



ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน
บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม



โดย
นางสาววิภาวรรณ เสงี่ยม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร



ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE CAUSAL RELATIONSHIP OF SOME FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE
PERFORMANCE IN A BEVERAGE COMPANY IN NAKHON PATHOM PROVINCE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่ง
หนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

โดย วิชาวรรณ เสี่ยงสาย

สาขาวิชา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระวัฒน์ จันทิก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประสพชัย พสุนนท์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระวัฒน์ จันทิก)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระ กุลสวัสดิ์)

59602361 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ประสิทธิภาพการทำงาน, บริษัทผู้ผลิตเครื่องตี๋ม

นางสาว วิภาวรรณ เส็งสาย: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตี๋มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระวัฒน์ จันทร์ทิพย์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตี๋มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตี๋มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งหมด 207 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความเป็น โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นพนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว หรือมีอายุงานตั้งแต่ 4 เดือนขึ้นไป และได้รับการอบรมปฐมนิเทศงาน (Job Orientation Training) รวมถึงอบรมเกี่ยวกับงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ (On the Job Training) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน และมีการนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่า IOC ได้ค่าเท่ากับ 0.933 และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นได้ค่า 0.985 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัย จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตี๋มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่าค่าไค-สแควร์ มีค่า 96.75 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.12$ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ = 1.18 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.03 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความสุขในการทำงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลตามลำดับ

59602361 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : The causal relationship, Performance, Beverage Company

MISS WIPAWAN SENGSAI : THE CAUSAL RELATIONSHIP OF SOME FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN A BEVERAGE COMPANY IN NAKHON PATHOM PROVINCE THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR THIRAWAT CHANTUK, Ph.D.

This research aimed to study the causal relationship of some factors affecting the employee performance and examined concordance between structures model of the employee performance in a beverage company in Nakhon Pathom province and empirical data. The sample group were 207 employees in a beverage company in Nakhon Pathom province which specified by Non-probability sampling and Purposive sampling method, passed the probation period or had more than 4 months working experience and received Job Orientation Training and On the Job Training. This questionnaire had 3 parts and had been checked for IOC which equal to 0.933 and checked for reliability equal to 0.985. Regarding to the analyzing data, a researcher used descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean and standard deviation and used inferential statistics, namely confirmatory factor analysis, and Structural Equation Modeling: SEM.

The analysis result of the causal relationship of the factors affecting the employee performance in a beverage company in Nakhon Pathom province found that Chi-Square is 96.75 which had statistical significance at p -value = 0.12, Relative Chi-Square = 1.18, Comparative Fit Index (CFI) = 1.00, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95, Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95, and Root Mean Square of Approximation (RMSEA) = 0.03 which all of them passed the criteria. In consideration of the employee performance which was the final result of this model found that the employee performance obtained the maximum influence from organizational citizenship behavior, working happiness and interpersonal relationships respectively.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จากความกรุณาของคณะอาจารย์ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าและให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องตลอดระยะเวลาการทำการวิจัย ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์แบบด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกต ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คณบดีวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร อาจารย์ ดร.ธงชัย ทองมา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และ อาจารย์ ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง กรรมการผู้จัดการ บริษัท โมเดิร์น คาส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล คอสเมติกส์ จำกัด ผู้บริหารแบรนด DCASH PROFESSIONAL และแบรนดในเครือ MCIC GROUP ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการทำให้วิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนบิดามารดาที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างผลงานวิจัยฉบับนี้ออกมาได้สำเร็จลุล่วง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ หรือองค์กรในการนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และหากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยยินดีน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

วิภาวรรณ เล็งสาย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	14
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	18
สมมติฐานของการวิจัย.....	18
ขอบเขตของการวิจัย.....	18
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	20
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	20
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	24
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	25
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	25
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	29
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	32
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	35
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	40
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	53
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	54
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	56
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตอนที่ 2 แบบสอบถามศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุ.....	66
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผลการวิจัย.....	96
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	99
รายการอ้างอิง	102
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	110
ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ.....	121
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ	137
ภาคผนวก จ อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม	147
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่น.....	150
ประวัติผู้เขียน.....	164

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	62
ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	62
ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพ.....	62
ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับ การศึกษา.....	63
ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่ง.....	63
ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรนี้.....	64
ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ ต่อเดือน.....	64
ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนก / ฝ่าย.....	65
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้านบรรยากาศองค์กร.....	66
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้านการสนับสนุนจากองค์กร.....	67
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้านลักษณะงาน.....	68

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้า/ลูกน้อง	69
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น	70
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน	71
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในงาน	72
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในชีวิต.....	73
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้าน เจตคติต่ออาชีพ	74
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	75
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่.....	76
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น.....	77
ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	78
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	79
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการ ทำงานด้านผลของการปฏิบัติงาน	80
ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการ ทำงานด้านต้นทุน.....	81

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา..... 82

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 83

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 84

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 86

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านความสุขในการทำงาน 87

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน..... 88

ตารางที่ 32 ผลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (ก่อนปรับโมเดล)..... 90

ตารางที่ 33 ผลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล)..... 91

ตารางที่ 34 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน..... 92

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	20
ภาพที่ 2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน	28
ภาพที่ 3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	32
ภาพที่ 4 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	35
ภาพที่ 5 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	40
ภาพที่ 6 องค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	43
ภาพที่ 7 แสดงตัวอย่างข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
ภาพที่ 8 แสดงตัวอย่างข้อความเกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม	56
ภาพที่ 9 แสดงตัวอย่างข้อความปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ	56
ภาพที่ 10 แสดงขั้นตอนการวิจัย	60
ภาพที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	83
ภาพที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	84
ภาพที่ 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	85
ภาพที่ 14 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านความสุขในการทำงาน	87

ภาพที่ 15 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบาง ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่ จังหวัดนครปฐม ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน.....	88
ภาพที่ 16 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (ก่อนปรับโมเดล).....	89
ภาพที่ 17 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล).....	91



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการผลิตเครื่องดื่มพร้อมดื่ม (Ready To Drink) ในภาคอุตสาหกรรมทั้งผลิตในประเทศ ส่งออกและนำเข้าจากต่างประเทศมีการแข่งขันค่อนข้างสูงมาก แต่ละองค์การหรือบริษัทผู้ผลิตนั้นต่างก็มีแผนกลยุทธ์ในการแข่งขันในด้านการตลาดเพื่อแย่งชิงลูกค้าให้ได้มาซึ่งส่วนแบ่งทางการตลาดให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเพื่อความอยู่รอดขององค์กรหรือบริษัทผู้ผลิตนั้นจะต้องทำให้บริษัทมีกำไรเพิ่มมากขึ้น สินค้ามีต้นทุนต่ำ คุณภาพดี ปลอดภัย และการส่งมอบสินค้าทันตามเวลาที่กำหนด เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุด ดังนั้นบริษัทผู้ผลิตจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อที่จะดำรงรักษาความอยู่รอดของบริษัทได้ และจากสภาพการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันอยู่ในภาวะที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้น แต่ละองค์การอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อให้องค์การสามารถรับมือและดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่น ทนต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การควรทำการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ธีระศักดิ์ พรหมเสน, 2556; ปัทมาพร ท่อชู, 2559)

ในปี 2559 อุตสาหกรรมเครื่องดื่มไทยมีมูลค่าตลาดมากกว่า 468,924 ล้านบาท ซึ่งถือว่ามียุคค่าตลาดค่อนข้างสูง แต่ในปี 2560 (ม.ค.-มิ.ย.) กลับพบว่ามูลค่าตลาดมีแนวโน้มลดลงเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนหน้า อุตสาหกรรมเครื่องดื่มของไทยมีฐานการบริโภคกว้างเป็นผลให้ในตลาดมีสินค้าหลากหลาย ทำให้เกิดการทดแทนกันได้ของผลิตภัณฑ์ ส่งผลต่อเนื่องให้ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มมีการแข่งขันที่รุนแรงระหว่างผู้ประกอบการเพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งทางการตลาดและออกผลิตภัณฑ์ใหม่มาเพื่อคงความสามารถในการแข่งขัน ในสถานะที่ครัวเรือนยังเผชิญแรงกดดันด้านกำลังซื้อ การที่ผู้ประกอบการจะส่งผ่านต้นทุนภาษีทั้งหมดที่เพิ่มขึ้นด้วยการปรับขึ้นราคาขายปลีกอาจไม่ใช่ทางเลือกที่เหมาะสม ยกเว้นในผลิตภัณฑ์ที่มีความต้องการบริโภคค่อนข้างสูง และผู้บริโภคไม่มีความอ่อนไหวต่อราคา ดังนั้น ผู้ประกอบการในตลาดอาจมีการปรับตัวในหลายๆ แนวทางเพื่อรักษาฐานลูกค้ากลุ่มเดิมไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคทั้งจากการปรับปรุงภาษีและจากปัจจัยแวดล้อมหลากหลายที่มากระทบต่อการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ และในท้ายที่สุดผู้ประกอบการยังสามารถครองส่วนแบ่งการตลาดของตน สำหรับปี 2562 อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม คาด

ว่ายังคงเติบโตแต่ชะลอตัวลงโดยมีปัจจัยที่สนับสนุนให้อุตสาหกรรมยังคงเติบโตได้ คือ เทรนด์การดูแลสุขภาพสุขภาพของผู้คนในยุคปัจจุบัน โดยหันมาเลือกบริโภคอาหารและเครื่องดื่มที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย และดีต่อสุขภาพ ทำให้ความต้องการบริโภคสินค้าอาหารและเครื่องดื่มสุขภาพภายในประเทศเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อผู้ประกอบการที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานสินค้าอาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพเติบโตตามไปด้วย และมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมจากภาครัฐ เช่น การจัดตั้งเมืองนวัตกรรมด้านอาหาร : Food Innopolis, การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน : SEZ (Special Economic Zone), โครงการจัดตั้งระเบียงผลไม้ภาคตะวันออก : EFC (Eastern Fruit Corridor) ทำให้ความต้องการบริโภคสินค้าอาหารและเครื่องดื่มภายในประเทศและตามแนวชายแดนมีแนวโน้มเติบโต ส่งผลให้ผู้ประกอบการที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานสินค้าอาหารและเครื่องดื่มมีโอกาสเติบโตตามไปด้วย (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก. (2562). อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม. เข้าถึงเมื่อ 12 พฤษภาคม. เข้าถึงได้จาก https://www.gsb.or.th/getattachment/d3c44486-b58d-4df5-adcc-5254c9c69579/food_61_62.aspx) ดังนั้นผู้ประกอบการจำเป็นต้องการมีปรับตัว เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน เช่น การใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ เพื่อให้องค์กรอยู่รอด อีกทั้งต้องรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์กร (ปัทมาพร ท่อชู, 2559)

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาเนื่องจากเวลาหนึ่งของคนส่วนใหญ่อยู่กับการทำงานมากที่สุด ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตาม บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ แม้ว่าบางครั้งจะเหนื่อย แต่เมื่อเห็นผลสำเร็จของการทำงาน จะทำให้มองข้ามปัญหาและผ่านพ้นอุปสรรคในการทำงานไปได้ แต่การทำงานต้องทำอย่างไรจึงจะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่ยาก เพราะคนทำงานแต่ละคนมีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้ หากพนักงานในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ไม่ให้ความร่วมมือกันเกิดความขัดแย้งง่าย การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งบั่นทอนจิตใจของพนักงานในองค์กร ยิ่งเกิดความเครียดความกดดันมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งบั่นทอนสุขภาพจิตใจมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยทางสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากพนักงานเจ็บป่วยรุนแรง องค์กรอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไป แต่ในทางตรงข้าม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน บรรยากาศการทำงานก็จะดี มีรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มีมิตรภาพที่ดี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทางบวก เกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน ผลการดำเนินงานย่อมมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน ลดอัตราการลาออกจากงาน (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณภมล จันทร์สม, 2557; ปัทมาพร ท่อชู, 2559)

บุคลากรในองค์การธุรกิจนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจต่างๆ การบริหารงานจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของบริษัทนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน ย้ายไปที่อื่น อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็มีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาในทางที่ดีและมีผลต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งบุคลากรยังถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ภารกิจหลักขององค์การที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น คือหน่วยงานต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน (คมกริช นันทะโรจพงศ์ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, 2561)

ปัจจุบันพบว่าอุตสาหกรรมเครื่องตีมีมีการแข่งขันกันสูงมาก แต่ละองค์การหรือบริษัทผู้ผลิตนั้นต่างก็ต้องมีแผนกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดขององค์กรหรือบริษัทผู้ผลิตนั้นโดยจะต้องทำให้บริษัทมีกำไรเพิ่มมากขึ้น สินค้ามีต้นทุนต่ำ คุณภาพดี ปลอดภัย และการส่งมอบสินค้าทันตามเวลาที่กำหนด เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุด ดังนั้นบริษัทผู้ผลิตจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อที่จะดำรงรักษาความอยู่รอดของบริษัทได้ (ธีระศักดิ์ พรหมเสน, 2556) และจากการทบทวนวรรณกรรมหลายงานวิจัย ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีองค์ประกอบ คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนด้านเวลา (วารภรณ์ ค้อชากุล, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ Peterson and Plowman (1989)

และจากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Organ, 1990) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการร่วมมือกับระบบขององค์กร และยังช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน Podsakoff and MacKenzie (1997) และพบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พยายามทำผลงานให้สำเร็จทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ มีโอกาสได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาดีกว่าคนอื่น มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี Schnake and Dumler (1997) อีกทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริม

ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าเดียวให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน มีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์กรต่อไป และเพิ่มเสถียรภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรอีกด้วย

