แพง (Cafeteria)
- เงินเดือนพื้นฐาน คือ เพียงพอแก่การดำรงชีวิต คุณค่าของงาน ความรู้ ความสามารถ (Base Salary)
- การระบายอากาศ คือ บรรยากาศปลอดโปร่ง ไม่อึดอัด ทึบ/ฝุ่น/ควัน/กลิ่น/ ร้อน ( Ventilation)

2.ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร (Safety needs in organization) ได้แก่

- การขึ้นเงินเดือนทั่วไป คือ การปรับฐานเงินเดือนประจำปี หรือ ตามสัญญา (General Salary Increase)

- สวัสดิการ คือ ด้านที่พักอาศัย บำเหน็จ บำนาญ (Fringe Benefits)
- งานที่มั่นคง คือ เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ มีสวัสดิการ และประกันสังคม (Job Security)

3.ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร (Belongingness and love needs in organization) ได้แก่

- คุณภาพของการกำกับดูแล คือ การจัดโครงสร้าง และกลไกการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน (Quality of supervision)
- มิตรภาพ คือ การสร้างความสัมพันธ์ในแง่ของการพบปะ การติดต่อสัมพันธ์กับอีกบุคคลหนึ่ง (Professional friendship)
- ความเข้ากันได้กับกลุ่มผู้ร่วมงาน คือ ตั้งใจเรียนรู้และสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างรวดเร็ว (Compatible work group)

4.ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem needs in organization)  
ได้แก่

- การจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามระบบ คือ การดูภาพรวมของบริษัทในปีนั้น ถ้าการปรับฐานเงินเดือนของพนักงานมีช่วงสั้นปี ก็จะใช้การประมาณผลประกอบการที่คาดไว้ในช่วงนั้น หรือถ้าการปรับเงินเดือนของพนักงานอยู่ในช่วงต้นปีถัดไปก็จะสามารถใช้สรุปผลประกอบการมาเป็นตัวชี้วัดได้เลย (Merit pay rise)

- หน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (Responsibility)

- การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อน คือ การพูดหรือการเขียนยกย่อง เมื่อมีบุคคลทำบางสิ่งได้มากกว่าเป้าหมายหรือมากกว่ามาตรฐาน (Peer/Supervisory Recognition)

5.ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์กร ( Self-actualization needs in organization) ได้แก่

- งานที่ท้าทาย คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ (Challenging job)

- การใช้ความคิดสร้างสรรค์ คือ กระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง (Creativity)

- ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Achievement in work)

### ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human & Motivation)

มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ(Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy& Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ ( Abraham H.Maslow, 2497 : 80 - 106)

- มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนอง



แล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

- ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม
- ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที
- ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการ

## 2.4 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในงาน คือความรู้สึกหรือความคิดเห็นในทางบวก หรือ ทางลบ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจ เพื่อสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ ซึ่งผลจากงานและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ หากบุคคลได้รับความพอใจสูงก็จะทำให้บุคคลนั้นอุทิศแรงกายและแรงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ นักวิชาการ หลายท่านได้ให้ ความหมายดังนี้

(Ghiselli and Brown, 2538 : 430 - 433) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลากรแต่ละคน ที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันของสมาชิกขององค์การ และความรู้สึกที่มีต่องาน เงินเดือน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานการได้รับการยอมรับนับถือ และความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อสัมพันธภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการและอายุของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น จำนวนรายได้ประจำ และรายได้พิเศษ

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541 : 100) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบาย ขององค์การ การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตอยู่กับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมี

คุณภาพต่ำกว่าที่เราคิด พนักงานที่มีความสุข มีความพอใจในการทำงานจะเป็นพนักงานที่ดี และจะสามารถสร้างผลผลิตได้มากขึ้น มีความและความพึงพอใจผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ดังนั้นสิ่งจูงใจจึงเป็นพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(ไพฑูริย์ เริงกมล, 2540 : 19) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ เจตคติ ในทางบวก ของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคล เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละ แรงกาย แรงใจ สติปัญญา ให้แก่ งาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายของ องค์กรและความรู้สึกในทางที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ทำ

(สมยศ นาวิการ, 2524 : 39) ความพึงพอใจในงานการปฏิบัติงาน เป็นการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถ ตอบสนอง แรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนทำงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจ ของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย ความพึงพอใจอาจจะเป็นทางบวกและทางลบ ภายใต้สถานการณ์การทำงาน เช่น

1. ค่าตอบแทน
2. การเลื่อนตำแหน่ง
3. การได้รับการยกย่อง

ทำให้เกิดความพึงพอใจในทางบวก ส่วนความขัดแย้ง การตำหนิหรือการลงโทษ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ

(Smith, H.C., 2498 : 115) ความพึงพอใจ คือความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

(วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535 : 111) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นอารมณ์ ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล ความพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลถึงขวัญของบุคคล อันเป็นพลังผลักดันต่อการทำงานในอนาคต

การบริหารงานในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม จะประสบผลสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องสามารถที่จะนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทางการบริหาร มาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดองค์การการบริหารภายในองค์กรอย่างหลากหลาย ตลอดจนแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่จะทำให้องค์กรได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพยายามชักชวนโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจ และร่วมมือร่วมใจกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะทำให้งานต่างๆ ในองค์กรประสบผลสำเร็จ จากความหมายต่างๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของ บุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์กรอย่างมาก คือ

- ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน และผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดง บทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่

- ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะไม่ประสบสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวัน อยู่กับงาน หากงานนั้นเป็นงานที่ น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทาย และไม่มีอิสระเขาย่อมจะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิดรำคาญใจ อันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเอง เพื่อนร่วมงานและสังคมในที่สุด

- ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำจะเกิดความคับข้องใจ เพราะการทำงานนั้น ถือว่า เป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

- การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงานย่อมจะ

ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำลง นั้นหมายความว่าประสิทธิภาพของการทำงานย่อมลดต่ำตามไปด้วย

(Luthan, Fred, 2535 :114) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก หรือทัศนคติที่มีต่องานที่ปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด ถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเองและถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่ดี ตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร เช่น สถานภาพการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย ได้เงินเดือนค่าจ้างตอบแทนเพียงพอ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ถ้า ผู้บริหารสำนักงานมีความเข้าใจในเรื่อง การบริหารงานบุคคล เป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก ย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในสำนักงานเกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานมากเช่นกัน

(Glimmer Von, Haller. B, 2514 : 279-283) มิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้านดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่เขาถนัด หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก

2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มียุ่่มากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงานมีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่า

6. ลักษณะอื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

7. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้าง ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยของครอบครัวมักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

8. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

9. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใด ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

10. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีกคือ

1. เพศ
2. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ

3. อายุ
4. ระยะเวลาในการทำงาน
5. ความเฉลี่ยฉลาด
6. ระดับการศึกษา
7. บุคลิกภาพส่วนตัว

(จุฬารัตน์ จิตตานุภาพ, 2541 : 33) เป็นอิทธิพลมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้บุคคลสร้างความแตกต่างให้กับตนเอง องค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจบุคคลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้ทำ แต่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทาย ความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้
2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนและกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง
3. การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการจูงใจคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่ให้งานทำการสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงสำคัญ แต่ต้องคำนึงด้วยว่าความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใด จึงเป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
6. การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอะไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจในต่ำลงได้

7. การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในทางด้านอาชีพเป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์กร การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

8. การให้เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน การวิจัยในปัจจุบันยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของเงินที่มีต่อแรงจูงใจ เพียงแต่ชี้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่คนส่วนมากก็ยังให้คุณค่าเงินไว้สูง

9. การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับ ผู้บริหารซึ่งต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

### ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์กับการทำงานในองค์กร

(Maslow, 2500 : 410) อ้างถึงใน ลัทธิกาลศรัยวรรณะและคนอื่น ๆ ทฤษฎีการวัดทัศนคติทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า การจูงใจ เป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคล หรือการบริหารงานโดยทั่วไป ทั้งในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน วัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงาน คือ ความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ก็คือ การจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงพยายามใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในบริษัทของตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

- ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน

- ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความ ต้องการในระดับที่

สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

- ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

- ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

- ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ณัฐราศิริ ยิ่งรู้ (2555)** ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อ บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ มากขึ้นหรือลดลงก็จะส่งผลแปดผันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานของโรงพยาบาลควรที่จะทำการพัฒนาแก้ไขหรือปรับปรุง ในเรื่องของปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี จึงจะส่งผลให้บุคคลกรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

**สิรินดา เพ็ญพิสัย (2551)** ศึกษาวิจัย เรื่องสภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เงินเดือน



สภาพการทำงานนโยบายการบริหารและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบังคับบัญชา และปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพการทำงาน และด้าน เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ผกาทิพย์ เกษรากุล (2524)** ศึกษาวิจัย เรื่องสภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒในทัศนะของนิสิต ปรากฏผลว่า สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่นั้นนิสิตส่วนใหญ่ เห็น ว่าห้องเรียนสะอาด ไม่แออัด มีการใช้ประโยชน์ของห้องเรียนในการเรียนการสอนปานกลาง แต่ ที่ นิ่งพักผ่อน สถานที่เล่นกีฬาและอุปกรณ์มีน้อย โรงอาหารและสถานที่รับประทานอาหาร ยังมีไม่ เพียงพอต่อความต้องการของนิสิต การให้บริการของห้องสมุดอยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมด้านห้องเรียนนั้นนิสิตส่วนใหญ่เห็นว่าอาจารย์มีความเป็นกันเองมาก อาจารย์มี ความตั้งใจในการสอนมีการเตรียมการสอนและมีความรู้ในเนื้อหาวิชาดีแต่อาจารย์เปิดโอกาสให้ นิสิตได้มีส่วนในการประเมินผลการสอนของอาจารย์น้อยและมีความสนใจ เอาใจใส่ในการเรียน ระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมในกลุ่มเพื่อนพบว่าการเข้าร่วมกิจกรรมและพบปะสังสรรค์ระหว่าง นิสิตต่างคณะและชั้นปีมีความอบอุ่นในกลุ่มเพื่อนมาก สภาพแวดล้อมในการบริหารพบว่า ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้นิสิตได้พบเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งน้อย และการจัดบริการของมหา วิทยาลัยทั้งในด้านวิชาการยังจัดได้ว่าไม่ค่อยดี

**เพลงพิน มั่นอยู่ (2540)** ศึกษาวิจัย เรื่องความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับปัญหา สิ่งแวดล้อม ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่าคณะกรรมการ บริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ ปานกลางและพบว่าความรู้ เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมขึ้นอยู่กับตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นและการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารจากวารสาร/นิตยสาร การประชุมใน หมู่บ้าน หอกระจายข่าว/ไปสเตอร์ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และคนในหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนการปฏิบัติเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมของ กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับดี โดยพบว่า

การปฏิบัติเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมขึ้นอยู่กับตัวแปร การรับรู้ ข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วารสาร/ นิตยสาร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ร้อยโทหญิงศศิธร แสงส่องฟ้า (2552)** ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศขององค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 238 คน พบว่า บรรยากาศขององค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานประมงกลางใหม่คือ

1. ข้าราชการส่วนใหญ่ในสำนักงานประมงกลางใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 135 คน อายุ น้อยกว่า 31 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สำนักงานประมงกลางใหม่น้อยกว่า 5 ปี มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-12000 บาท และการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางใหม่โดย ภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจมากไปหาน้อย
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวมพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์
4. ข้าราชการสำนักงานประมงกลางใหม่ส่วนใหญ่มีความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศ องค์กรเป็นระบบปิด อุปถัมภ์ รองลงมาเป็นแบบระบบปิด

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด จำกัดดังนี้

- 3.1 รูปแบบของการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานของบริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 1,500 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นการหากลุ่มโดยใช้การเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane และได้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน

#### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ นำแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามไปทดลอง ( Try Out) กับ ห้องทองเยาวราชกรุงเทพ ห้องทองใจแข็งเฮง ห้องขาย

ทองฮั่วเซ่งเฮง ห้างเพชรทองทวีชัย ห้างทองแม่ทองใบ ห้างทองรัศมีเยาวราช จำนวน 30 คน เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ 0.9 เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน

1. ข้อมูลส่วนบุคคลแบบเลือกตอบจำนวน 6 ข้อ
2. บรรยายภาคีในองค์กรแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ 1. มากที่สุด 2. มาก 3. ปานกลาง 4. น้อย 5. น้อยที่สุด จำนวน 6 ข้อ
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 1. มากที่สุด 2. มาก 3. ปานกลาง 4. น้อย 5. น้อยที่สุด จำนวน 6 ข้อ
4. ข้อเสนอแนะแบบปลายปิด

### ลักษณะของแบบสอบถาม

เป็นข้อคำถามที่มีเกณฑ์ประเมินค่าในระดับ 5 ระดับ ดังนี้

- ค่า 1 หมายถึง คะแนนความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์กรอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด  
 ค่า 2 หมายถึง คะแนนความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์กรอยู่ใน ระดับน้อย  
 ค่า 3 หมายถึง คะแนนความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง  
 ค่า 4 หมายถึง คะแนนความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์กรอยู่ใน ระดับมาก  
 ค่า 5 หมายถึง คะแนนความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์กรอยู่ใน ระดับมากที่สุด

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แจกแบบสอบถามแล้วเก็บด้วยตนเอง

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS For Windows โดยแบ่งการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อ เดือน อายุในการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน วิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงค่าความถี่ และ หาค่าร้อยละของข้อมูล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์ โดย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์โดย หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นแบบวิเคราะห์เนื้อหา พิสูจน์สมมติฐานโดยใช้สัมพันธแบบ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

### เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Best. 2506 (หน้า 204-208) รายละเอียดคือ

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ใน	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.35 – 4.49	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ใน	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ใน	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ใน	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ใน	ระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์. 2546 (หน้า 90) คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาโดยการประมวลผลข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด
3. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด

ตอนที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

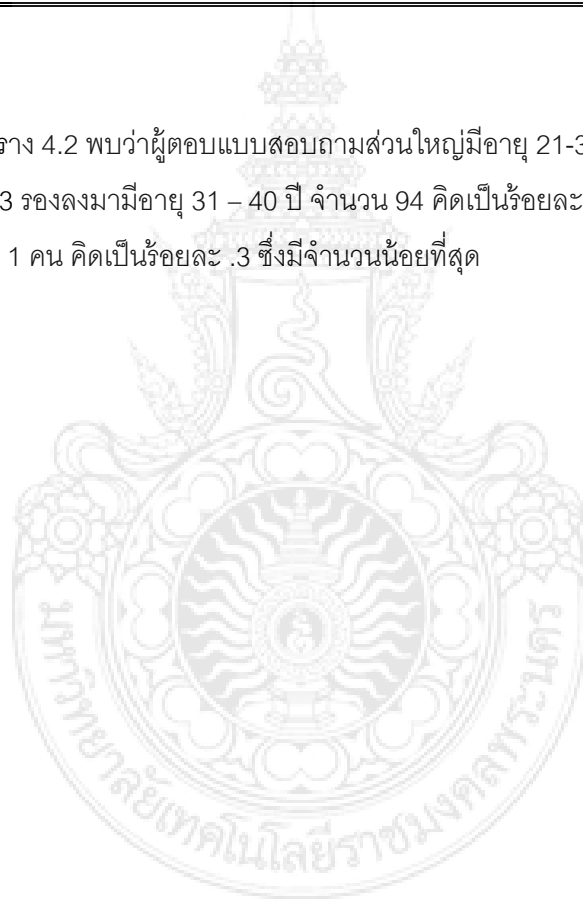
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	29	9.7
หญิง	271	90.3
รวม	300	100

จากตาราง 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 271 คิดเป็นร้อยละ 90.3 และเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	205	68.3
31 – 40 ปี	94	31.3
41 – 50 ปี	1	3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคืออายุ 31 – 40 ปี จำนวน 94 คิดเป็นร้อยละ 31.3 และผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .3 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

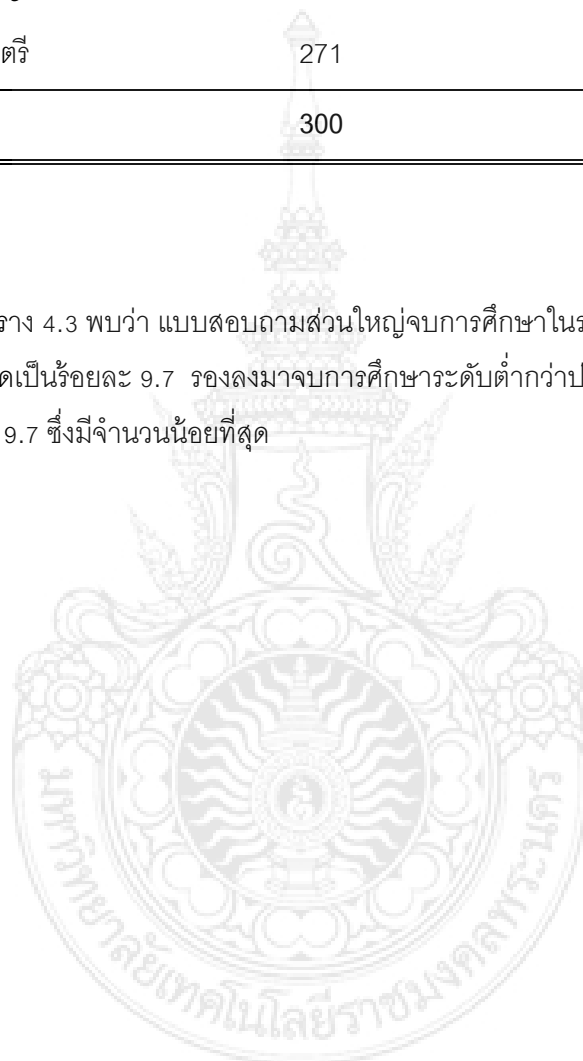




ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	9.7
ปริญญาตรี	271	90.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.3 พบว่า แบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด



ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	97	32.3
15,001 – 25,000 บาท	200	66.7
25,001 – 35,000 บาท	3	1.0
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุด 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 1.0 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุในการทำงาน

อายุในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	189	63
5 – 10 ปี	111	37
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด



ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับพนักงาน	300	100
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับ ระดับพนักงาน จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0



ตอนที่ 2. ความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.บริษัทของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ห้องน้ำ โรงอาหารสถานที่ออกกำลังกาย รถรับส่ง น้ำดื่ม อย่างเพียงพอ	4.61	0.67	มากที่สุด
2.ท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการทุกประเภท	4.49	0.74	มาก
3.บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น	4.52	0.73	มากที่สุด
4.ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด อย่างพอเพียงและ เป็นที่น่าพอใจ	4.58	0.71	มากที่สุด
5.ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทของท่านจัดให้เป็นอย่างดี	4.45	0.73	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.53</b>	<b>0.02</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 4.7 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ด้านสวัสดิการอยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าพนักงาน บริษัท ออโร รา ดีไซน์ จำกัด สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการคือ 1.บริษัทของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ

เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร สถานที่ออกกำลังกาย รถรับส่ง น้ำดื่ม อย่างเพียงพอ ( $\bar{x} = 4.61$ )  
 รองลงมาท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างพอเพียงและ เป็นที่น่าพอใจ  
 ( $\bar{x} = 4.58$ ) รองลงมาบริษัท ของท่านมีสวัสดิการที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ( $\bar{x} = 4.52$ )  
 รองลงมาท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการทุกประเภท ( $\bar{x} = 4.49$ ) รองลงมาท่านพึง  
 พอใจกับ สวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทของท่านจัดให้เป็น อย่างดี ( $\bar{x} = 4.45$ )

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสิ่งแวดล้อมในการ  
 ทำงาน ของพนักงาน บริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นโดยเท่าเทียมกัน	4.44	0.6	มาก
2.เพื่อนร่วมงานสามัคคี ไม่มีแบ่งพรรค แบ่งพวก	4.48	0.64	มาก
3.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.59	0.58	มากที่สุด
4.ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.61	0.53	มากที่สุด
5.ท่านใช้คำพูดโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อน	4.56	0.58	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.03</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 4.8 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด มีเพื่อน  
 ร่วมงาน อยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าพนักงาน บริษัท ออโร  
 รา ดีไซน์ จำกัด สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน คือ ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็น  
 อย่างดี ( $\bar{x} = 4.61$ ) รองลงมา ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ( $\bar{x} = 4.59$ ) รองลงมาคือ

ท่านใช้คำพูด โดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.56$ ) รองลงมาเพื่อนร่วมงาน  
สามัคคี ไม่มีแบ่งพรรค แบ่งพวก ( $\bar{x} = 4.48$ ) รองลงมาคือมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นโดย  
เท่าเทียมกัน ( $\bar{x} = 4.44$ )

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสิ่งแวดลอมในการ  
ทำงาน ของพนักงาน บริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ด้านความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	4.48	0.65	มาก
2.กิจการของบริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการดำเนินงาน	4.56	0.61	มากที่สุด
3.งานที่ท่านทำอยู่ มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	4.49	0.69	มากที่สุด
4.บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น	4.49	0.70	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.04</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 4.9 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด มีความมั่นคง  
อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าพนักงาน บริษัท ออโร รา ดีไซน์  
จำกัด สิ่งแวดลอมในการทำงานด้านความมั่นคงคือ กิจการของบริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง  
ในการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 4.56$ ) รองลงมา งานที่ท่านทำอยู่ มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน  
( $\bar{x} = 4.49$ ) และบริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ( $\bar{x} = 4.49$ ) รองลงมา  
ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{x} = 4.48$ )

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.บริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะชัดเจน ในการเลื่อนตำแหน่ง และประกาศล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 1 ปี	4.33	0.71	มาก
2.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.36	0.75	มาก
3.บริษัทมีการแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกในการเลื่อนตำแหน่ง ที่เชื่อถือได้	4.42	0.75	มาก
4.บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นทางการ	4.45	0.76	มาก
5.บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม สามารถเชื่อถือได้	4.43	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.04</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.10 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด มีการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าพนักงาน บริษัท ออโร รา ดีไซน์ จำกัด สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการเลื่อนตำแหน่งคือ บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการ พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ( $\bar{x} = 4.45$ ) รองลงมาบริษัทของท่านมีการเลื่อน ตำแหน่งที่เป็นธรรม สามารถเชื่อถือได้ ( $\bar{x} = 4.43$ ) รองลงมาบริษัทมีการแข่งขัน หรือสอบ คัดเลือกในการเลื่อนตำแหน่งที่เชื่อถือได้ ( $\bar{x} = 4.42$ ) รองลงมาท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น ( $\bar{x} = 4.36$ ) รองลงมาบริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะชัดเจน ในการเลื่อนตำแหน่ง และประกาศล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 1 ปี ( $\bar{x} = 4.33$ )



ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ด้านเวลาในการทำงาน

ด้านเวลาในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลางาน	4.53	0.63	มากที่สุด
2.ท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่	4.48	0.67	มาก
3.เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม	4.56	0.63	มากที่สุด
4.ท่านมีการจัดการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.47	0.66	มาก
5.ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง	4.43	0.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.49</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.11 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด มีเวลาในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าพนักงาน บริษัท ออโร รา ดีไซน์ จำกัด สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาในการทำงาน คือเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม ( $\bar{x} = 4.56$ ) รองลงมาท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลางาน ( $\bar{x} = 4.53$ ) รองลงมาท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{x} = 4.48$ ) รองลงมาท่านมีการจัดการ บริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 4.47$ ) รองลงมาท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง ( $\bar{x} = 4.43$ )

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสิ่งแวดลอมในการ  
ทำงาน ของพนักงาน บริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.บริษัทมีค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	4.46	0.72	มากที่สุด
2.การเลื่อนขั้นเงินเดือนบริษัทมีการพิจารณาอนุมัติและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	4.47	0.64	มาก
3.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา/ประสบการณ์	4.40	0.73	มากที่สุด
4.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.41	0.74	มาก
5.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน	4.47	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.12 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าพนักงาน บริษัท ออโร รา ดีไซน์ จำกัด สิ่งแวดลอมในการทำงานด้านค่าจ้าง คือเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = 4.47$ ) และการเลื่อนขั้นเงินเดือนบริษัทมีการพิจารณาอนุมัติและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ( $\bar{x} = 4.47$ ) รองลงมาบริษัทมีค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.46$ ) รองลงมาท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ( $\bar{x} = 4.41$ ) รองลงมาเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา/ ประสบการณ์ ( $\bar{x} = 4.40$ )