ในขณะที่องค์ประกอบความสุขในการทำงาน เกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และเจตคติต่ออาชีพ โดยปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานมี 3 ปัจจัย คือ ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน คือ ภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปยังความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปยังความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณลักษณะงานส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปยังความสุขในการทำงาน (อริคุณ สิ้นธนาปัญญา, 2558) และพบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถได้กล่าวได้ว่า ความสุขเกิดจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพและส่งผลต่อความสำเร็จ (Diener, 2003) และ อรวรรณ บุญบำรุง (2557) ยังพบว่าความสุขมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งส่งผลในทิศทางบวก ผู้ปฏิบัติงานที่มีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงทำให้มีความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น ความพึงพอใจในชีวิต และสอดคล้องกับ George (1991) ที่พบว่าความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเจตคติที่มีต่องานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามบทบาท

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางสำหรับบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน หาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำงานภายในองค์กร เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

โมเดลโครงสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมีความต้องการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยนี้มีเนื้อหาของการวิจัยมุ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.1 บรรยากาศองค์การ
 - 1.2 การสนับสนุนจากองค์การ
 - 1.3 ลักษณะงาน
2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 2.1 พนักงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.2 พนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น
 - 2.3 พนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน

ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพการทำงาน
 - 1.1 ด้านผลการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ด้านต้นทุน

- 1.3 ด้านเวลา
2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 2.1 การให้ความช่วยเหลือ
 - 2.2 ความสำนึกในหน้าที่
 - 2.3 ความอดทนอดกลั้น
 - 2.4 การคำนึงถึงผู้อื่น
 - 2.5 การให้ความร่วมมือ
3. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน
 - 3.1 ความพึงพอใจในงาน
 - 3.2 ความพึงพอใจในชีวิต
 - 3.3 เจตคติต่ออาชีพ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จำนวน 282 คน

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 207 คน

โดยกลุ่มที่ใช้เป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ตัวแปรที่ใช้มีทั้งหมดจำนวน 17 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้น งานวิจัยนี้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 37 คน รวมเป็น 207 คน

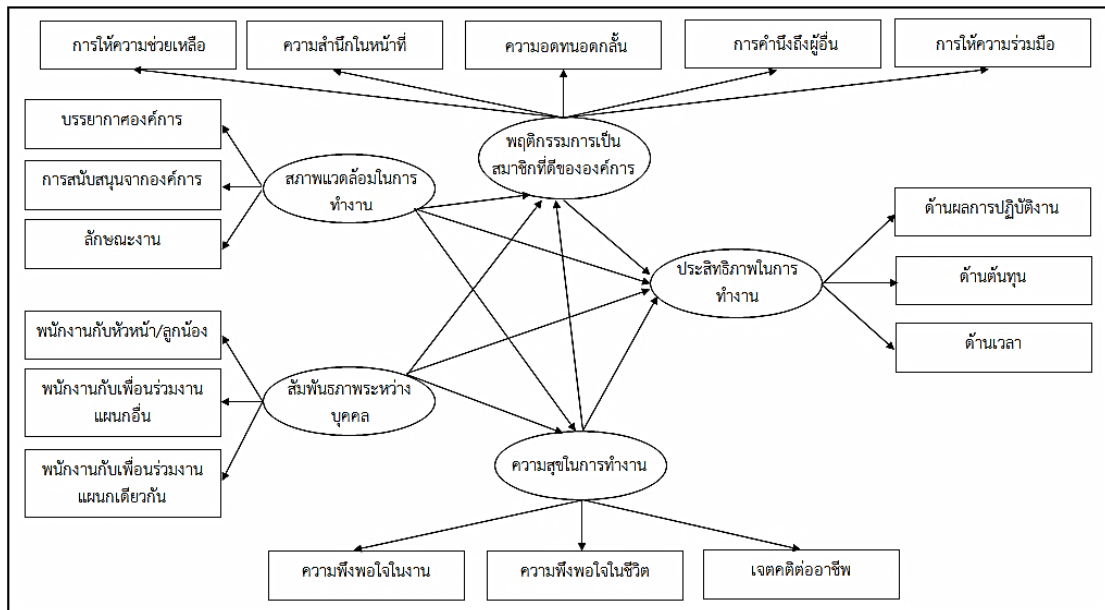
3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยข้อมูลงานวิจัยภาคตัดขวาง (Cross Section Data) เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2561 จนถึงเดือนพฤษภาคม 2562

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมในด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีองค์ประกอบ คือ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ด้านความสุขในการทำงานที่มีองค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่ออาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีองค์ประกอบ คือ บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีองค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน ซึ่งทั้งสี่ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มีองค์ประกอบคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน และด้านเวลา และด้านความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งตัวแปรแฝงภายนอกทางด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรแฝงภายในด้านความสุขในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง การกระทำของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการ

ปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน ในงานวิจัยนี้แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลของการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน และด้านเวลา

1.1 ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เช่น ปริมาณงานที่ทำได้ คุณภาพของงาน เวลาในการทำงาน ความถูกต้องของงาน ความเข้าใจคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ความเข้าใจในงาน ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การประสานงานกับแผนกต่างๆ ความตื่นตัวในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าต่อหน่วยงานที่ตนเองสังกัด

1.2 ประสิทธิภาพด้านต้นทุน หมายถึง มูลค่าหรือค่าใช้จ่ายของทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตหรือการให้บริการเพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการ อาจเรียกว่ามูลค่าของปัจจัยนำเข้า ซึ่งเป็นต้นทุน อาจจะเป็นเงินสดหรือค่าใช้จ่ายในรูปแบบอื่นๆ ที่จ่ายไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์หรือบริการในทางธุรกิจของบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

1.3 ประสิทธิภาพด้านเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จ คือ ทำงานในปริมาณที่กำหนดให้เสร็จ ต้องใช้เวลาทำงานเท่าใดของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม แต่เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมได้เป็นอย่างดี แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การกระทำของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่น ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จ

2.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การกระทำของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ที่สมัครใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในบริษัท ช่วยป้องกันปัญหา คิดถึงผู้อื่นก่อนที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเสมอ ช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานที่ต้องการ เคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานในบริษัท และแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ภายในบริษัทให้กับเพื่อนร่วมงาน

2.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง การกระทำของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ที่มีจิตใจมั่นคงในการเผชิญต่อความยากลำบาก ความเครียด ความผิดหวัง และความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสุขุมและอดทน โดยไม่บ่นหรือแสดงความไม่พอใจ

2.4 พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ หมายถึง การกระทำของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายของบริษัทด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแลรักษาทรัพย์สินของบริษัท การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทอย่างมีคุณค่า

2.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง การกระทำของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท ร่วมแสดงความคิดเห็น เข้าร่วมประชุม

3. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การเรียนรู้จากการกระทำหรือการสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลอบปล้ำใจ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันในงาน พอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันและทำให้อยู่ในบริษัทต่อไป ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่ออาชีพ

3.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน รู้สึกมีความสุขเมื่องานที่ทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และงานนั้นเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3.2 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสุข สมหวัง กับสิ่งที่ได้รับ มีเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มีความเข้าใจและยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องปรับตัวมากนัก

3.3 เจตคติต่ออาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ที่มีต่อการประกอบอาชีพ อันเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์จากการทำงาน ในด้านความคิดที่มีต่ออาชีพการเป็นพนักงานของบริษัท ความรู้สึกเห็นคุณค่าความสำคัญที่เกิดจากความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และการมีแนวโน้มการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีต่อการประกอบอาชีพพนักงานของบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในบริษัทผู้ผลิต เครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยนี้แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านลักษณะงาน

4.1 ด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากสมาชิกในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ให้กำลังใจกัน สถานที่ทำงาน กฎระเบียบและระบบงานเหมาะสม

4.2 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสม เพียงพอและทันสมัย บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน มีการจัดเตรียมความพร้อมและมาตรการป้องกันความเสี่ยงต่างๆ

4.3 ด้านลักษณะงาน หมายถึง พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน งานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน มีอิสระในการตัดสินใจในงาน และได้รับงานในปริมาณที่เหมาะสม

5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ถึงการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกันระหว่างกันอันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์กัน และมีการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ ทั้งทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน在公司ผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางกาย วาจา ใจ ที่เกิดขึ้นในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางกาย วาจา ใจ ที่เกิดขึ้นในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางกาย วาจา ใจ ที่เกิดขึ้นในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน

6. การตรวจสอบความกลมกลืน หมายถึง การประเมินความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมที่เกิดจากการสร้างขึ้นตามทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลในเชิงประจักษ์ประกอบด้วย

6.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และลักษณะงาน

6.2 ตัวแปรแฝงภายนอก ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ที่ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน

6.3 ตัวแปรแฝงภายใน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ที่ประกอบด้วย ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน และด้านเวลา

6.4 ตัวแปรแฝงภายใน ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ

6.5 ตัวแปรแฝงภายใน ด้านความสุขในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่ออาชีพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จะช่วยให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยเชิงสาเหตุสำหรับผู้บริหารของบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานวางแผนกลยุทธ์ และส่งเสริมการพัฒนาองค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งต่อไป เพราะปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม คือ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความสุขในการทำงาน และ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประกอบในการพิจารณางบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลทางตรง หรือภาพรวมส่งผลมาก ควรจะพิจารณาให้งบประมาณในการพัฒนา มากกว่าปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสุขในการทำงาน และ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพราะทั้งสามด้านนี้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลในทิศทางบวก

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม” มีแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากหนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทความต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน แนวคิดของประสิทธิภาพการทำงานและองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและการทำงานเป็นทีมที่ดีต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีตามมา โดยทั่วไปแล้ว ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะไม่แยกออกจากประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (บดินทร์รัช นิมิตรนราดล, 2558) มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ คือ Woodcock, Mike. (1989) ได้กล่าวถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานในองค์กรต้องมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่สำคัญ 11 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างชัดเจนร่วมกัน ปัจจัยที่ 2 การกำหนดภาระหน้าที่ของพนักงานในองค์กรอย่างชัดเจน ปัจจัยที่ 3 การเปิดเผยและการเผชิญหน้า ปัจจัยที่ 4 การสนับสนุนและความเชื่อถือ ปัจจัยที่ 5 ความร่วมมือและความขัดแย้ง ปัจจัยที่ 6 วิธีการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ปัจจัยที่ 7 ภาวะผู้นำที่

เหมาะสม ปัจจัยที่ 8 ทบทวนผลงานและระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ 9 การพัฒนาตนเองและพนักงาน ปัจจัยที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี ปัจจัยที่ 11 การติดต่อสื่อสารที่ดี John D.Millet (1954) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน และสิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

จากความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่นักวิจัยหลายท่านได้ให้ไว้ สามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน ได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้องให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานให้น้อยที่สุด อัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไป สำหรับการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยนั้นๆ เป็นผลการปฏิบัติงานของบุคคล ตนเอง ผู้อื่น หรือองค์กร ที่ทำงานตามหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ รวดเร็ว มีคุณภาพ และสำเร็จตามเป้าหมายทันกับกำหนดเวลา ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด โดยผ่านการประเมินผลงานบนพื้นฐานหรือมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งผลลัพธ์ที่ออกมา คือ องค์กรประสบความสำเร็จ มีกำไร และผลการทำงานคุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ โดยประสิทธิภาพในการทำงานมีความสำคัญมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดและขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าต่อไป และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (John D. Millet, 1954; จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554; ฐปนลักษณ์ อินชวนจิ๋ว, 2554; พิทยา บวรวัฒนา, 2552; สิริวดี ชูเชิด, 2556)

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานได้ ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน

1.2 แนวคิดของประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1989) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. **คุณภาพของงาน (Quality)** คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูง ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ รวดเร็วและไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตาม ความคาดหวังของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลา ให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการที่เหมาะสม องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานอย่างดี ให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ ได้งานไม่ผิดพลาดและทันเวลา

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่ สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้มาและต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ่มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่างสูงสุด ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้าน การเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

วรารมณ์ ค้อชากุล (2552) แบ่งตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของ พนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เช่น ปริมาณงานที่ทำได้ ความเข้าใจใน งานที่ได้รับมอบหมาย ความเข้าใจคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ความถูกต้องของงานที่ทำ และการประสานงานกัน รวมถึงความร่วมมือต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงานโดย ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าต่อหน่วยงานที่พนักงานสังกัดมากหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

2. ด้านต้นทุน หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรทั้งหมดที่ใช้ในการผลิตหรือ การบริการ เรียกว่ามูลค่าของปัจจัยนำเข้า (Input Value) ของระบบต้นทุน ซึ่งอาจเป็นเงินสดหรือ ค่าใช้จ่ายในรูปแบบอื่นที่จ่ายไปเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการที่เป็นผลผลิตในทางธุรกิจ ต้นทุนถือเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจ เพราะต้นทุนคือค่าใช้จ่ายส่วนที่จ่ายไปเพื่อให้ได้ผลตอบแทน หรือรายได้กลับมา หากต้นทุนต่ำก็จะได้กำไรสูง

3. ด้านเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานตามปริมาณงานที่ กำหนดให้แล้วเสร็จ กล่าวคือ ต้องใช้เวลาทำงานเท่าใดจึงจะทำงานในปริมาณที่กำหนดเสร็จ

จารุวรรณ ธนาวณิช (2551) ได้กำหนดปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การประเมินผลลัพธ์ที่ได้ (Outcome - Oriented) ส่วนใหญ่วัดผลลัพธ์เป็นตัวเลข เช่น หน่วยที่ผลิตได้ ยอดขายรวม หรือรายได้ที่เกิดขึ้น ส่วนงานบริการ อาจต้องใช้ดุลพินิจในการ พิจารณาผลลัพธ์ที่ได้ การประเมินผลลัพธ์ที่ได้ แบ่งออกได้ดังนี้