ตาราง 4.13 ลำดับความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด โดยภาพรวม

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ด้านสวัสดิการ	4.53	0.02	2
2.ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.03	1
3.ด้านความมั่นคง	4.5	0.04	3
4.ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	4.39	0.02	6
5.ด้านเวลาในการทำงาน	4.49	0.49	4
6. ด้านเงินเดือน	4.44	0.41	5
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.22</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.13 พบว่า โดยรวมของพนักงานมีความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากกับด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านเวลาในการทำงาน ด้านเงินเดือน และให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในบางโอกาสเมื่องานต้องได้รับการตัดสินใจ โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้า	4.41	0.76	มาก
2.งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ของท่าน	4.39	0.68	มาก
3.งานในปัจจุบันของท่าน เป็นงานที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากจะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.52	0.65	มากที่สุด
4.ตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่เป็นงานที่ท่านชอบ	4.48	0.81	มาก
5.ท่านได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.52	0.07	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.22</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.14 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.46$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าพนักงานบริษัท ออโร รา ดีไซน์ จำกัด มีความพึงพอใจมากที่สุดกับการ ได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการ ทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{x} = 4.52$ ) และงานในปัจจุบันของท่าน เป็นงานที่ทำให้ท่านมีความ กระตือรือร้นที่อยากจะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.52$ ) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่เป็นงานที่ท่าน ชอบ ( $\bar{x} = 4.48$ ) และพึงพอใจน้อย คือท่านมีอำนาจการตัดสินใจใน บางโอกาสเมื่องานต้องได้รับการตัดสินใจ โดยไม่ต้องรอคำสั่ง

จากหัวหน้า ( $\bar{x} = 4.41$ ) รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ของท่าน  
( $\bar{x} = 4.93$ )

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจในกา  
ทำงานของพนักงาน บริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านทำ มีโอกาสก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น	4.49 0.71	มากที่สุด
2.ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงได้โดยไม่มีปัญหาที่ตามมา	4.51 0.6	มากที่สุด
3.บริษัทมีการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.48 0.71	มาก
4.ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม และหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน	4.41 0.7	มาก
5.งานที่ท่านทำอยู่ไม่สามารถทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้า	4.42 0.99	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>4.26 0.15</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.15 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด มีความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าพนักงาน บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด มีความก้าวหน้ามากที่สุดคือสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงได้โดยไม่มีปัญหาที่ตามมา ( $\bar{x} = 4.51$ ) รองลงมาคือตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านทำ มีโอกาสก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น ( $\bar{x} = 4.49$ ) รองลงมาคือบริษัทมีการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า

ในอาชีพของ บุคลากรอย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 4.48$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม และหาความรู้ เพิ่มเติมในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.41$ ) และงานที่ท่านทำอยู่ไม่สามารถทำให้ท่าน ได้รับความก้าวหน้า ( $\bar{x} = 3.42$ )

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด ด้านการรับรู้ลักษณะงาน

การรับรู้ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับที่ใช้ในการทำงาน	4.50	0.71	มากที่สุด
2.ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.52	0.65	มากที่สุด
3.ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้	4.54	0.60	มากที่สุด
4.ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง	4.49	0.59	มาก
5.ท่านสามารถใช้ความรู้ที่ท่านเรียนมา มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.49	0.61	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.65</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 4.16 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด มีการรับรู้ลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าพนักงาน บริษัทออโร รา ดีไซน์ จำกัด มีการรับรู้ลักษณะงานมากที่สุดคือท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.54$ ) รองลงมาคือท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ท่านได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 4.52$ ) รองลงมาคือท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับที่ใช้

ในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.50$ ) รองลงมาคือท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตาม คำสั่ง ( $\bar{x} = 4.49$ ) รองลงมาคือท่านสามารถใช้ความรู้ที่ท่านเรียนมา มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่ ( $\bar{x} = 4.49$ )

ตาราง 4.17 ลำดับความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.46	0.07	2
2.ด้านความก้าวหน้า	4.26	0.15	3
3.ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	4.5	0.05	1
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.05</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.17 พบว่า โดยรวมของพนักงานมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากกับด้านการรับรู้ลักษณะงาน ( $\bar{x} = 4.50$ ) รองลงมาด้านความพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.46$ ) และด้านความก้าวหน้า ( $\bar{x} = 4.26$ )

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด ตามความเห็น  
ของพนักงาน

ตาราง 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์	Correlation	ความสัมพันธ์
1.บริษัทของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ห้องน้ำ โรง อาหาร สถานที่ออกกำลังกาย รถรับส่ง น้ำดื่ม อย่าง เพียงพอ	0.00	.727**	สูง
2.ท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการทุกประเภท	0.00	.674**	สูง
3.บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัท อื่น	0.00	.688**	สูง
4.ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด อย่าง พอเพียงและ เป็นที่น่าพอใจ	0.00	.656**	สูง
5.ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทของท่านจัดให้ เป็นอย่างดี	0.00	.729**	สูง
<b>รวม</b>	<b>0.00</b>	<b>0.838**</b>	<b>สูงมาก</b>

\*\*ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตาราง 4.18 พบว่า โดยภาพรวมด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมใน  
การทำงานอยู่ในระดับสูงมาก คือ บริษัทของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร  
สถานที่ออกกำลังกาย รถรับส่ง น้ำดื่ม อย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์  
ในระดับสูง ( $r = .727$ ) ท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการทุกประเภทมีความสัมพันธ์  
ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .674$ ) บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่ดีเมื่อ



เปรียบเทียบกับบริษัทอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .688$ ) ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างพอเพียงและเป็นที่น่าพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .656$ ) ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่บริษัทของท่านจัดให้เป็น อย่างดี พอเพียงและเป็นที่น่าพอใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .729$ ) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม ( $r = .838$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์	Correlation	ความสัมพันธ์
1.มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นโดยเท่าเทียมกัน	0.00	.518**	ปานกลาง
2.เพื่อนร่วมงานสามัคคี ไม่มีแบ่งพรรค แบ่งพวก	0.00	.501**	ปานกลาง
3.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0.00	.515**	ปานกลาง
4.ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	0.00	.440**	ปานกลาง
5.ท่านใช้คำพูดโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	0.00	.485**	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.00</b>	<b>.703**</b>	<b>สูง</b>

\*\*ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตาราง 4.19 พบว่า โดยภาพรวมด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นโดยเท่าเทียมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .518$ ) เพื่อนร่วมงานสามัคคีไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวกและมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .501$ ) ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .515$ ) ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและมีความสัมพันธ์

ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .440$ ) ท่านใช้คำพูดโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .485$ ) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม ( $r = .703$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์	Correlation	ความสัมพันธ์
1.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	.000	.618**	มาก
2.กิจการของบริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการดำเนินกิจการ	.000	.589**	มากที่สุด
3.งานที่ท่านทำอยู่ มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	.000	.570**	มากที่สุด
4.บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	.000	.578**	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>0.00</b>	<b>.578**</b>	<b>สูง</b>

\*\*ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตาราง 4.20 พบว่า โดยภาพรวมด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านมีความสัมพันธ์ทางบวกและมี ความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = .618$ ) กิจการของบริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด

( $r = .589$ ) งานที่ท่าน ทำอยู่มีความมั่นคงกับอนาคตของท่านมีความสัมพันธ์ทางบวกและมี ความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ( $r = .570$ ) บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น ธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ( $r = .578$ ) ในภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม ( $r = .760$ ) มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์	Correlation	ความสัมพันธ์
1.บริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะชัดเจน ในการ เลื่อนตำแหน่งและประกาศล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 1 ปี	0.00	.599**	ปานกลาง
2.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.00	.645**	สูง
3.บริษัทมีการแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกในการเลื่อน ตำแหน่งที่เชื่อถือได้	0.00	.670**	สูง
4.บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อน ตำแหน่ง อย่างเป็นทางการ	0.00	.654**	สูง
5.บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม สามารถเชื่อถือได้	0.00	.626**	สูง
<b>รวม</b>	<b>0.00</b>	<b>0.812**</b>	<b>สูงมาก</b>

\*\*ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตาราง 4.21 พบว่า โดยภาพรวมด้านการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก คือ บริษัทที่มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะชัดเจน ใน