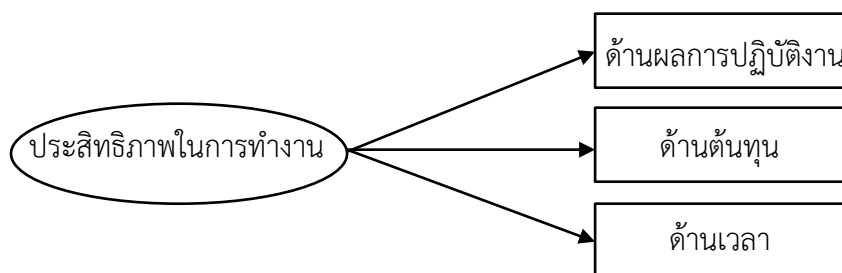
1.1 ปริมาณงาน โดยการเปรียบเทียบกับงานที่ทำสำเร็จกับงานที่คาดหวังไว้ รวมถึงการพิจารณาเรื่องสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อปริมาณงานที่ทำได้ ไม่ว่าจะเป็นไปได้ในทางบวกหรือลบก็ตาม

1.2 คุณภาพ โดยการเปรียบเทียบคุณภาพของงานที่ทำได้กับคุณภาพของงานที่คาดหวัง รวมถึงพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพกับปริมาณ เช่น พนักงานบางคนอาจใช้เวลามากเกินไปในการพยายามที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์แบบซึ่งจะทำให้ปริมาณผลผลิตได้น้อยกว่ามาตรฐาน ส่วนพนักงานคนอื่นที่พยายามจะทำให้ได้ตามมาตรฐานด้านปริมาณอาจจะปล่อยให้คุณภาพลดต่ำลงได้

1.3 การตรงเวลา โดยการเปรียบเทียบระยะเวลาที่ทำงานเสร็จกับระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงพิจารณาเรื่องความล่าช้าที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงานหรือความล่าช้าที่เกิดจากการวางแผนและการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ

2. การประเมินพฤติกรรม (Behavior – Oriented) ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถวัดเรื่องพฤติกรรมได้อย่างชัดเจนเหมือนกับผลงานที่ได้รับ แต่ปัจจัยด้านพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการช่วยในการวางแผนการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคน การวางแผนการปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตของพนักงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องประเมินโดยการพิจารณาที่ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน รวมถึงนิสัยในการทำงานของพนักงานด้วย

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การประเมินประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการประเมินคุณค่าของบุคคลในด้านต่างๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานเดียวกัน การประเมินประสิทธิภาพในการทำงานจะช่วยให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนในการทำงานและกำหนดว่าพนักงานควรปรับปรุงจุดใดให้ดีขึ้น อีกทั้งยังมีผลต่อค่าตอบแทนในอนาคตอีกด้วย ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านผลของการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพด้านต้นทุน และประสิทธิภาพด้านเวลา แสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์กร จะเกิดการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างของสภาพสังคม สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร พฤติกรรมของแต่ละบุคคลจึงเป็นอิทธิพลที่จะสร้างให้องค์กรสงบสุขหรือก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ได้ องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่ได้รับการจูงใจให้เข้ามาและคงอยู่ในระบบขององค์กรอย่างต่อเนื่องและบุคคลจะต้องมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จรวมทั้งแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นมาเองโดยอยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจ จึงจะทำให้้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นองค์กรย่อมต้องการบุคคลหรือพนักงานที่มีพฤติกรรมพึงปรารถนา มีความผูกพันที่ดึงมาจากจิตใจ มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ตั้งใจทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานให้สูงขึ้นอันจะมีประโยชน์ยิ่งสำหรับองค์กร สังคม และประเทศชาติ

2.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior – OCB) พบว่ามีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีน้ำใจช่วยเหลือต่อบุคคลในองค์กร โดยมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน เช่น พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (extra-role behavior) พฤติกรรมการช่วยเหลือสังคม (prosocial behavior) ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior – OCB) พบว่ามีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ Organ (1990) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่าหมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลของพนักงานที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ ที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยที่พนักงานมีอิสระในการกระทำ ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงานหรือสัญญาว่าจ้างระหว่างบุคคลกับองค์กร จึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง และแม้จะไม่ได้ปฏิบัติก็จะได้ไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร Clegg, Hardy and Nord (1996) และ Jewell (1998) อธิบายความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่าหมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรแสดงความช่วยเหลือพนักงานในองค์กรหรือช่วยเหลือองค์กร โดยแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ และเป็นการกระทำที่ดีมีคุณค่าซึ่งได้รับการยกย่องจากบุคคลในองค์กร ซึ่งการกระทำนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการทำงาน หรือไม่ได้เป็นกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ

พนักงานนั้น คุณลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอย่างน้อย 3 อย่าง คือ 1) ประพฤติปฏิบัติด้วยความสมัครใจ 2) ประพฤติปฏิบัติโดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน หรือหวังการให้รางวัลขององค์กรโดยตรง และ 3) สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม Newstrom and Davis (1997) ได้อธิบายความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกหรือปฏิบัติออกมาด้วยความสมัครใจที่จะช่วยสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร และเป็นพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วน Moorhead and Griffin (1998) ได้อธิบายความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ช่วยสนับสนุนในทางบวกแก่องค์กรโดยรวม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลของพนักงานที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ การช่วยเหลือหรือการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์โดยสมาชิกในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าและได้รับการยกย่องจากบุคคลในองค์กร ที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยที่พนักงานมีอิสระในการกระทำ ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงานหรือสัญญาว่าจ้างระหว่างบุคคลกับองค์กร แต่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง และแม้จะไม่ได้ปฏิบัติก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะต้องมีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1) ปฏิบัติด้วยความสมัครใจ 2) ปฏิบัติโดยไม่ได้ตระหนักถึงระบบการให้รางวัลขององค์กรโดยตรง และ 3) สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การอาสาปฏิบัติงานโดยไม่ต้องร้องขอ การให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์กร และการไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานไปโดยเปล่าประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญในการสนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม (Clegg, George and Jones, 2002; Hardy and Nord, 1996; Jewell, 1998; Organ, 1988, 1990; Spector, 2003)

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมได้เป็นอย่างดี

2.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า Organ (1988, 1990) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

2.2.1 การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการกระทำในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น แนะนำและสอนงานแก่ผู้ร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการทำงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้เครื่องมืออุปกรณ์หรือทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องใช้ การก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในองค์กร (Peacemaking) ซึ่งเป็นการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งระหว่างพนักงานในองค์กรและให้กำลังใจ (Cheerleading) ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งได้ทั้งคำพูดและการกระทำในการให้กำลังใจแก่กัน โดยการสร้างแรงจูงใจให้แก่กันและกันในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงรวมทั้งเป็นการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

2.2.2 การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการกระทำที่แสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ไขป้องกันปัญหา การคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานในเวลาที่เหมาะสมที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเอง และการให้ความเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้ร่วมงานในการแข่งขันทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กร

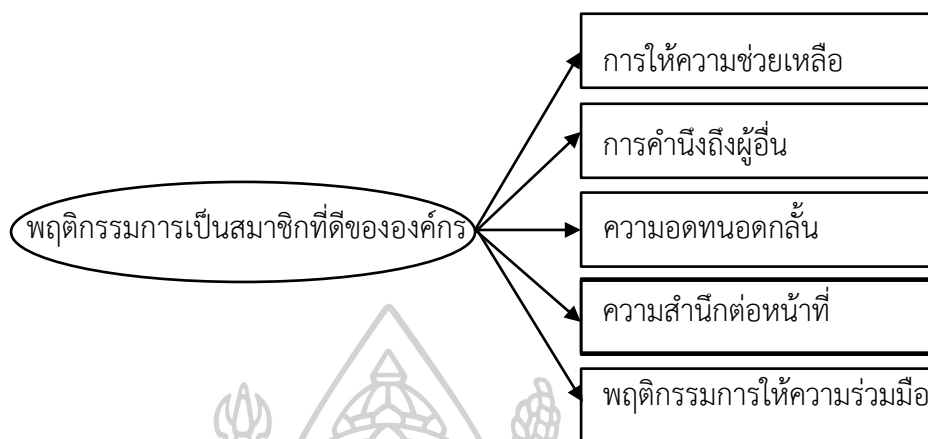
2.2.3 ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ เช่น การปฏิบัติงานด้วยความสุขุมและอดทน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

2.2.4 ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์กรด้วยความเคารพ เช่น ความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรอย่างมีคุณค่า และการกระทำใดๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์กร

2.2.5 การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กร ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กร การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์กรจากผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้น และการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์กร

ในการวิจัยนี้จะใช้องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของ Organ (1988, 1990) ที่ได้จำแนกไว้ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและมีผู้นำมาศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมากโดยจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ แสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา นำมาซึ่งความเบิกบานใจและพึงพอใจในชีวิต การทำงานคือหนึ่งในที่มาของความสุข เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลามากกว่าหนึ่งในสามของชีวิต หากบุคคลมีความสุขกับการทำงานย่อมส่งผลให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร เช่น ผลิตผลเพิ่มขึ้น ลูกค้ายินดีในสินค้าและบริการมากขึ้น เป็นต้น (Fisher, 2009; Manion, 2003; ฤติรัตน์ พิมพาภรณ์ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2559)

3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การเรียนรู้จากการกระทำหรือการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลายปลื้มใจ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันในงาน พอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันและทำให้อยู่ในบริษัทต่อไป เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน แสดงออกด้วยความเปลितเพลิน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสบายใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ งานมีคุณภาพ ภาคภูมิใจต่อผลงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมถึงองค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (Kerns, 2008; Manion, 2006; ฤติรัตน์ พิมพาภรณ์ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2559)

3.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Diener, 2003 กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานแบ่งออกได้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่และกระทำอยู่ ซึ่งมีความสุขสมหวังกับสิ่งที่ได้รับ สำเร็จดังเป้าหมายของชีวิตที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ที่สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ มีความสมเหตุสมผล มีความเข้าใจและสามารถยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องทำการปรับตัวมากนัก

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งงานที่ทำนั้นก่อให้เกิดคุณประโยชน์และคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเป็นสุขกับงานที่ทำ หรือกับสิ่งใดๆ ที่ดี รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ ทำงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส มีความรักเลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนเองทำ อีกทั้งมีความตระหนัก เข้าใจ และสามารถรับรู้ ถึงคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนเองทำอยู่

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งใดๆ ที่เกิดขึ้นที่ไม่ดีที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น รู้สึกไม่สบายใจ รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อเห็นการกระทำที่ผิด ที่ไม่ถูกต้อง หรือที่ไม่ซื่อสัตย์ โดยมีความต้องการอยากที่จะแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

อริคุณ สินธนาปัญญา (2558) ได้ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถสรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความพึงพอใจในงาน 2. ความพึงพอใจในชีวิต 3. เจตคติต่ออาชีพ

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมของการทำงานในทางบวก เป็นผลรวมของประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังส่วนบุคคล เช่น ค่าตอบแทนที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ระบบบริหารจัดการขององค์กรที่ดี เป็นต้น ซึ่งเป็นความสุขของบุคคลที่ได้จากการปฏิบัติงาน หรือความต้องการจากวิชาชีพที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน (กานดา จันทร์แย้ม, 2556; นิติพน ภูตะโชติ, 2556; สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554; อริคุณ สินธนาปัญญา, 2558)

2. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการดำรงชีวิตเป็นผลรวมของประสบการณ์ที่เกิดจากการตอบสนองความคาดหวังส่วนบุคคล การตัดสินใจของบุคคลในการประเมินภาพรวมของชีวิต ความพึงพอใจในความต้องการทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว เช่น มีบ้าน มีอาหารเพียงพอ มีเงินสำหรับซื้อสิ่งต่างๆ ที่ปรารถนา โดยมี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1. ทรัพยากรของแต่ละบุคคล หมายถึง เงินทอง ทรัพย์สินต่างๆ และสุขภาพ รวมถึงความยั่งยืนของทรัพยากรและความ

เจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ 2. การประเมินภาพรวมของชีวิตส่วนบุคคล การดำรงชีวิต ค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรม 3. ความสามารถของบุคคล ทั้งในด้านการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีอาหาร การกินที่ดี มีความปลอดภัย การเคารพตนเอง การดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน และบทบาทหน้าที่ (บุญมั่ง ษณาสุวัฒน์, 2553; อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา, 2558; Diener, 1984; Enger, 2008)

3.เจตคติต่ออาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการประกอบอาชีพ อันเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์จากการทำงาน ในด้านความคิดที่มีต่ออาชีพ ความรู้สึกเห็นคุณค่า ความสำคัญที่เกิดจากความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และการมีแนวโน้มการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีต่อการประกอบอาชีพ (อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา, 2558)

องค์ประกอบของเจตคติต่อวิชาชีพ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551), วิภาส ทองสุทธิ (2552), และ อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา (2558) ได้จำแนกองค์ประกอบของเจตคติ ออกเป็น 3 องค์ประกอบ

1.องค์ประกอบด้านความเข้าใจ (Cognitive Component) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ เป็นการให้เหตุผลในการสรุปความ หรือช่วยในการประเมินสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้นๆ

2.องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ของพนักงานที่มีต่อสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ มีความต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือไม่ดี

3.องค์ประกอบด้านการแสดงพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง ความพร้อมหรือแนวโน้มที่พนักงานจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ ในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการประเมินผลพฤติกรรมที่คิดจะแสดงออกมา

สิริอร วิชชาวุธ (2553) ได้อธิบายองค์ประกอบของเจตคติ ดังนี้

1.องค์ประกอบด้านความรู้ ความเชื่อ (Cognitive Component) คือ ความรู้ความเชื่อของบุคคลที่เป็นไปตามการรับรู้ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อที่ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องสอนงาน แต่ความจริงผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่สามารถทำงานได้ บุคคลอาจได้รับความรู้และความเชื่อจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ความรู้สึก ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ โดยความรู้สึกเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น

3.องค์ประกอบด้านแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม (Activity Component) คือ แนวโน้มพฤติกรรมที่แสดงออกมาที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคล

จุฬามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวลี (2554) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารและหัวหน้างาน ต้องเป็นผู้นำที่ดีและมีความสามารถ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน เข้าถึงได้ง่าย เข้าใจความต้องการพื้นฐานของบุคลากร มีความเอาใจใส่ และมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี

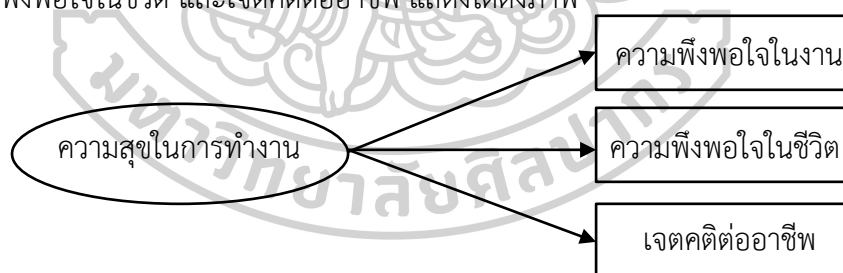
2. ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสำคัญกับทัศนคติของพนักงาน ปลุกฝังความรู้สึกให้พนักงานรักในงานที่ทำ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตามความสามารถและความถนัด

3. การให้ความสำคัญกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านกายภาพ บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ดี ปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ ยืดหยุ่น เปลี่ยนความขัดแย้งในการทำงานเป็นมุมมองใหม่ๆ และให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคลากรทุกคน

5. การให้แรงจูงใจที่ดี ต้องมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่ตอบสนองคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจทางบวก ยกย่อง ให้การยอมรับ และจูงใจในการกระทำความดีให้กับบุคลากรที่กระทำดีต่อองค์กร

ในการวิจัยนี้จะใช้องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 3 ด้านคือ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่ออาชีพ แสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 4 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากมองว่าอิทธิพลในระยะยาวในการอยู่ในการทำงานนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ ในการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพจะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานให้เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรในองค์กร เพราะองค์กรใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานยังมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาและเจตคติของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละบุคคลจะมีความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ การรับรู้ ความเชื่อ และการแปลความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้นๆ ผ่านภูมิหลังของตนเอง เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และอารมณ์ โดยส่งผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าได้มีการจัดและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้ให้ดีขึ้นและเหมาะสมกับสภาพการทำงาน ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถลดความเครียด ความเบื่อหน่ายในการทำงาน งานที่รับผิดชอบก็จะเกิดผลผลิตที่ดีขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ (ดาวรัตน์ เอี่ยมสำอางค์, 2548)

4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้อย่างมากมายหลายท่าน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ว่าหมายถึง นโยบายและลักษณะเฉพาะ กระบวนการจัดการและบรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถก่อให้เกิดความเครียดและความล่าช้าในการทำงานได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังหมายถึง สิ่งต่างๆ ในบริเวณรอบที่ทำงาน ได้แก่ อาคารสถานที่ ห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อุณหภูมิ อากาศ เสียง ตำแหน่งโต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรต่างๆ เป็นต้น สภาพแวดล้อมในการทำงานว่าหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ เมื่อนำมาปรับให้เหมาะสมกับที่ทำงานแล้ว ย่อมทำให้สถานที่ทำงานนั้นน่าอยู่มากขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และยังสร้างความน่าเชื่อถือ ความน่าไว้วางใจให้กับผู้มาติดต่อที่มีต่อระบบการบริหารงานด้วย

สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพสังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น และยังมีผู้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ทำงานในองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกดีต่องานที่ทำ ให้ความทุ่มเทในการทำงาน มีกำลังใจและกำลังกาย รวมถึงมีกำลังความคิดที่คอยช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจกันทำงาน พร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การทำงานต่างๆ ก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน เกิดภาวะความเครียด และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้ (ชุตินา มาลัย, 2552)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ทั้งที่เป็นบุคคล เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นสิ่งของต่างๆ เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร เครื่องกล และอุปกรณ์ต่างๆ ที่เป็นสารเคมี เช่น สารเคมีที่ใช้ในการทำมาหาสะอาด ที่เป็นพลังงาน เช่น อากาศ แสงสว่าง ความร้อน เสียง และที่เป็นเหตุปัจจัยด้านจิตวิทยาทางสังคม เช่น ค่าตอบแทน เวลาชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น หรือ อาจแบ่งเป็น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสั่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานได้รับ และสภาพแวดล้อมในด้านอื่นๆ หรือหมายถึง สิ่งต่างๆ ทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต สามารถมองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม รวมถึงสภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ที่อยู่ล้อมรอบตัวพนักงานในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการทำงานของพนักงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วย (กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย, 2536; ชลธิชา สว่างเนตร, 2542; เขียวลักษณ์ กุลพานิช, 2533; รัตกัมพลพันธุ์เพ็ง, 2547; สกุนารี กาแก้ว, 2546)

สกุนารี กาแก้ว (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

รัชพรานี ชำนาญณรงค์ (2553) ได้ศึกษาและสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะและนโยบาย โครงสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ กระบวนการจัดการ และบรรยากาศ หรือพฤติกรรมการทำงาน

จากการสังเคราะห์การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านลักษณะงาน

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากมวลสมาชิกในองค์กร ระหว่างองค์การกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์กรสร้างขึ้นโดยหัวหน้างานและสามารถปรับปรุงได้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กรและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Steers (1977) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

1.บรรยากาศองค์กรที่แท้จริงขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์กรที่เขาเชื่อว่าควรจะเป็น ซึ่งถ้าหากสมาชิกคิดว่าบรรยากาศควรเป็นแบบเผด็จการ เขาจะปฏิบัติตัวในลักษณะหนึ่ง ทั้งที่จริงแล้วผู้บังคับบัญชาอาจจะพยายามทำตัวเป็นประชาธิปไตย

2.บรรยากาศองค์กรมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบกันในแต่ละองค์กร

3.บรรยากาศซึ่งแสดงออกมาให้เห็นภายในองค์กรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญๆของบุคคลในองค์กรนั้น

อาภาพร ทศนแสงสุรย์ (2552) ได้สรุปว่า บรรยากาศองค์กร คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่พนักงานแต่ละคนสามารถสังเกตเห็นได้ โดยลักษณะเหล่านี้จะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาที่ยาวนานและสามารถทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน รวมถึงความรู้สึกทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ วิธีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นของพนักงาน และพนักงานปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์กร

ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์ (2556) สรุปว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาภายในองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร อันเนื่องมาจากการรับรู้และความเข้าใจของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในองค์กร บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อสมาชิกองค์กรในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่นๆ ในองค์กร และต่อการบริหารงานด้วย ดังนั้นจึงต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal Environment) หรือบรรยากาศองค์กร หากจะวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร

สรุปได้ว่า ด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากสมาชิกในบริษัท ให้กำลังใจกัน สถานที่ทำงาน กฎระเบียบและระบบงานเหมาะสม

ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร พัฒนามาจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม บุคคลจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้จะต้องได้รับผลประโยชน์ร่วมกันในด้านของความต้องการสิ่งตอบแทน เพื่อเป็นแรงสนับสนุนในการปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ใช้เวลาในการจัดการงานได้รวดเร็วที่สุด ถ้าบุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทด้วยความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ องค์กรก็จะต้องให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมแก่บุคลากรในปัจจุบันด้านความต้องการด้านความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ให้ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรต้องดำเนินการทำให้บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรมองเห็นคุณค่าการเสียสละในการทำงานพร้อมทั้งให้การช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ให้ดีขึ้น เช่น การให้ความช่วยเหลือหรือการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างสำเร็จ การจัดบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน และโอกาสการพัฒนาตนเอง เป็นต้น โดยผ่านนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรและมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบโดยทั่วถึง (มูทิตา คงกระพันซ์, 2554)

สรุปได้ว่า ด้านการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสม เพียงพอและทันสมัย บริษัทจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน มีการจัดเตรียมความพร้อมและมาตรการป้องกันความเสี่ยงต่างๆ

ความหมายของลักษณะงาน

อริคุณ สินธนาปัญญา (2558) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะงานว่า หมายถึง การออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงานของพนักงานซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน วิธีที่จะเพิ่มคุณค่างาน คือการแบ่งคุณลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2. ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ด้วยตนเองจึงทำให้ทราบกระบวนการและรับรู้ถึงเอกลักษณ์ของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นมีความสำคัญและจะมีผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่นหรือองค์กร

4. ความอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน การจัดการางการทำงาน ด้วยตนเองทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานมากขึ้น

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback from Job) หมายถึง ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนซึ่งผลป้อนกลับของงานมีได้ทั้งในทางบวกและทางลบจากปัจจัยด้านคุณลักษณะของทั้ง 5 ประการ ทำให้ส่งผลไปยังภาวะทางจิต (Psychological States) 3 ประการ ได้แก่

1. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of Work) เกิดขึ้นเมื่อมีความหลากหลายของงาน มีเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน

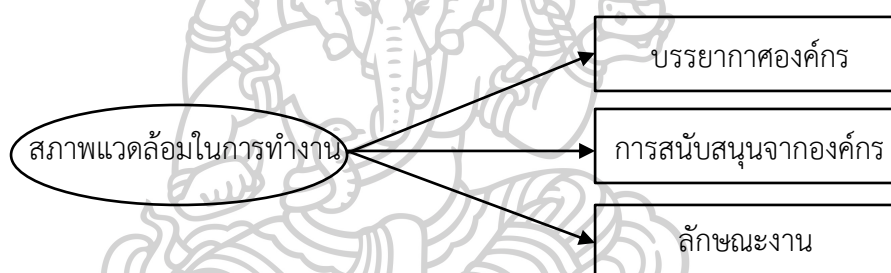
2. ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) เกิดขึ้นเมื่องานมีอิสระ

3. การทราบผลการกระทำ (Knowledge of Result of Work Activities) เกิดขึ้นเมื่องานมีผลป้อนกลับ

เมื่อเกิดภาวะทางจิตแล้วจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ระดับการปฏิบัติงานสูง การขาดงานและการลาออกจะต่ำ

สรุปได้ว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน งานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน มีอิสระในการตัดสินใจในงาน และได้รับงานในปริมาณที่เหมาะสม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านลักษณะงาน แสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 5 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Milton (1981) ชี้แจงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ขอบเขตทั้งหมดของการกระทำของมนุษย์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ของการติดต่อสื่อสารกัน การร่วมมือกันทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงการช่วยกันแก้ไขปัญหา และสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ริเรอจรอง รัตนวิไลสกุล (2540) ได้ให้ความหมายของ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้ 2 ประการ คือ 1) ความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องกันระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งเป็นลักษณะระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือกับสังคม และ 2) ปฏิกริยาความสัมพันธ์ของสังคมหรือปฏิกริยาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น และสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลกับบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความเกี่ยวข้องผูกพันต่อกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานอยู่ร่วมงาน

กับองค์กรได้ยาวนานขึ้น และยังช่วยสร้างผลงานที่ดีให้กับหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งสามารถกระทำได้ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจในค่านิยมขององค์กรและจริยธรรมให้แก่พนักงาน ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน ต้องให้ความเสมอภาค และมีความยุติธรรม รวมถึงมีการติเตียนชมเชยพนักงานอย่างเหมาะสม สลิลทิพย์ จันทะยานี (2550) ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและเกิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (พงศ์ ทรดาล, 2540; มุทิตา คงกระพันธ์, 2554)

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory)

เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลโดยทั่วไป ซึ่งพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ 1) องค์ประกอบภายนอก ประกอบด้วย ค่าจ้างหรือเงินเดือน ความมั่นคงในงาน เงื่อนไขในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพทางสังคม 2) องค์ประกอบภายใน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า สัมฤทธิ์ผลของงาน และลักษณะของงาน (ระวีวรรณ เสวตาพร, 2532)

นักวิชาการได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพในการทำงานที่หลากหลายประเด็นแตกต่างกันไปตามแต่บริบทที่ทำการศึกษ สามารถสรุปได้ว่า สัมพันธภาพ หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลสองคนขึ้นไป ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทำความรู้จักโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ ทั้งด้านกาย วาจา ใจในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with Commanders)

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) ให้ความหมายผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน ที่มีอำนาจในการปกครองบริหารงาน และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภิญญา เสือพิทักษ์ (2541) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม จากการศึกษาของ Herzberg (1959) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ในองค์กร คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Hygiene or Maintenance Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ ต้องการตอบสนอง ไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น แต่เป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อสร้างสภาพการ

ทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสารพบปะกับผู้บังคับบัญชา โดยวิธีการต่างๆ และมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างดี เป็นต้น (มุทิตา คงกระพันธ์, 2554)

มุทิตา คงกระพันธ์ (2554) ได้สรุปความหมายของสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หรือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ว่าหมายถึง ลักษณะการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลในการชักนำ และจูงใจทั้งด้านความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรม เพื่อพัฒนาและผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในการปกครองตามโครงสร้างขององค์กรให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with Colleagues)

การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือร่วมใจกันและเป็นมิตรต่อกันจะเป็นแหล่งที่มาของความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วย เพราะช่วยให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในที่ดีและสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น วันชัย โพธิวรกร (2551) อธิบายถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ว่าหมายถึง การปรับตัวให้เข้ากันกับเพื่อนร่วมงานได้ ทั้งในด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการช่วยเหลือปฏิบัติงานร่วมกันและด้านอื่นๆ และยังกล่าวได้ว่า การมีเพื่อนที่ดีอันเป็นกัลยาณมิตร ที่คอยช่วยเหลือ คอยตักเตือน คอยแนะนำ คอยสั่งสอน และพร้อมให้คำปรึกษาที่ดี แนะนำแต่สิ่งทีถูกต้อง ที่ควรทำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ จะช่วยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใฝ่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน คอยช่วยเหลืออุดหนุนเกื้อกูลกันและกัน จะสามารถนำไปสู่สังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดีงามได้

ในยุคที่ไร้พรมแดนมีการแข่งขันสูง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ และมีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องต่างๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกเดียวกันและแผนกอื่น การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน โดยจะส่งผลสำคัญให้องค์กรประสบความสำเร็จในด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มุทิตา คงกระพันธ์, 2554)