การเลื่อนตำแหน่งและประกาศล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 1 ปีและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .599$ ) ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .645$ ) บริษัทมีการแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกในการ เลื่อนตำแหน่งที่เชื่อถือได้และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .670$ ) บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .654$ ) บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม สามารถ เชื่อถือได้และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .626$ ) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความ พึงพอใจในการทำงานในภาพรวม ( $r = .812$ ) มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านเวลาในการทำงาน

ด้านเวลาในการทำงาน	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์	Correlation	ความสัมพันธ์
1.ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลางาน	0.00	0.487**	ปานกลาง
2.ท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่		0.613**	สูง
3.เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม	0.00	.517**	ปานกลาง
4.ท่านมีการจัดการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	0.00	0.553**	ปานกลาง
5.ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานของท่าน ตำแหน่ง อย่างเป็นทางการได้ด้วยตนเอง	0.00	.446**	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.00</b>	<b>0.765**</b>	<b>สูง</b>

\*\*ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตาราง 4.22 พบว่า โดยภาพรวมด้านเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดลอมในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลางาน

และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .487$ ) ท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .613$ ) เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .571$ ) ท่านมีการจัดการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .553$ ) ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานของท่านได้ด้วยตนเองและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .446$ ) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม ( $r = .765$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1.บริษัทมีค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	0.00	.486**	ปานกลาง
2.การเลื่อนขั้นเงินเดือนบริษัทมีการพิจารณาอนุมัติและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	0.00	.501**	ปานกลาง
3.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา/ประสบการณ์	0.00	.545**	ปานกลาง
4.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	0.00	.611**	สูง
5.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน	0.00	.624**	สูง
<b>รวม</b>	<b>0.00</b>	<b>0.770**</b>	<b>สูง</b>

\*\*ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตาราง 4.23 พบว่า โดยภาพรวมด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลางานและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .486$ ) ท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .501$ ) เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .545$ ) ท่านมีการจัดการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .611$ ) ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานของท่านได้ด้วยตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .624$ ) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม ( $r = .770$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทออโรรา ดีไซน์ จำกัด

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์		
	สหสัมพันธ์	Correlation	ความสัมพันธ์
ด้านสวัสดิการ	0.00	0.838	สูงมาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.00	0.703	สูง
ด้านความมั่นคง	0.00	0.76	สูง
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	0.00	0.812	สูงมาก
ด้านเวลาในการทำงาน	0.00	0.765	สูง
ด้านเงินเดือน	0.00	0.770	สูง
<b>รวม</b>	<b>0.00</b>	<b>0.854</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตาราง 4.24 โดยภาพรวมของสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ( $r = .838$ ) ด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .703$ ) ด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .760$ ) ด้านการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ( $r = .812$ ) ด้านเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .765$ ) ด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .770$ ) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม ( $r = .854$ )



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทออโรราดีไอซ์ จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปราย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ออโรรา ดีไอซ์

##### 5.1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทออโรราดีไอซ์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 2,500 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เป็นแบบสอบถามโดยมีทั้งคำถามปลายเปิด และคำถามปลายปิด ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน



การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัท ออโรว่า ดีไซน์ จำกัด จำนวน 300 คน ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานของบริษัท ออโรว่า ดีไซน์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตัวเลข เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

### 5.1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของบริษัท ออโรว่า ดีไซน์ จำกัด จำนวน 300 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 90.3 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.3 มีรายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.7 ตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานคิดเป็นร้อยละ 100.00 และมีอยู่ในการทำงานบริษัท ออโรว่า ดีไซน์ จำกัด ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสิ่งแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของบริษัท ออโรว่า ดีไซน์ จำกัด พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม ดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.54 S.D.=0.03 ด้านสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 4.53 S.D. =0.0 2 ด้านความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 4.50 S.D.=0.04 ด้านเวลาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.49 S.D =0.49 ด้านเงินเดือน ค่าเฉลี่ย 4.44 S.D.=0.41 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 4.39 S.D.=0.02

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของบริษัท ออโรว่า ดีไซน์ จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก โดยมีลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการรับรู้ลักษณะงานค่าเฉลี่ย 4.50 S.D.=0.05 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.46 S.D.=0.07 ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 4.26 S.D.=0.15

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด สรุปได้ดังนี้

### 5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 90.3  
อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ ระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.3  
การศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 90.3

รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7

อายุในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0

ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับพนักงาน จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

### 5.2.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทออโรรา ดีไซน์ จำกัด

สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานด้านสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บริษัทของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร สถานที่ออกกำลังกาย รถรับส่ง น้ำดื่ม อย่างเพียงพอ ( $\bar{x}=4.61$ ) ท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการทุกประเภทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.49$ ) บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.52$ ) ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างพอเพียงและเป็นที่น่าพอใจมีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.58$ ) ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทของท่านจัดให้เป็น  
 อย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.45$ )

สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าโดย  
 ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นโดยเท่าเทียม  
 กันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ ) เพื่อนร่วมงานสามัคคี ไม่มีแบ่งพรรค แบ่งพวกมี  
 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ ) ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความคิดเห็นอยู่  
 ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.59$ ) ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
 ที่สุด ( $\bar{x} = 4.61$ ) ท่านใช้คำพูดโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
 มากที่สุด ( $\bar{x} = 4.56$ )

สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าโดย  
 ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นโดยเท่าเทียม  
 กันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ ) เพื่อนร่วมงานสามัคคี ไม่มีแบ่งพรรค แบ่งพวกมี  
 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ ) ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความคิดเห็นอยู่  
 ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.59$ ) ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
 ที่สุด ( $\bar{x} = 4.61$ ) ท่านใช้คำพูดโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
 มากที่สุด ( $\bar{x} = 4.56$ )

สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานด้านความมั่นคง พบว่าโดย  
 ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน  
 ของท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ ) กิจกรรมของบริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง  
 ในการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.56$ ) งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกับ  
 อนาคตของท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ ) บริษัทมีระบบการประเมินผลการ  
 ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.49$ )

สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ บริษัทที่มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งและประกาศล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 1 ปีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.33$ ) ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.36$ ) บริษัทที่มีการแข่งขันหรือสอบคัดเลือกในการเลื่อนตำแหน่งที่เชื่อถือได้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.42$ ) บริษัทที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.45$ ) บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม สามารถเชื่อถือได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.43$ )

สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานด้านเวลาในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลาทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.53$ ) ท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ ) เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.56$ ) ท่านมีการจัดการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.47$ ) ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.43$ )

สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานด้านเงินเดือน พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ บริษัทมีค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.46$ ) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนบริษัทมีการพิจารณาอนุมัติและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.47$ ) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา/ประสบการณ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.40$ ) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ ) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.47$ )

### 5.2.3 ความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทหอไรว่า ดีไซน์ จำกัด

ความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในบางโอกาสเมื่องานต้องได้รับการตัดสินใจโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ ) งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ของท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.39$ ) งานในปัจจุบันของท่าน เป็นงานที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำ ปฏิบัติงานอยู่เสมอมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.52$ ) ตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่เป็นงานที่ท่านชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ ) ท่านได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.52$ )

ความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านทำ มีโอกาสก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ )

ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงได้โดยไม่มีปัญหาที่ตามมาที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.51$ ) บริษัทมีการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ ) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม และหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ ) งานที่ท่านทำอยู่ไม่สามารถทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.42$ )

ความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ลักษณะงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับที่ใช้ในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.50$ ) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ท่านได้รับมอบหมายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.52$ ) ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.54$ ) ท่าน

สามารถเรียนรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ ) ท่านสามารถใช้ความรู้ที่ท่านเรียนมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.49$ )

#### 5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน บริษัทออโรรา ดีไซน์ จำกัด

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านสวัสดิการ ( $r = .838$ ) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .812$ ) ด้านเงินเดือน ( $r = .770$ ) ด้านเวลาในการทำงาน ( $r = .765$ ) ด้านความมั่นคง ( $r = .760$ ) ด้านเพื่อนร่วมงาน ( $r = .703$ ) โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมากอยู่ที่ ( $r = .854$ )

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา สิ่งแวดล้อมในการทำงานพนักงาน พบว่า ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการ ต่างๆ ที่บริษัทของท่านจัดให้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.45) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านสวัสดิการ ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นโดยเท่าเทียมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.44) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านเพื่อนร่วมงาน งานที่ท่านทำอยู่ มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.49) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านมั่นคง บริษัทมีการแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกในการเลื่อนตำแหน่งที่ เชื่อถือได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.42) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของ ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.43) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านเวลาในการทำงาน เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา/ ประสบการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.40) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของ ด้านเงินเดือน ดังนั้นบริษัทจึงควรเสริมเรื่องการถ่ายเทอากาศภายในโรงงานด้วยการติดตั้งพัดลมระบายอากาศในแต่ละจุดรอบบริษัทเพื่อลดความร้อนที่

ส่วนการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้อของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.39) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ท่านทำอยู่ไม่สามารถทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย 3.42) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านความก้าวหน้า ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.49) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านการรับรู้ลักษณะงาน ดังนั้นบริษัทจึงควรเสริมปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น สนับสนุนและยกย่องพนักงานที่มีผลการทำงานดีเด่น โดยให้ค่าตอบแทนพิเศษหรือรางวัล ส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านที่พนักงานสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

และพบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีค่าความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดคือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $P=0.703$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายความว่าเมื่อพนักงานบริษัทหอไรว่า ดีไซน์ จำกัด มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงานที่มากขึ้นหรือลดน้อยลงก็จะส่งผลแปรผันตรงกันกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหอไรว่า ดีไซน์ จำกัด ให้มากขึ้นหรือน้อยลงตาม ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัทควรทำการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขในเรื่องของสิ่งแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทหอไรว่า ดีไซน์ จำกัด มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีจึงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นการที่จะศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์กรและหาวิธีการจูงใจพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว และยังเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จโดยมีสิ่ง

สำคัญอยู่ที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความจงรักภักดีของลูกค้าและทำให้เกิดการ  
สร้างกำไรสูงสุด





## บรรณานุกรม

- กรรณิกา เทพนวล. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนการสอน**. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไปคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย. (2536). **คู่มือปฏิบัติงาน อาชีวอนามัยสำหรับ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข**. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พีระพัตนา.
- กิตติ ประทุมแก้ว. (2536). **กระทรวงแรงงานกับความปลอดภัยในการทำงาน**. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ สืบค้นหาความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ.
- จุฑาภรณ์ จิตตานุกาฬ. (2541). **ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ**. สำนักงานตรวจบัญชีทหารอากาศ กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). **การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยยุทธ ชวลิตนิกุล. (2536). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน**. เล่ม; สถาบันความปลอดภัย ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เมฆาเพชร.
- ชุติมา มาลัย. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ**. โรงพยาบาลศรีสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ประกอบการสัมมนาวิชาการ สืบค้นหาความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไพฑูริย์ เริงกมล. (2540). **แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**. พัฒนาเทคนิค  
ศึกษา. มหาวิทยาลัย คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). **สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน**. ชำราชากร, 35,  
16-18. วิธีการต่างๆ ที่องค์การใช้ในการพัฒนาบุคลากร.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์**.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย ไถสุวรรณจินดา. (2535). **ความล้มเหลวของการ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : ดีไลท์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อิสระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์. (2529). **ความเครียดหรือสนุกกับงาน**. พยาบาลสาร, 13, 53-55. ศึกษา  
เฉพาะอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ :  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการ  
ทำงานกับการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ**. วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการ  
ทำงานกับการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ**. วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ. บรรณกิจ.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). **การจัดการ จากมุมมองนักบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์จีพีไอเบอร์พริ้นท์.
- สุภัทรา ปิณฑะแพทย์. (2534). **จิตวิทยาทั่วไป แนวคิดและทฤษฎีขั้นพื้นฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

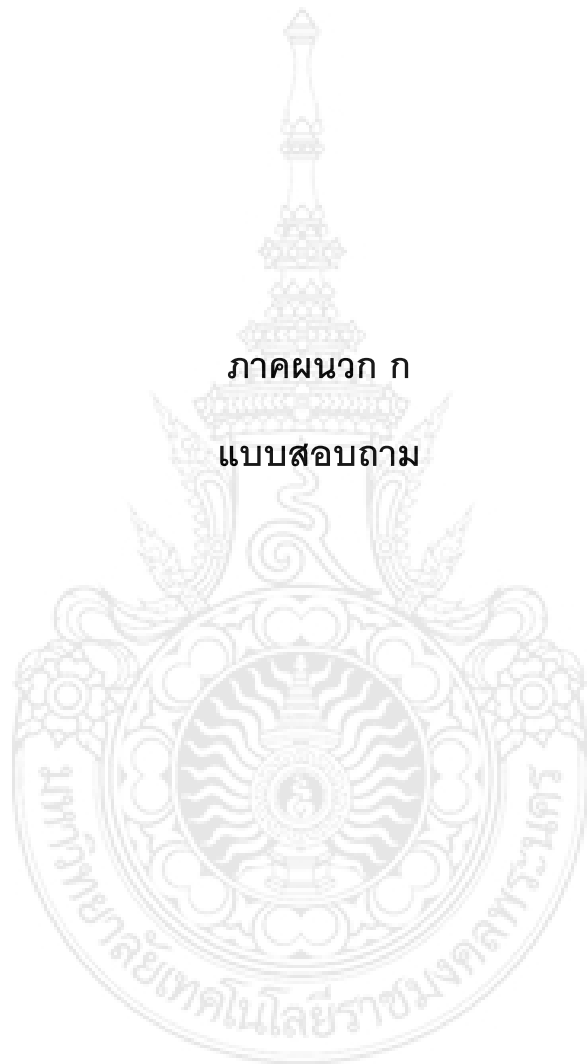
- อรพินทร์ ประสิทธิ์รัตน์. (2533). **การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน.
- อรุณ รักรธรรม. (2536). **ทฤษฎีองค์การ**. ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร. อากาศยานไทยจำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์วิทยาลัยปทุมธานี.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2543). **รัฐประศาสนศาสตร์ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6)
- Abraham H. Maslow. (2497). **Motivation and personality**. (2nd ed). New York: Harper & Row
- Ghiselli and Brown (2538). **Personnel and Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Glimmer Von, Haller. B. (2514). **Industrial and Organization Psychology**. New York: McGraw-Hall.
- Lewin, K. (2543). **A dynamic theory of personality**. New York: McGraw-Hill.
- Luthan, Fred (2535). **Organization Behavior**. (5th ed.) New York : McGraw-Hill.
- Maslow. (2500). **Research**. New Yok: Addison Wesley.
- Robbin, S.P., & Coulter, M. (2533). **Management**. (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Smith, H.C.(2498). **Psychology of Industrial Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



## แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

บริษัทออโรรา ดีไซน์ จำกัด

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ตอน
2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อมิฉะนั้นแบบสอบถามจะไม่สมบูรณ์
3. ข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่กระทบต่อผล  
การปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  หน้าข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  ต่ำกว่า 20 ปี  21 – 30 ปี  31 – 40 ปี  
 41 – 50 ปี  50 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท

## 4. รายได้ต่อเดือน

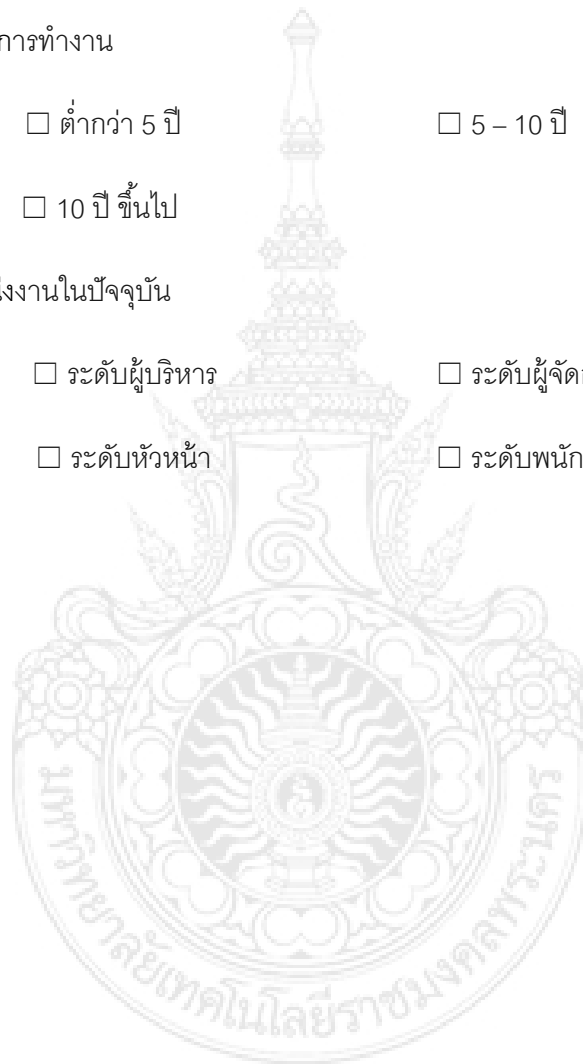
- ต่ำกว่า 15,000 บาท       15,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 35,000 บาท       35,000 บาท ขึ้นไป