ในการศึกษาครั้งนี้ **สัมพันธภาพระหว่างบุคคล** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ถึงการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกันระหว่างกันอันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์กัน และมีการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ ทั้งทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน

1. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

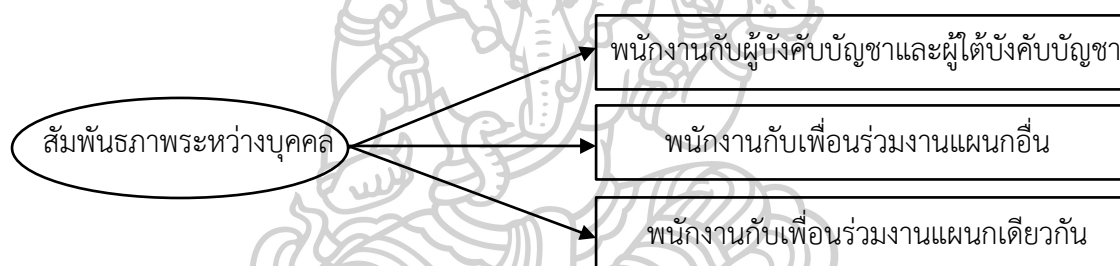
หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางกาย วาจา ใจ ที่เกิดขึ้นในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น

หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางกาย วาจา ใจ ที่เกิดขึ้นในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน

หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางกาย วาจา ใจ ที่เกิดขึ้นในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน แสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 6 องค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

คมกริช นันทะโรจวงศ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่าบรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายในองค์กรและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่วนด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยกย่องให้เกียรติ และด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังพบว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานและเป็นตัวแปรส่งผ่านของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปยังผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต

สุธาสิณี อาภาศิริกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ การเปิดเผยและการเผชิญหน้า ความร่วมมือ และความขัดแย้ง กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิภาพทีมงาน

ธีระศักดิ์ พรหมเสน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบำรุงรักษาตามสภาพเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการผลิตกรณีศึกษา โรงงานผลิตเครื่องดื่ม เพื่อลดเวลาสูญเสียที่เกิดจากปัญหาการ ขัดข้องและความเสียหายของเครื่องจักรในระหว่างการผลิต โดยเริ่มจากการคัดเลือกและวิเคราะห์ เครื่องจักรตามความวิกฤติและวิเคราะห์หน้าที่ของกระบวนการผลิต วิเคราะห์หาสาเหตุ อาการ ขัดข้องและผลกระทบ แล้วประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบำรุงรักษาตามสภาพและกำหนดงานบำรุงรักษา ให้กับเครื่องจักร พบว่าภายหลังจากการปรับปรุง สามารถเพิ่มค่าความพร้อมการใช้งานเครื่องจักร (Machine Availability) จาก 84.57%/เดือน เป็น 96.45%/เดือน ค่าเวลาเฉลี่ยการซ่อมแซม (Mean Time to Repair: MTTR) ลดลงจาก 20.06 ชั่วโมง/เดือน เป็น 4 ชั่วโมง/เดือน ค่าระยะเวลา เฉลี่ยระหว่างเกิดเหตุขัดข้องของเครื่องจักร (Mean Time Between Failures: MTBF) เพิ่มขึ้นจาก 101.12 ชั่วโมง/เดือน เป็น 121.12 ชั่วโมง/เดือน และมูลค่าการสูญเสียเฉลี่ยลดลงจาก 721,852.00 บาท/เดือน เป็น 418,254.77 บาท/เดือน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานและสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสียเกิดจากปัญหาการขัดข้องและความเสียหายของเครื่องจักรในระหว่างการผลิตได้

ทัศนีย์ ศิริพงศาภรณ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นไปได้ของโครงการลงทุนจัดซื้อ เครื่องจักรประเภทผลิตส่งต่อ สำหรับการบริหารจัดการต้นทุนต่อหน่วยของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มใน จุดเชื่อมต่อบรรจุขวดพลาสติก พบว่า โครงการจัดซื้อเครื่องจักรประเภทเป่าขวดพลาสติกใช้เงินลงทุน เท่ากับ 19,020,000 บาท ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยเท่ากับ 0.65 บาทต่อขวด ราคาขายต่อขวดเท่ากับ 0.75 บาท อายุโครงการ 20 ปี อัตราคิดลดร้อยละ 7.7047 โครงการมีระยะเวลาคืนทุนอยู่ที่ 4 ปี 11 เดือน มูลค่าปัจจุบันสุทธิมีค่าเท่ากับ 35,814.139.51 บาท อัตราผลตอบแทนภายในโครงการร้อยละ 27.10 อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์เฉลี่ยร้อยละ 10.30 และดัชนีกำไรเท่ากับ 3.26 เท่า สรุป โครงการมีความน่าสนใจในการลงทุน การทดสอบค่าความอ่อนไหวของโครงการที่เหมาะสม ในกรณีที่ ปริมาณขายลดลงร้อยละ 5 พร้อมกับต้นทุนแปรผันเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 โครงการมีระยะเวลาคืนทุนอยู่ที่ 16 ปี 9 เดือน มูลค่าปัจจุบันสุทธิมีค่าเท่ากับ 3,251,007.36 บาท อัตราผลตอบแทนภายในโครงการ ร้อยละ 9.82 อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์เฉลี่ยร้อยละ 5.92 และ ดัชนีกำไรเท่ากับ 1.21 เท่า ซึ่ง แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการบริหารจัดการต้นทุน

พงษ์พิพัฒน์ ขำละม้าย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโครงการ: การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดการสินค้าคงคลังของบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องตี๋มตัวอย่าง โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการสินค้าคงคลังมาใช้บริหารเพื่อลดการทำงานซ้ำซ้อน และจัดการข้อมูลของคลังสินค้าให้เป็นแบบ Real-Time มากขึ้น ซึ่งมีต้นทุนในการติดตั้งระบบ 54,000 บาท ต้นทุนค่าอุปกรณ์ 421,000 บาท ต้นทุนในการนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ 250,000 บาท และต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ 28,100 บาท รวมเงินลงทุนทั้งหมด 753,100 บาท และมีค่าใช้จ่ายในการเร่งโครงการที่ต่ำที่สุด โดยใช้โปรแกรม Lindo คำนวณค่าออกมา อีก 221,420 บาท รวมเป็นเงินลงทุนทั้งหมด 974,520 บาท เพิ่มจากค่าใช้จ่ายเดิม 22.72% พบว่าระยะเวลาในการดำเนินโครงการลดลงจากเดิม 161 วัน เหลือแค่ 140 วัน ลดลงจากเดิม 21 วัน คิดเป็น 13.04% คิดเป็นรายได้ประมาณ 37,926 บาท และสามารถคืนทุนได้ในระยะเวลา 156 วัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลา

ภัทรทिया กิจจิวิ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องตี๋ม เขตอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม สรุปว่า 1. ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน และการได้รับอุปกรณ์หรือข้อมูลในการป้องกันอุบัติเหตุ อยู่ในระดับมาก 2. พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่สภาพแวดล้อมแตกต่างกัน 3. ความเชื่ออำนาจภายในตน ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ทางจิตวิทยาในการทำงาน และการได้รับอุปกรณ์หรือข้อมูลในการป้องกันอุบัติเหตุ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานได้ร้อยละ 34.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อีกทั้งผู้บังคับบัญชาและพนักงานควรร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงาน ด้านอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงานที่พนักงานต้องปฏิบัติงาน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ มีการจัดหลักสูตรอบรมที่กระตุ้นให้พนักงานมีการสื่อสารที่ดี มีบรรยากาศที่เป็นมิตร และมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

อรรรรณ บุญบำรุง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงจะมีความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยความสุขมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ชุตินา มาลัย (2552) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปว่า ปัจจัยค่านิยมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือค่อนข้างมาก และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การ และผลกระทบต่อผู้อื่นและการให้ความช่วยเหลือค่อนข้างมาก ซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาบรรยากาศองค์การให้ตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล เพื่อให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ Gibson, Ivancevich and Donnelly ในเรื่องบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเหนือพนักงานและกลุ่มพนักงาน และมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมด และ Steer and Porter กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สุธาสิณี อาภาศิริกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ การเปิดเผยและการเผชิญหน้า ความสำเร็จและความขัดแย้ง กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิผลทีมงาน

ปิยะพร วงษ์อุดม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม โดยปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ซึ่งสอดคล้องกับ Diener, Lyubomirsky and King (2005) ที่กล่าวถึงผลการวิจัยของ Donovan; Krueger et al. และ Crede et al. เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพบว่า ภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสรุปได้ว่าครูปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารหากมีความตั้งใจมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ หรือมีพฤติกรรมมาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน เนื่องจาก ความพยายามและความทุ่มเทของครูนั้นส่งผลทำให้นักเรียนเป็นคนดี เก่ง และมีสุข จึงทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ พอใจในความสำเร็จของผู้เรียนและทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน

อาภาพร ทศนแสงสุรย์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวกในระดับสูง จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

Ali T & Teams (2011) ได้ศึกษาเรื่อง Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction เพื่อเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานและช่วยในการจัดการเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศตุรกี โดยพบว่าการพัฒนาบุคลากรและการอบรมพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและความภักดีของพนักงานและมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก

Liguori et al. (2013) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของตัวแปรกำกับการรับรู้ลักษณะงานบนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก และพฤติกรรมมาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานทางตอนใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 302 คน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกมีทิศทางบวกทางตรงต่อพฤติกรรมมาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและยังมีความสัมพันธ์กัน และพบว่าถ้าบุคลากรที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูงจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Crant (2000) ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นปัจจัยที่สำคัญของการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร ในเรื่องการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน และเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันให้กับองค์กรอีกด้วย และบุคลิกภาพเชิงรุกยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำ และพฤติกรรมขององค์กรด้วย

ตารางที่ 1 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่เกี่ยวกับแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุนความสำคัญ และปัญหาของการวิจัย	พัฒนากรอบแนวคิดใน การวิจัย	การสร้างเครื่องมือ การวิจัย	การเลือกใช้สถิติสำหรับ การวิจัย	ใช้เป็นแบบแผนในการ วิเคราะห์ข้อมูล	สนับสนุนการอภิปราย ผลการวิจัย
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓
อิทธิพลของบรรยากาศองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรที่ส่งผลต่อผลการ ปฏิบัติงานผ่านความสุขในการ ทำงานของบุคลากรใน อุตสาหกรรมการผลิต (คมกริช นันทะโรจพงษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561)	✓	✓				

ประเด็นที่เกี่ยวกับแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุนความสำคัญ และปัญหาของการวิจัย	พัฒนากรอบแนวคิดใน การวิจัย	การสร้างเครื่องมือ การวิจัย	การเลือกใช้สถิติสำหรับ การวิจัย	ใช้เป็นแบบแผนในการ วิเคราะห์ข้อมูล	สนับสนุนการอภิปราย ผลการวิจัย
ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มี ผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของ พนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร (สุธาสินี อาภาศิริกุล, 2556)	✓	✓				
การบำรุงรักษาตามสภาพเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต กรณีศึกษา โรงงานผลิต เครื่องตี๋ม (ธีระศักดิ์ พรหมเสน, 2556)	✓	✓				
ความเป็นไปได้ของโครงการ ลงทุนจัดซื้อเครื่องจักรประเภท ผลิตส่งต่อ สำหรับการบริหาร จัดการต้นทุนต่อหน่วยของ อุตสาหกรรมเครื่องตี๋มใน จุดเชื่อมต่อบรรจุขวดพลาสติก (ทัศนีย์ ศิริพงศาภรณ์, 2556)	✓	✓				
การบริหารโครงการ: การนำ ระบบสารสนเทศมาใช้ในการ จัดการสินค้าคงคลังของบริษัท อุตสาหกรรมเครื่องตี๋มตัวอย่าง (พงษ์พิพัฒน์ ขำละม้าย, 2554)	✓	✓				

ประเด็นที่เกี่ยวกับแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุนความสำคัญ และปัญหาของการวิจัย	พัฒนากรอบแนวคิดใน การวิจัย	การสร้างเครื่องมือ การวิจัย	การเลือกใช้สถิติสำหรับ การวิจัย	ใช้เป็นแบบแผนในการ วิเคราะห์ข้อมูล	สนับสนุนการอภิปราย ผลการวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตอาหารและ เครื่องดื่ม เขตอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (ภัทรทิยา กิจ จิ๋ว, 2551)	✓	✓				
โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ของรัฐ (อรวรรณ บุญบำรุง, 2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ชุตี มา มาลัย, 2552)	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุนความสำคัญ และปัญหาของการวิจัย	พัฒนากรอบแนวคิดใน การวิจัย	การสร้างเครื่องมือ การวิจัย	การเลือกใช้สถิติสำหรับ การวิจัย	ใช้เป็นแบบแผนในการ วิเคราะห์ข้อมูล	สนับสนุนการอภิปราย ผลการวิจัย
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปิยะพร วงษ์อุดม, 2559)	✓	✓				
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การในวิสาหกิจขนาด ย่อม ประเภทอุตสาหกรรม ผลิตถุงพลาสติก (อาภาพร ทัศน แสงสุรีย์, 2552)	✓	✓				
การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยบาง ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเชิงรุกของ พนักงานสายงานสินเชื่อของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มเครือข่ายนคร หลวง 3 (บดินทร์ธัช นิमितนรา ดล, 2558)	✓	✓		✓	✓	

ประเด็นที่เกี่ยวกับแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุนความสำคัญ และปัญหาของการวิจัย	พัฒนารอบแนวคิดใน การวิจัย	การสร้างเครื่องมือ การวิจัย	การเลือกใช้สถิติสำหรับ การวิจัย	ใช้เป็นแบบแผนในการ วิเคราะห์ข้อมูล	สนับสนุนการอภิปราย ผลการวิจัย
Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction (Ali T & Teams, 2011)	✓	✓				
Multivariate Data Analysis (Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E., 2010)				✓	✓	