## 5. อายุในการทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี       5 – 10 ปี
- 10 ปี ขึ้นไป

## 6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- ระดับผู้บริหาร       ระดับผู้จัดการ
- ระดับหัวหน้า       ระดับพนักงาน



## ตอนที่ 2 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน โดยการทำเครื่องหมาย  ลงในช่องว่าง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านอยู่ในระดับใด

ค่า 1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ค่า 2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ น้อย

ค่า 3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่า 4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ มาก

ค่า 5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ด้านสวัสดิการ					
1. บริษัทของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร สถานที่ออกกำลังกาย รถรับส่ง น้ำดื่ม อย่างเพียงพอ					
2. ท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการทุกประเภท					
3. บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น					
4. ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างพอเพียงและ เป็นที่น่าพอใจ					



5. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทของท่านจัดให้เป็น อย่างดี					
---	--	--	--	--	--

2. ด้านเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
1. มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นโดยเท่าเทียมกัน					
2. เพื่อนร่วมงานสามัคคี ไม่มีแบ่งพรรค แบ่งพวก					
3. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
4. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
5. ท่านใช้คำพูดโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน					
3. ด้านความมั่นคง	1	2	3	4	5
1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน					
2. กิจการของบริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการ ดำเนินงาน					
3. งานที่ท่านทำอยู่ มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน					
4. บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม					
4. การเลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5
1. บริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะชัดเจน ในการเลื่อน ตำแหน่งและประกาศล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 1 ปี					
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3. บริษัทมีการแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกในการเลื่อนตำแหน่ง ที่เชื่อถือได้					

4. บริษัทที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการ					
5. บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม สามารถเชื่อถือได้					
<b>5.ด้านเวลาในการทำงาน</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลางาน					
2. ท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่					
3. เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม					
4. ท่านมีการจัดการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
5. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง					
<b>6.ด้านเงินเดือน</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. บริษัทมีค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					
2. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนบริษัทมีการพิจารณาอนุมัติและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร					
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา/ประสบการณ์					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน					

### ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง □ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านอยู่ในระดับใด

ค่า 1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ค่า 2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ **น้อย**

ค่า 3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

ค่า 4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ **มาก**

ค่า 5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ความพึงพอใจในการทำงาน					
1. ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในบางโอกาสเมื่องานต้องได้รับการตัดสินใจ โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้า					
2. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ของท่าน					
3. งานในปัจจุบันของท่าน เป็นงานที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้น ที่อยากจะปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4. ตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่เป็นงานที่ท่านชอบ					
5. ท่านได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่					

2. ความก้าวหน้า	1	2	3	4	5
1. ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านทำ มีโอกาสก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น					
2. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงได้โดยไม่มีปัญหาที่ตามมา					
3. บริษัทมีการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม					
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม และหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน					
5. งานที่ท่านทำอยู่ไม่สามารถทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้า					
3. ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	1	2	3	4	5
1. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับที่ใช้ในการทำงาน					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย					
3. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้					
4. ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง					
5. ท่านสามารถใช้ความรู้ที่ท่านเรียนมา มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

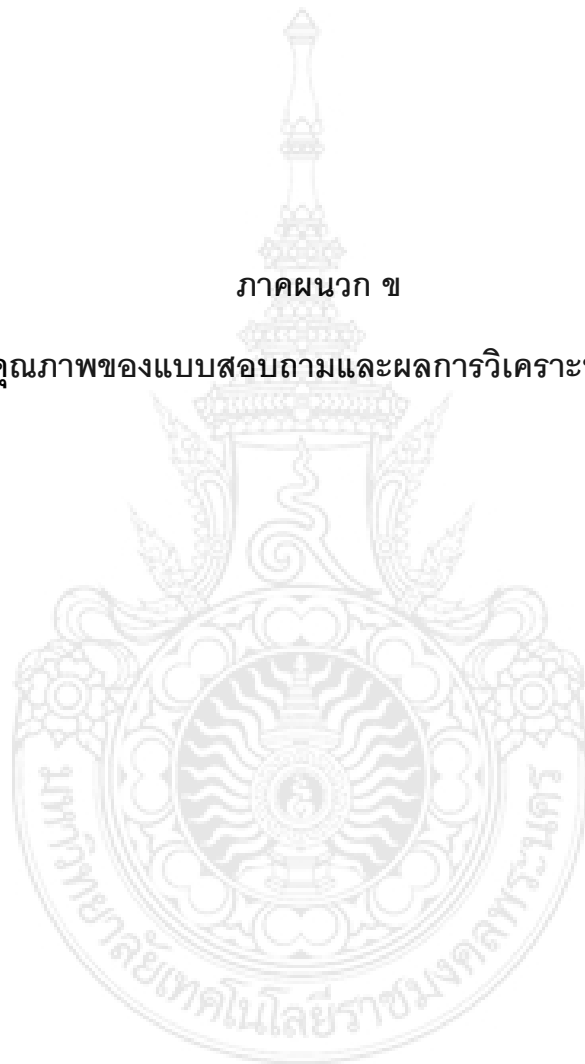
.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ

ภาคผนวก ข

ค่าคุณภาพของแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์ข้อมูล



เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	29	9.7
หญิง	271	90.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	205	68.3
31 – 40 ปี	94	31.3
41 – 50 ปี	1	3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	9.7
ปริญญาตรี	271	90.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	97	32.3
15,001 – 25,000 บาท	200	66.7
25,001 – 35,000 บาท	3	1.0
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

อายุในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	189	63
5 – 10 ปี	111	37
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับพนักงาน	300	100
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>



ด้านสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.บริษัทของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ห้องน้ำ โรงอาหารสถานที่ออกกำลังกาย รถรับส่ง น้ำดื่ม อย่างเพียงพอ	4.61	0.67	มากที่สุด
2.ท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการทุกประเภท	4.49	0.74	มาก
3.บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น	4.52	0.73	มากที่สุด
4.ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด อย่างพอเพียงและ เป็นที่น่าพอใจ	4.58	0.71	มากที่สุด
5.ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทของท่านจัดให้เป็นอย่างดี	4.45	0.73	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.53</b>	<b>0.02</b>	<b>มากที่สุด</b>

ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นโดยเท่าเทียมกัน	4.44	0.6	มาก
2.เพื่อนร่วมงานสามัคคี ไม่มีแบ่งพรรค แบ่งพวก	4.48	0.64	มาก
3.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.59	0.58	มากที่สุด
4.ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.61	0.53	มากที่สุด
5.ท่านใช้คำพูดโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อน	4.56	0.58	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.03</b>	<b>มากที่สุด</b>

ด้านความมั่นคง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	4.48	0.65	มาก
2.กิจการของบริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการดำเนินงาน	4.56	0.61	มากที่สุด
3.งานที่ท่านทำอยู่ มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	4.49	0.69	มากที่สุด
4.บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น	4.49	0.70	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.04</b>	<b>มากที่สุด</b>

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.บริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะชัดเจน ในการเลื่อนตำแหน่ง และประกาศล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 1 ปี	4.33	0.71	มาก
2.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.36	0.75	มาก
3.บริษัทมีการแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกในการเลื่อนตำแหน่ง ที่เชื่อถือได้	4.42	0.75	มาก
4.บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นทางการ	4.45	0.76	มาก
5.บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม สามารถเชื่อถือได้	4.43	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.04</b>	<b>มาก</b>

ด้านเวลาในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลางาน	4.53	0.63	มากที่สุด
2. ท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่	4.48	0.67	มาก
3. เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม	4.56	0.63	มากที่สุด
4. ท่านมีการจัดการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.47	0.66	มาก
5. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง	4.43	0.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.49</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

ด้านเงินเดือน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. บริษัทมีค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	4.46	0.72	มากที่สุด
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนบริษัทมีการพิจารณาอนุมัติและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	4.47	0.64	มาก
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา/ประสบการณ์	4.40	0.73	มากที่สุด
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.41	0.74	มาก
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน	4.47	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ด้านสวัสดิการ	4.53	0.02	2
2.ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.03	1
3.ด้านความมั่นคง	4.5	0.04	3
4.ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	4.39	0.02	6
5.ด้านเวลาในการทำงาน	4.49	0.49	4
6. ด้านเงินเดือน	4.44	0.41	5
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.22</b>	<b>มาก</b>

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในบางโอกาสเมื่องานต้อง การตัดสินใจ โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้า	4.41	0.76	มาก
2.งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ของท่าน	4.39	0.68	มาก
3.งานในปัจจุบันของท่าน เป็นงานที่ทำให้ท่านมีความ กระตือรือร้นที่อยากจะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.52	0.65	มากที่สุด
4.ตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่เป็นงานที่ ท่าน ชอบ	4.48	0.81	มาก
5.ท่านได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านมาใช้ในการ การทำงานอย่างเต็มที่	4.52	0.07	มากที่สุด

<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.22</b>	<b>มาก</b>
------------	-------------	-------------	------------

<b>ความก้าวหน้า</b>		<b>S.D.</b>	<b>ระดับความพึงพอใจ</b>
1. ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านทำ มีโอกาสก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น	4.49	0.71	มากที่สุด
2. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงได้โดยไม่มีปัญหาที่ตามมา	4.51	0.6	มากที่สุด
3. บริษัทมีการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.48	0.71	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม และหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน	4.41	0.7	มาก
5. งานที่ท่านทำอยู่ไม่สามารถทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้า	4.42	0.99	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.15</b>	<b>มาก</b>

การรับรู้ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับที่ใช้ในการทำงาน	4.50	0.71	มากที่สุด
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.52	0.65	มากที่สุด
3. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้	4.54	0.60	มากที่สุด
4. ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง	4.49	0.59	มาก
5. ท่านสามารถใช้ความรู้ที่ท่านเรียนมา มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.49	0.61	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.05</b>	<b>มากที่สุด</b>

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.46	0.07	2
2. ด้านความก้าวหน้า	4.26	0.15	3
3. ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	4.5	0.05	1
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.05</b>	<b>มาก</b>

ด้านสวัสดิการ	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์	Correlation	ความสัมพันธ์
1.บริษัทของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น หอพัก โรงอาหาร สถานที่ออกกำลังกาย รถรับส่ง น้ำดื่ม อย่างเพียงพอ	0.00	.727**	สูง
2.ท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการทุกประเภท	0.00	.674**	สูง
3.บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น	0.00	.688**	สูง
4.ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด อย่าง พอเพียงและ เป็นที่น่าพอใจ	0.00	.656**	สูง
5.ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทของท่านจัดให้เป็นอย่างดี	0.00	.729**	สูง
<b>รวม</b>	<b>0.00</b>	<b>0.838**</b>	<b>สูงมาก</b>

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์	Correlation	ความสัมพันธ์
1.มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นโดยเท่าเทียมกัน	0.00	.518**	ปานกลาง
2.เพื่อนร่วมงานสามัคคี ไม่มีแบ่งพรรค แบ่งพวก	0.00	.501**	ปานกลาง
3.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0.00	.515**	ปานกลาง
4.ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	0.00	.440**	ปานกลาง
5.ท่านใช้คำพูดโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	0.00	.485**	ปานกลาง





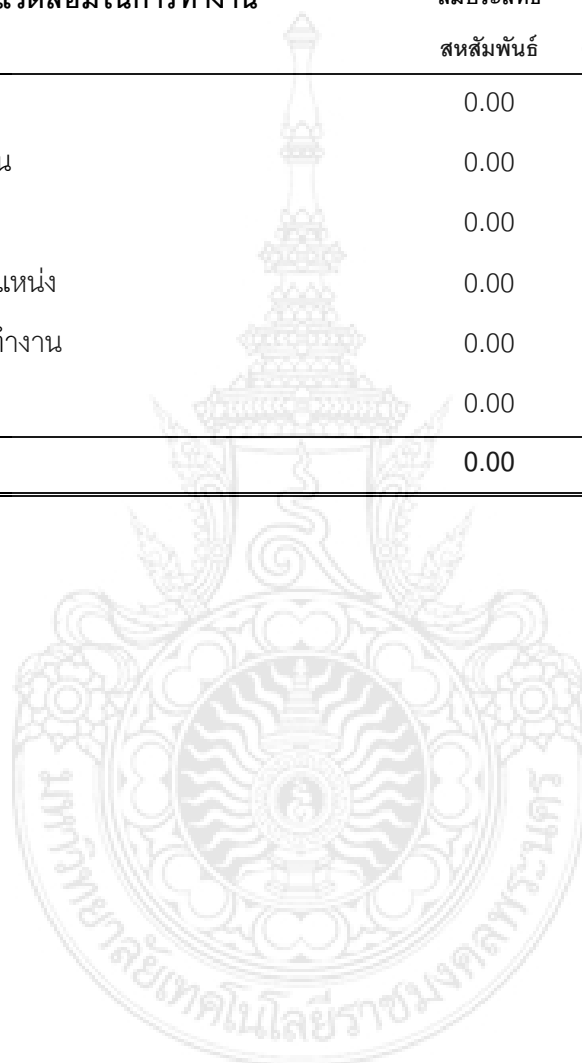
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์	Correlation	ความสัมพันธ์
1.บริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะชัดเจน ในการเลื่อนตำแหน่งและประกาศล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 1 ปี	0.00	.599**	ปานกลาง
2.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.00	.645**	สูง
3.บริษัทมีการแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกในการเลื่อนตำแหน่งที่เชื่อถือได้	0.00	.670**	สูง
4.บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นทางการ	0.00	.654**	สูง
5.บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม สามารถเชื่อถือได้	0.00	.626**	สูง
<b>รวม</b>	<b>0.00</b>	<b>0.812**</b>	<b>สูงมาก</b>

ด้านเวลาในการทำงาน	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์	Correlation	ความสัมพันธ์
1.ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลางาน	0.00	0.487**	ปานกลาง
2.ท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่		0.613**	สูง
3.เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม	0.00	.517**	ปานกลาง
4.ท่านมีการจัดการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	0.00	0.553**	ปานกลาง
5.ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานของท่านตำแหน่ง อย่างเป็นทางการได้ด้วยตนเอง	0.00	.446**	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.00</b>	<b>0.765**</b>	<b>สูง</b>

ด้านเงินเดือน	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์	Correlation	ความสัมพันธ์
1.บริษัทมีค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	0.00	.486**	ปานกลาง
2.การเลื่อนขึ้นเงินเดือนบริษัทมีการพิจารณาอนุมัติและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	0.00	.501**	ปานกลาง
3.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา/ประสบการณ์	0.00	.545**	ปานกลาง
4.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	0.00	.611**	สูง
5.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน	0.00	.624**	สูง

รวม	0.00	0.770**	สูง
-----	------	---------	-----

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ค่า	Pearson	ระดับ
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Correlation	ความสัมพันธ์
ด้านสวัสดิการ	0.00	0.838	สูงมาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.00	0.703	สูง
ด้านความมั่นคง	0.00	0.76	สูง
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	0.00	0.812	สูงมาก
ด้านเวลาในการทำงาน	0.00	0.765	สูง
ด้านเงินเดือน	0.00	0.770	สูง
รวม	0.00	0.854	สูงมาก



## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

**ชื่อ นามสกุล** อรวรรณ ศรีเรืองพันธ์  
**วัน เดือน ปีเกิด** สิงหาคม 2533  
**ภูมิลำเนา** อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร  
**ที่อยู่** 61/1 หมู่ที่ 15 ซอยอุดมสุข22 ถนนสุขุมวิท103  
 แขวงบางนา เขตบางนา กทม. 10260  
**ประวัติการศึกษา**  
**วุฒิการศึกษา** **ชื่อสถาบัน** **ปีที่สำเร็จการศึกษา**  
**บริหารธุรกิจบัณฑิต** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2555