ที่มา : จากการสรุปประเด็นของผู้วิจัย

จากตารางที่ 1 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาปรับใช้ในการศึกษาเพื่อเป็นแนวทาง การสนับสนุนความสำคัญและปัญหาของการวิจัย พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล งานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้ในการสนับสนุนความสำคัญและปัญหาของการวิจัย พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยเพื่อเป็นการยืนยันให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสนับสนุนการเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัย และใช้เป็นแบบแผนในการวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัย เพื่อให้การเลือกใช้สถิติมีความหลากหลายและให้ความเชื่อมั่น รวมถึงใช้เป็นแบบแผนในการวิเคราะห์ผลที่ได้จากสถิติ และนำมาสนับสนุนผลการวิจัยเพื่อเสริมสร้างงานวิจัยให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ บทความ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน และด้านเวลา และการศึกษาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ รวมถึงการศึกษาปัจจัยด้านความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่ออาชีพ อีกทั้งการศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร และลักษณะงาน ตลอดจนการศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ พนักงานกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น และพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

เมื่อผู้วิจัยทราบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และนำไปสู่การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ต่อไปด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ โดยมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีจำนวน 282 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่จะต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงคือการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติเบื้องต้นคือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ตัวอย่าง (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ตัวแปรที่ใช้มีจำนวน 17 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 37 คน รวมเป็น 207 คน

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ซึ่งเป็นเทคนิคในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงไปสู่ประชากรในการวิจัย โดยใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม โดยใช้เกณฑ์สำหรับผู้ที่ผ่านมาการทดลองงานแล้ว หรือมีอายุงานตั้งแต่ 4 เดือนขึ้นไป ซึ่งได้รับการอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) และอบรมเกี่ยวกับงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ (On the Job Training)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ รายได้ต่อเดือน แผนก/ฝ่าย ซึ่งแบบสอบถามส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Form) แสดงตัวอย่างได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ()

~~~~~

- |         |                      |                     |
|---------|----------------------|---------------------|
| 1. เพศ  | ( ) 1. ชาย           | ( ) 2. หญิง         |
| 2. อายุ | ( ) 1. ไม่เกิน 20 ปี | ( ) 2. 21 – 25 ปี   |
|         | ( ) 2. 26 – 30 ปี    | ( ) 3. 31 – 35 ปี   |
|         | ( ) 4. 36 – 40 ปี    | ( ) 5. 40 ปี ขึ้นไป |

ภาพที่ 7 แสดงตัวอย่างข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นประโยคข้อความประกอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ชนิด 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ คือการใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนนของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

| ระดับคะแนน                    | ความหมาย                                       |
|-------------------------------|------------------------------------------------|
| ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 | เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก        |
| ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง    |
| ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย       |
| ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

สามารถแสดงตัวอย่างข้อคำถามใน ส่วนที่ 2 ได้ดังนี้

| ส่วนที่ 2.1 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน                                                                                                                                        |                                                                              |                  |     |         |      |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
| คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม |                                                                              |                  |     |         |      |            |
| ข้อ                                                                                                                                                                        | ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                                         | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|                                                                                                                                                                            |                                                                              | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านบรรยากาศองค์กร</b>                                                                                                                                                  |                                                                              |                  |     |         |      |            |
| 1                                                                                                                                                                          | ท่านและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ           |                  |     |         |      |            |
| 2                                                                                                                                                                          | ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร                                  |                  |     |         |      |            |
| 3                                                                                                                                                                          | ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่ |                  |     |         |      |            |

ภาพที่ 8 แสดงตัวอย่างข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอนะ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Opened Form) สามารถแสดงตัวอย่างข้อคำถามใน ส่วนที่ 3 ได้ดังนี้

| ส่วนที่ 3 ข้อเสนอนะ |
|---------------------|
| .....               |
| .....               |

ภาพที่ 9 แสดงตัวอย่างข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอนะ

#### 4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่

จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและเป็นข้อมูลพื้นฐานของเนื้อหาในแบบสอบถาม

4.2 พัฒนาข้อคำถามในแบบสอบถามและปรับปรุงให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะและความมุ่งหมายของการวิจัย และนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน การพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามเป็นมาตรฐานประเมินค่า 3 ระดับ โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาแปลผลคะแนน ดังนี้

|                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| มีความเห็นว่า สอดคล้อง    | กำหนดคะแนนเป็น +1 |
| มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ    | กำหนดคะแนนเป็น 0  |
| มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง | กำหนดคะแนนเป็น -1 |

จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปแทนค่าในสูตร เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency) ต่อไป ถ้าค่าถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ แต่ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามข้อใดน้อยกว่า 0.50 จะต้องนำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุง โดยจากการตรวจสอบความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านแล้วมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย (Pretest) จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 < \alpha < 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ในงานวิจัยนี้ได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.93 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

4.4 ปรับปรุงรูปแบบสอบถามจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

4.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

## 5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.1 สถิติเชิงพรรณนา

5.1.1 หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990)

5.2 สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน** เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือได้ ของตัวแปรสังเกตได้ที่มีต่อตัวแปรแฝง ผลการวิเคราะห์จะแสดงดัชนีต่างๆ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง คือ มีค่า Factor loading มากกว่าหรือเท่ากับ 0.30 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.50 (Hair et al., 2006)

## **ส่วนที่ 2 สถิติวิเคราะห์สมการโครงสร้าง**

5.3 การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย ในการวิเคราะห์และตรวจสอบมีขั้นตอนดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

5.3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog and Sorbom, 1993; Hair; et al., 2010; Diamantopoulos and Siguaw, 2000) การตรวจสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์สามารถตรวจสอบได้สองทาง คือ 1) ดูจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) หากค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะแสดงถึงการที่ข้อมูลโมเดลอิสระแตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่มีนัยสำคัญ 2) ดูจากจำนวนเท่าของค่าสถิติไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ หากค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าน้อยกว่า 3 เท่าขององศาอิสระ (Hair; et al., 2010) ถือได้ว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit index; GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดลค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.9 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair; et al., 2010; Kelloway, 1998; Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

5.3.3 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร บราวน์และคูเดค (Browne and Cudeck, 1993) ได้อธิบายไว้ว่าค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความกลมกลืนสนิท (close fit) เช่นเดียวกับมารูยามา (Maruyama, 1998) แต่อย่างไรก็ตามค่า RMSEA ที่ใช้ได้และถือว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับโมเดลไม่ควรเกิน 0.08 ซึ่งสอดคล้องกับแฮร์และคณะ (Hair et al., 2010) และเดียนแมนโทพาลอสและซิกาว (Diamantopoulos and Siguaw, 2000) ได้กล่าวไว้ ในขณะที่สไตเกอร์ (Kelloway, 1998, citing Steiger, 1990; Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach) ได้แนะนำว่า ค่า RMSEA ที่ไม่เกิน 0.1 แสดงว่ามีความกลมกลืนดี

ถ้าไม่เกิน 0.05 แสดงว่ามีความกลมกลืนดีมาก และถ้าไม่เกิน 0.01 แสดงว่ามีความกลมกลืนอย่างเด่นชัด (Outstanding fit)

5.3.4 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่ปรับปรุงมาจากค่า NFI เช่นเดียวกันแต่เหมาะสำหรับข้อมูลการกระจายของค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีค่ากลาง (Noncentral chi-square distribution) ค่า CFI ที่เกิน 0.90 แสดงว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าแบบจำลองสมมติฐาน (Kelloway, 1998; Hair et al., 2010)

#### การรายงานดัชนีความกลมกลืน

แฮร์และคณะ (Hair et al., 2010) เสนอแนะว่า การรายงานดัชนีต่างๆ ที่ชี้วัดความกลมกลืนของข้อมูลที่ไม่เดลสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่าง 3 ถึง 4 ดัชนี เป็นการเพียงพอสำหรับการพิจารณาว่าข้อมูลที่ไม่เดลสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งต้องรายงานค่าไค-สแควร์และค่าองศาอิสระ (degree of freedom) เป็นหลัก พร้อมกับรายงานดัชนีแสดงความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) และดัชนีแสดงความกลมกลืนส่วนเพิ่ม (Incremental Fit Index) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าดัชนีแสดงความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) (Hair et al., 2010) อย่างน้อยกลุ่มละ 1 ดัชนี ซึ่งดัชนีแสดงความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ที่ใช้กันโดยทั่วไปประกอบด้วยค่าไค-สแควร์ ค่า GFI ค่า AGFI ค่า RMSEA ส่วนดัชนีแสดงความกลมกลืนส่วนเพิ่ม (ดัชนีแสดงความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ) ที่ใช้กันโดยทั่วไปประกอบด้วยค่า NFI ค่า CFI

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะแสดงดัชนีชี้วัดความกลมกลืน 5 ดัชนีประกอบด้วยค่าไค-สแควร์พร้อมค่าองศาอิสระค่า CFI ค่า GFI ค่า AGFI และค่า RMSEA



ภาพที่ 10 แสดงขั้นตอนการวิจัย

จากภาพที่ 10 ผู้วิจัยเริ่มต้นการวิจัยด้วยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตัดแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จากนั้นจึงสร้างและพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตัดแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดและแปลความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล |         |                                           |
|-------------------------------------|---------|-------------------------------------------|
| Mean                                | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย                                 |
| SD                                  | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน                      |
| Chi-Square                          | หมายถึง | ค่าไค-สแควร์                              |
| Df                                  | หมายถึง | ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ                  |
| RMSEA                               | หมายถึง | ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ |
| CFI                                 | หมายถึง | ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ    |
| GFI                                 | หมายถึง | ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน               |
| AGFI                                | หมายถึง | ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว |
| p-value                             | หมายถึง | ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ                  |

โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

**ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

| เพศ  | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|------|----------------------|--------|
|      | จำนวน                | ร้อยละ |
| ชาย  | 129                  | 62.32  |
| หญิง | 78                   | 37.68  |
| รวม  | 207                  | 100.00 |

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 62.32 และเป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.68

ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

| อายุ         | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|--------------|----------------------|--------|
|              | จำนวน                | ร้อยละ |
| 21 - 25 ปี   | 27                   | 13.04  |
| 26 - 30 ปี   | 35                   | 16.91  |
| 31 - 35 ปี   | 45                   | 21.74  |
| 36 - 40 ปี   | 53                   | 25.60  |
| 40 ปี ขึ้นไป | 47                   | 22.71  |
| รวม          | 207                  | 100.00 |

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 รองลงมาคือมีอายุ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 22.71 และมีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74

ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ               | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|-----------------------|----------------------|--------|
|                       | จำนวน                | ร้อยละ |
| โสด                   | 101                  | 48.79  |
| สมรส                  | 97                   | 46.86  |
| หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ | 9                    | 4.35   |
| รวม                   | 207                  | 100.00 |



จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย มีสถานภาพโสด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 48.79 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 46.86 และ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35

ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา                 | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|-------------------------------|----------------------|--------|
|                               | จำนวน                | ร้อยละ |
| มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า | 31                   | 14.98  |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.   | 72                   | 34.78  |
| อนุปริญญา หรือ ปวส.           | 54                   | 26.09  |
| ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า        | 50                   | 24.15  |
| รวม                           | 207                  | 100.00 |

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 รองลงมาคือ อนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.09 และปริญญาตรี หรือ สูงกว่า จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.15

ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง                                                                                     | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------|
|                                                                                             | จำนวน                | ร้อยละ |
| Staff / Operator / Officer                                                                  | 158                  | 76.33  |
| Leader                                                                                      | 22                   | 10.63  |
| Supervisor / Specialist                                                                     | 18                   | 8.69   |
| Section Manager / Assist. / Deputy<br>Department Manager / Department<br>Manager / Director | 9                    | 4.35   |
| รวม                                                                                         | 207                  | 100.00 |

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง Staff / Operator / Officer จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 76.33 รองลงมาคือตำแหน่ง Leader จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.63 และตำแหน่ง Supervisor / Specialist จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.69

ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรนี้

| ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|--------------------------------|----------------------|--------|
|                                | จำนวน                | ร้อยละ |
| ต่ำกว่า 1 ปี                   | 6                    | 2.90   |
| 1 – 5 ปี                       | 51                   | 24.64  |
| 6 – 10 ปี                      | 50                   | 24.15  |
| 11 – 15 ปี                     | 48                   | 23.19  |
| 16 – 20 ปี                     | 48                   | 23.19  |
| มากกว่า 20 ปี                  | 4                    | 1.93   |
| รวม                            | 207                  | 100.00 |

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร 1 – 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.64 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.15 และ 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.19 เท่ากัน

ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| รายได้ต่อเดือน      | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|---------------------|----------------------|--------|
|                     | จำนวน                | ร้อยละ |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท  | 34                   | 16.42  |
| 10,001 – 20,000 บาท | 138                  | 66.67  |
| 20,001 – 30,000 บาท | 26                   | 12.56  |
| 30,001 บาทขึ้นไป    | 9                    | 4.35   |
| รวม                 | 207                  | 100.00 |

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีรายได้ ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.42 และ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.56

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนก / ฝ่าย

| แผนก / ฝ่าย                                                           | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------|--------|
|                                                                       | จำนวน                | ร้อยละ |
| ผลิต (Production)                                                     | 114                  | 55.07  |
| ประกันคุณภาพ/ควบคุมคุณภาพ/ความปลอดภัยอาหาร (QA/QC/Food Safety Center) | 18                   | 8.70   |
| วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D)                                          | 7                    | 3.38   |
| วิศวกรรม (Engineering)                                                | 16                   | 7.73   |
| คลังวัตถุดิบ/บรรจุภัณฑ์ (RM/PK Inventory)                             | 11                   | 5.32   |
| กิจการทั่วไป (GA)                                                     | 7                    | 3.38   |
| คลังสินค้า (Finished Goods Inventory)                                 | 20                   | 9.66   |
| ฝ่ายบุคคล (HR / IT / Safety)                                          | 4                    | 1.93   |
| จัดซื้อ (Purchasing)                                                  | 6                    | 2.90   |
| รับจ้างผลิต (OEM)                                                     | 1                    | 0.48   |
| บัญชี (Account)                                                       | 3                    | 1.45   |
| รวม                                                                   | 207                  | 100.00 |

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่สังกัดแผนก / ฝ่ายผลิต (Production) จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 55.07 รองลงมาคือ คลังสินค้า (Finished Goods Inventory) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.66 และ ประกันคุณภาพ/ควบคุมคุณภาพ/ความปลอดภัยอาหาร (QA/QC/Food Safety Center) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบรรยากาศองค์กร

| ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อม<br>ในการทำงาน                                       | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |              |                |               |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------|----------------|---------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                                | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4)   | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)   | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| <b>ด้านบรรยากาศองค์กร</b>                                                      |                        |              |                |               |                   |      |      |          |
| 1 ท่านเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ              | 12<br>(5.80)           | 15<br>(7.25) | 92<br>(44.44)  | 75<br>(36.23) | 13<br>(6.28)      | 2.70 | 0.91 | ปานกลาง  |
| 2 ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร                                  | 3<br>(1.45)            | 18<br>(8.70) | 112<br>(54.11) | 66<br>(31.88) | 8<br>(3.86)       | 2.72 | 0.74 | ปานกลาง  |
| 3 ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่ | 2<br>(0.97)            | 9<br>(4.35)  | 87<br>(42.03)  | 95<br>(45.89) | 14<br>(6.76)      | 2.47 | 0.73 | น้อย     |
| 4 สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความสะอาดอย่างเหมาะสม                           | 2<br>(0.97)            | 3<br>(1.45)  | 90<br>(43.48)  | 94<br>(45.41) | 18<br>(8.70)      | 2.40 | 0.71 | น้อย     |
| 5 กฎระเบียบและระบบงานของหน่วยงาน ทำให้ปฏิบัติงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ     | 3<br>(1.45)            | 6<br>(2.90)  | 90<br>(43.48)  | 93<br>(44.93) | 15<br>(7.25)      | 2.46 | 0.74 | น้อย     |
| รวมเฉลี่ย                                                                      |                        |              |                |               |                   | 2.55 | 0.60 | น้อย     |

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบรรยากาศองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร ( $\bar{X} = 2.72$ ,  $SD = 0.74$ ) ท่านเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 2.70$ ,  $SD = 0.91$ ) และ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 2.47$ ,  $0.73$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสนับสนุนจากองค์กร

| ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อม<br>ในการทำงาน                                                               | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |               |                |               |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|----------------|---------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                                                        | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4)    | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)   | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| ด้านการสนับสนุนจากองค์กร                                                                               |                        |               |                |               |                   |      |      |          |
| 6 สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย                                                     | 3<br>(1.45)            | 28<br>(13.53) | 119<br>(57.49) | 52<br>(25.12) | 5<br>(2.42)       | 2.86 | 0.72 | ปานกลาง  |
| 7 สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ                                        | 3<br>(1.45)            | 25<br>(12.08) | 113<br>(54.59) | 58<br>(28.02) | 8<br>(3.86)       | 2.79 | 0.76 | ปานกลาง  |
| 8 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน                                              | 1<br>(0.48)            | 18<br>(8.70)  | 109<br>(52.66) | 72<br>(34.78) | 7<br>(3.38)       | 2.68 | 0.70 | ปานกลาง  |
| 9 องค์กรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร                                                           | 16<br>(7.73)           | 41<br>(19.81) | 112<br>(54.11) | 36<br>(17.39) | 2<br>(0.97)       | 3.16 | 0.84 | ปานกลาง  |
| 10 หน่วยงานมีการจัดเตรียมความพร้อมและมีมาตรการชัดเจนในการจัดการสภาพการทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่างๆ | 6<br>(2.90)            | 19<br>(9.18)  | 98<br>(47.34)  | 75<br>(36.23) | 9<br>(4.35)       | 2.70 | 0.81 | ปานกลาง  |
| รวมเฉลี่ย                                                                                              |                        |               |                |               |                   | 2.84 | 0.61 | ปานกลาง  |

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ( $\bar{X} = 3.16$ ,  $SD = 0.84$ ) สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย ( $\bar{X} = 2.86$ ,  $SD = 0.72$ ) และ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.79$ ,  $SD = 0.76$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงาน

| ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อม<br>ในการทำงาน                                                                | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |               |                |                |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|----------------|----------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                                                         | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4)    | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)    | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| ด้านลักษณะงาน                                                                                           |                        |               |                |                |                   |      |      |          |
| 11 ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบ<br>ชัดเจน                                                   | 4<br>(1.93)            | 15<br>(7.25)  | 77<br>(37.20)  | 102<br>(49.28) | 9<br>(4.35)       | 2.53 | 0.78 | น้อย     |
| 12 งานที่รับผิดชอบอยู่มีความสำคัญที่<br>จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ                             | 2<br>(0.97)            | 12<br>(5.80)  | 86<br>(41.55)  | 100<br>(48.31) | 7<br>(3.38)       | 2.53 | 0.70 | น้อย     |
| 13 งานที่ท่านทำอยู่นั้น เปิดโอกาสให้ท่านมี<br>อิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้อง<br>กับงาน   | 5<br>(2.42)            | 25<br>(12.08) | 105<br>(50.72) | 63<br>(30.43)  | 9<br>(4.35)       | 2.78 | 0.81 | ปานกลาง  |
| 14 งานที่ท่านทำอยู่นั้น ท่านมีอิสระในการ<br>จัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกใน<br>การทำงานของท่านเอง | 2<br>(0.97)            | 20<br>(9.66)  | 88<br>(42.51)  | 85<br>(41.06)  | 12<br>(5.80)      | 2.59 | 0.78 | น้อย     |
| 15 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม                                                                  | 5<br>(2.42)            | 16<br>(7.73)  | 112<br>(54.11) | 69<br>(33.33)  | 5<br>(2.42)       | 2.74 | 0.74 | ปานกลาง  |
| รวมเฉลี่ย                                                                                               |                        |               |                |                |                   | 2.63 | 0.57 | ปานกลาง  |

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ งานที่ท่านทำอยู่นั้น เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ( $\bar{X} = 2.78$ ,  $SD = 0.81$ ) ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.74$ ,  $SD = 0.74$ ) และ งานที่ท่านทำอยู่นั้น ท่านมีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานของท่านเอง ( $\bar{X} = 2.59$ ,  $SD = 0.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้า/ลูกน้อง

| ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล                                                         | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |               |                |               |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|----------------|---------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                                               | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4)    | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)   | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้า/ลูกน้อง                                              |                        |               |                |               |                   |      |      |          |
| 16 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน       | 9<br>(4.35)            | 27<br>(13.04) | 67<br>(32.37)  | 87<br>(42.03) | 17<br>(8.21)      | 2.63 | 0.96 | ปานกลาง  |
| 17 ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ | 13<br>(6.28)           | 28<br>(13.53) | 78<br>(37.68)  | 75<br>(36.23) | 13<br>(6.28)      | 2.77 | 0.98 | ปานกลาง  |
| 18 หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบ ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้กับท่าน                 | 5<br>(2.42)            | 20<br>(9.66)  | 69<br>(33.33)  | 90<br>(43.48) | 23<br>(11.11)     | 2.49 | 0.90 | น้อย     |
| 19 ท่านสามารถปรึกษากับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง                                   | 7<br>(3.38)            | 19<br>(9.18)  | 87<br>(42.03)  | 75<br>(36.23) | 19<br>(9.18)      | 2.61 | 0.90 | ปานกลาง  |
| 20 ท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี                                            | 5<br>(2.42)            | 13<br>(6.28)  | 80<br>(38.65)  | 92<br>(44.44) | 17<br>(8.21)      | 2.50 | 0.83 | น้อย     |
| รวมเฉลี่ย                                                                                     |                        |               |                |               |                   | 2.60 | 0.81 | น้อย     |

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้า/ลูกน้อง มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ ( $\bar{X} = 2.77$ ,  $SD = 0.98$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 2.63$ ,  $SD = 0.96$ ) และ ท่านสามารถปรึกษากับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง ( $\bar{X} = 2.61$ ,  $SD = 0.90$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น

| ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล                                       | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |               |                |               |                | Mean | SD   | ความหมาย |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|------|------|----------|
|                                                                             | มากที่สุด (5)          | มาก (4)       | ปานกลาง (3)    | น้อย (2)      | น้อยที่สุด (1) |      |      |          |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น                      |                        |               |                |               |                |      |      |          |
| 21 เพื่อนร่วมงานแผนกอื่นให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรแก่ท่านเสมอ                | 6<br>(2.90)            | 21<br>(10.14) | 101<br>(48.79) | 66<br>(31.88) | 13<br>(6.28)   | 2.71 | 0.84 | ปานกลาง  |
| 22 ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นได้เสมอเมื่อมีปัญหา | 5<br>(2.42)            | 25<br>(12.08) | 95<br>(45.89)  | 69<br>(33.33) | 13<br>(6.28)   | 2.71 | 0.85 | ปานกลาง  |
| 23 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน                          | -                      | 10<br>(4.83)  | 94<br>(45.41)  | 88<br>(42.51) | 15<br>(7.25)   | 2.47 | 0.70 | น้อย     |
| 24 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน                            | 1<br>(0.48)            | 9<br>(4.35)   | 109<br>(52.66) | 75<br>(36.23) | 13<br>(6.28)   | 2.57 | 0.70 | น้อย     |
| 25 ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน                              | 11<br>(5.31)           | 28<br>(13.53) | 98<br>(47.34)  | 60<br>(28.99) | 10<br>(4.83)   | 2.85 | 0.91 | ปานกลาง  |
| รวมเฉลี่ย                                                                   |                        |               |                |               |                | 2.66 | 0.62 | ปานกลาง  |

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.85$ ,  $SD = 0.91$ ) รองลงมา คือเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรแก่ท่านเสมอและท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นได้เสมอเมื่อมีปัญหา ( $\bar{X} = 2.71$ ,  $SD = 0.85$ ) และ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 2.57$ ,  $SD = 0.70$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน

| ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล                               | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |               |                |               |                | Mean | SD   | ความหมาย |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|------|------|----------|
|                                                                     | มากที่สุด (5)          | มาก (4)       | ปานกลาง (3)    | น้อย (2)      | น้อยที่สุด (1) |      |      |          |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน          |                        |               |                |               |                |      |      |          |
| 26 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรแก่ท่านเสมอ               | 4<br>(1.93)            | 10<br>(4.83)  | 94<br>(45.41)  | 78<br>(37.68) | 21<br>(10.14)  | 2.51 | 0.82 | น้อย     |
| 27 ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา | 4<br>(1.93)            | 13<br>(6.28)  | 93<br>(44.93)  | 79<br>(38.16) | 18<br>(8.70)   | 2.55 | 0.82 | น้อย     |
| 28 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน                  | 2<br>(0.97)            | 9<br>(4.35)   | 95<br>(45.89)  | 84<br>(40.58) | 17<br>(8.21)   | 2.49 | 0.75 | น้อย     |
| 29 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน                    | 1<br>(0.48)            | 10<br>(4.83)  | 113<br>(54.59) | 68<br>(32.85) | 15<br>(7.25)   | 2.58 | 0.72 | น้อย     |
| 30 ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน                      | 12<br>(5.80)           | 22<br>(10.63) | 90<br>(43.48)  | 68<br>(32.85) | 15<br>(7.25)   | 2.75 | 0.95 | ปานกลาง  |
| รวมเฉลี่ย                                                           |                        |               |                |               |                | 2.58 | 0.70 | น้อย     |

จากตารางที่ 15 พบว่า ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.75$ ,  $SD = 0.95$ ) รองลงมา เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 2.58$ ,  $SD = 0.72$ ) และ ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา ( $\bar{X} = 2.55$ ,  $SD = 0.82$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

| ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน                                        | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |               |                |               |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|----------------|---------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                         | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4)    | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)   | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| ด้านความพึงพอใจในงาน                                                    |                        |               |                |               |                   |      |      |          |
| 31 ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน      | 3<br>(1.45)            | 12<br>(5.80)  | 99<br>(47.83)  | 81<br>(39.13) | 12<br>(5.80)      | 2.58 | 0.75 | น้อย     |
| 32 ท่านทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ                                 | 5<br>(2.42)            | 14<br>(6.76)  | 97<br>(46.86)  | 83<br>(40.10) | 8<br>(3.86)       | 2.64 | 0.77 | ปานกลาง  |
| 33 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้ | 7<br>(3.38)            | 19<br>(9.18)  | 98<br>(47.34)  | 76<br>(36.71) | 7<br>(3.38)       | 2.72 | 0.81 | ปานกลาง  |
| 34 ท่านรอคอยที่จะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆให้เสมอ                        | 3<br>(1.45)            | 13<br>(6.28)  | 115<br>(55.56) | 70<br>(33.82) | 6<br>(2.90)       | 2.70 | 0.70 | ปานกลาง  |
| 35 ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน                 | 12<br>(5.80)           | 23<br>(11.11) | 83<br>(40.10)  | 69<br>(33.33) | 20<br>(9.66)      | 2.70 | 0.99 | ปานกลาง  |
| รวมเฉลี่ย                                                               |                        |               |                |               |                   | 2.67 | 0.62 | ปานกลาง  |

จากตารางที่ 16 พบว่า ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้ ( $\bar{X} = 2.72$ ,  $SD = 0.81$ ) รองลงมา ท่านรอคอยที่จะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆให้เสมอ ( $\bar{X} = 2.70$ ,  $SD = 0.70$ ) ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 2.70$ ,  $SD = 0.99$ ) และ ท่านทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ ( $\bar{X} = 2.64$ ,  $SD = 0.77$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต

| ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน                                          | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |               |                |               |                | Mean | SD   | ความหมาย |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|------|------|----------|
|                                                                           | มากที่สุด (5)          | มาก (4)       | ปานกลาง (3)    | น้อย (2)      | น้อยที่สุด (1) |      |      |          |
| ด้านความพึงพอใจในชีวิต                                                    |                        |               |                |               |                |      |      |          |
| 36 จากอดีตถึงปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จต่างๆในชีวิต      | 3<br>(1.45)            | 18<br>(8.70)  | 99<br>(47.83)  | 80<br>(38.65) | 7<br>(3.38)    | 2.66 | 0.74 | ปานกลาง  |
| 37 ท่านเห็นว่าการดำเนินชีวิตของท่านที่ผ่านมาโดยรวมเป็นด้านบวก             | 3<br>(1.45)            | 15<br>(7.25)  | 102<br>(49.28) | 82<br>(39.61) | 5<br>(2.42)    | 2.66 | 0.71 | ปานกลาง  |
| 38 ท่านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ                      | 1<br>(0.48)            | 19<br>(9.18)  | 109<br>(52.66) | 71<br>(34.30) | 7<br>(3.38)    | 2.69 | 0.70 | ปานกลาง  |
| 39 งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน | 5<br>(2.42)            | 22<br>(10.63) | 112<br>(54.11) | 64<br>(30.92) | 4<br>(1.93)    | 2.81 | 0.74 | ปานกลาง  |
| 40 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต                  | 3<br>(1.45)            | 16<br>(7.73)  | 108<br>(52.17) | 71<br>(34.30) | 9<br>(4.35)    | 2.68 | 0.74 | ปานกลาง  |
| รวมเฉลี่ย                                                                 |                        |               |                |               |                | 2.70 | 0.61 | ปานกลาง  |

จากตารางที่ 17 พบว่า ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 2.81$ ,  $SD = 0.74$ ) รองลงมา ท่านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ ( $\bar{X} = 2.69$ ,  $SD = 0.70$ ) และ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ( $\bar{X} = 2.68$ ,  $SD = 0.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้าน เจตคติต่ออาชีพ

| ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน                                                              | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |               |                |               |                | Mean | SD   | ความหมาย |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|------|------|----------|
|                                                                                               | มากที่สุด (5)          | มาก (4)       | ปานกลาง (3)    | น้อย (2)      | น้อยที่สุด (1) |      |      |          |
| ด้านเจตคติต่ออาชีพ                                                                            |                        |               |                |               |                |      |      |          |
| 41 ท่านรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่                      | 2<br>(0.97)            | 13<br>(6.28)  | 104<br>(50.24) | 81<br>(39.13) | 7<br>(3.38)    | 2.62 | 0.70 | ปานกลาง  |
| 42 ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้                      | -                      | 11<br>(5.31)  | 98<br>(47.34)  | 85<br>(41.06) | 13<br>(6.28)   | 2.52 | 0.70 | น้อย     |
| 43 ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ภายในองค์กร                             | 4<br>(1.93)            | 8<br>(3.86)   | 69<br>(33.33)  | 91<br>(43.96) | 35<br>(16.91)  | 2.30 | 0.86 | น้อย     |
| 44 ท่านรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเอาไว้ | 1<br>(0.48)            | 14<br>(6.76)  | 80<br>(38.65)  | 96<br>(46.38) | 16<br>(7.73)   | 2.46 | 0.75 | น้อย     |
| 45 ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร                              | 10<br>(4.83)           | 27<br>(13.04) | 122<br>(58.94) | 45<br>(21.74) | 3<br>(1.45)    | 2.98 | 0.78 | ปานกลาง  |
| รวมเฉลี่ย                                                                                     |                        |               |                |               |                | 2.58 | 0.51 | น้อย     |

จากตารางที่ 18 พบว่า ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานด้านเจตคติต่ออาชีพมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร ( $\bar{X} = 2.98$ ,  $SD = 0.78$ ) รองลงมา ท่านรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 2.62$ ,  $SD = 0.70$ ) และ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้ ( $\bar{X} = 2.52$ ,  $SD = 0.70$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

| ความคิดเห็นด้านพฤติกรรม<br>การเป็นสมาชิกที่ดี                                      | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |            |                |             |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                                    | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ                                                        |                        |            |                |             |                   |      |      |          |
| 46 ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงาน<br>ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้           | -                      | 8          | 87             | 90          | 22                | 2.39 | 0.73 | น้อย     |
|                                                                                    | -                      | (3.86)     | (42.03)        | (43.48)     | (10.63)           |      |      |          |
| 47 ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อน<br>ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน       | -                      | 7          | 98             | 89          | 13                | 2.48 | 0.67 | น้อย     |
|                                                                                    | -                      | (3.38)     | (47.34)        | (43.00)     | (6.28)            |      |      |          |
| 48 ท่านช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อน<br>ร่วมงานที่มากเกินไปด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง   | 1                      | 4          | 93             | 91          | 18                | 2.42 | 0.70 | น้อย     |
|                                                                                    | (0.48)                 | (1.93)     | (44.93)        | (43.96)     | (8.70)            |      |      |          |
| 49 ท่านมักช่วยแนะนำเรื่องต่างๆ ให้แก่<br>พนักงานใหม่ แม้จะไม่ใชหน้าที่ของท่านก็ตาม | 1                      | 9          | 96             | 85          | 16                | 2.49 | 0.72 | น้อย     |
|                                                                                    | (0.48)                 | (4.35)     | (46.38)        | (41.06)     | (7.73)            |      |      |          |
| 50 ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน<br>ทุกคน                                 | -                      | 4          | 75             | 101         | 27                | 2.28 | 0.71 | น้อย     |
|                                                                                    | -                      | (1.93)     | (36.23)        | (47.79)     | (13.04)           |      |      |          |
| รวมเฉลี่ย                                                                          |                        |            |                |             |                   | 2.41 | 0.60 | น้อย     |

จากตารางที่ 19 พบว่า ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมักช่วยแนะนำเรื่องต่างๆ ให้แก่พนักงานใหม่ แม้จะไม่ใชหน้าที่ของท่านก็ตาม ( $\bar{X} = 2.49$ ,  $SD = 0.72$ ) รองลงมา ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.48$ ,  $SD = 0.67$ ) และ ท่านช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงานที่มากเกินไปด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 2.42$ ,  $SD = 0.70$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

| ความคิดเห็นด้านพฤติกรรม<br>การเป็นสมาชิกที่ดี                                | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |             |                |                |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------|----------------|----------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                              | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4)  | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)    | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่                                                   |                        |             |                |                |                   |      |      |          |
| 51 ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย<br>นอกเหนือจากงานปกติของท่านเอง           | 2<br>(0.97)            | 8<br>(3.86) | 101<br>(48.79) | 82<br>(39.61)  | 14<br>(6.76)      | 2.53 | 0.72 | น้อย     |
| 52 ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ<br>วิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | -                      | 2<br>(0.97) | 83<br>(40.10)  | 99<br>(47.83)  | 23<br>(11.11)     | 2.31 | 0.68 | น้อย     |
| 53 ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านอย่าง<br>เต็มที่และดีที่สุด                | 1<br>(0.48)            | 3<br>(1.45) | 54<br>(26.09)  | 121<br>(58.45) | 28<br>(13.53)     | 2.17 | 0.69 | น้อย     |
| 54 ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่<br>ได้รับ                         | -                      | 3<br>(1.45) | 70<br>(33.82)  | 103<br>(49.76) | 31<br>(14.98)     | 2.22 | 0.71 | น้อย     |
| 55 ท่านขอลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นจริงๆ<br>เท่านั้น                         | 2<br>(0.97)            | 6<br>(2.90) | 60<br>(28.99)  | 93<br>(44.93)  | 46<br>(22.22)     | 2.15 | 0.83 | น้อย     |
| รวมเฉลี่ย                                                                    |                        |             |                |                |                   | 2.28 | 0.59 | น้อย     |

จากตารางที่ 20 พบว่า ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติของท่านเอง ( $\bar{X} = 2.53$ ,  $SD = 0.72$ ) รองลงมา ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 2.31$ ,  $SD = 0.68$ ) และ ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ ( $\bar{X} = 2.22$ ,  $SD = 0.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

| ความคิดเห็นด้านพฤติกรรม<br>การเป็นสมาชิกที่ดี                                                | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |             |                |                |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------|----------------|----------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                                              | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4)  | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)    | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น                                                                      |                        |             |                |                |                   |      |      |          |
| 56 ท่านยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่า<br>ข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ                       | 1<br>(0.48)            | 5<br>(2.42) | 118<br>(57.00) | 76<br>(36.71)  | 7<br>(3.38)       | 2.60 | 0.62 | น้อย     |
| 57 ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัด<br>และความไม่สะดวกต่างๆ ในขั้นตอนการ<br>ปฏิบัติงาน | 3<br>(1.45)            | 4<br>(1.93) | 132<br>(63.77) | 64<br>(30.92)  | 4<br>(1.93)       | 2.70 | 0.61 | ปานกลาง  |
| 58 ท่านยอมรับคำตักเตือน แนะนำ แล้วนำ<br>กลับมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น                  | -                      | 2<br>(0.97) | 79<br>(38.16)  | 106<br>(51.21) | 20<br>(9.66)      | 2.30 | 0.65 | น้อย     |
| 59 ท่านมุ่งแก้ไขปัญหาการทำงานมากกว่า<br>วิจารณ์ผู้อื่น                                       | 1<br>(0.48)            | 5<br>(2.42) | 78<br>(37.68)  | 101<br>(48.79) | 22<br>(10.63)     | 2.33 | 0.72 | น้อย     |
| 60 ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อความทุกข์ใจ<br>ในการทำงาน                                         | 1<br>(0.48)            | 4<br>(1.93) | 85<br>(41.06)  | 85<br>(41.06)  | 32<br>(15.46)     | 2.31 | 0.77 | น้อย     |
| รวมเฉลี่ย                                                                                    |                        |             |                |                |                   | 2.45 | 0.52 | น้อย     |

จากตารางที่ 21 พบว่า ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.70$ ,  $SD = 0.61$ ) รองลงมา ท่านยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ ( $\bar{X} = 2.60$ ,  $SD = 0.62$ ) และ ท่านมุ่งแก้ไขปัญหาการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น ( $\bar{X} = 2.33$ ,  $SD = 0.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

| ความคิดเห็นด้านพฤติกรรม<br>การเป็นสมาชิกที่ดี                                                                          | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |             |                |                |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------|----------------|----------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                                                                        | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4)  | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)    | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น                                                                                             |                        |             |                |                |                   |      |      |          |
| 61 ท่านเต็มใจช่วยทำงานเร่งด่วน แม้ต้องทำงานนอกเวลา                                                                     | 2<br>(0.97)            | 4<br>(1.93) | 103<br>(49.76) | 75<br>(36.23)  | 23<br>(11.11)     | 2.45 | 0.75 | น้อย     |
| 62 ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 1<br>(0.48)            | 5<br>(2.42) | 76<br>(36.71)  | 103<br>(49.76) | 22<br>(10.63)     | 2.32 | 0.72 | น้อย     |
| 63 ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน                                                                      | 2<br>(0.97)            | 4<br>(1.93) | 66<br>(31.88)  | 107<br>(51.69) | 28<br>(13.53)     | 2.25 | 0.75 | น้อย     |
| 64 ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่                                           | -<br>(-)               | 7<br>(3.38) | 56<br>(27.05)  | 118<br>(57.00) | 26<br>(12.56)     | 2.21 | 0.70 | น้อย     |
| 65 ท่านไม่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว                                                                   | 4<br>(1.93)            | 9<br>(4.35) | 84<br>(40.58)  | 83<br>(40.10)  | 27<br>(13.04)     | 2.42 | 0.84 | น้อย     |
| รวมเฉลี่ย                                                                                                              |                        |             |                |                |                   | 2.33 | 0.60 | น้อย     |

จากตารางที่ 22 พบว่า ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านเต็มใจช่วยทำงานเร่งด่วน แม้ต้องทำงานนอกเวลา ( $\bar{X} = 2.45$ ,  $SD = 0.75$ ) รองลงมา ท่านไม่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ( $\bar{X} = 2.42$ ,  $SD = 0.84$ ) และ ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.32$ ,  $SD = 0.72$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ

| ความคิดเห็นด้านพฤติกรรม<br>การเป็นสมาชิกที่ดี                              | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |             |                |                |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------|----------------|----------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                            | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4)  | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)    | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| พฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ                                              |                        |             |                |                |                   |      |      |          |
| 66 ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนา<br>และเพิ่มคุณภาพให้กับหน่วยงาน | 1<br>(0.48)            | 5<br>(2.42) | 60<br>(28.99)  | 118<br>(57.00) | 23<br>(11.11)     | 2.24 | 0.70 | น้อย     |
| 67 ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้าง<br>ภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน      | 2<br>(0.97)            | 1<br>(0.48) | 62<br>(29.95)  | 120<br>(57.97) | 22<br>(10.63)     | 2.23 | 0.68 | น้อย     |
| 68 ท่านก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน                                    | 2<br>(0.97)            | 5<br>(2.42) | 93<br>(44.92)  | 95<br>(45.89)  | 12<br>(5.80)      | 2.47 | 0.69 | น้อย     |
| 69 ท่านได้อ่านและปฏิบัติตามประกาศของ<br>หน่วยงานและองค์กร                  | -<br>(0.00)            | 6<br>(2.90) | 82<br>(39.61)  | 102<br>(49.28) | 17<br>(8.21)      | 2.37 | 0.68 | น้อย     |
| 70 ท่านไม่นำความลับของหน่วยงานหรือ<br>องค์กรไปเปิดเผยที่อื่น               | 2<br>(0.97)            | 6<br>(2.90) | 61<br>(29.47)  | 100<br>(48.31) | 38<br>(18.36)     | 2.20 | 0.80 | น้อย     |
| รวมเฉลี่ย                                                                  |                        |             |                |                |                   | 2.30 | 0.61 | น้อย     |

จากตารางที่ 23 พบว่า ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 2.47$ ,  $SD = 0.69$ ) รองลงมา ท่านได้อ่านและปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานและองค์กร ( $\bar{X} = 2.37$ ,  $SD = 0.68$ ) และ ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพให้กับหน่วยงาน ( $\bar{X} = 2.24$ ,  $SD = 0.70$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านผลของการปฏิบัติงาน

| ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน                                                                                     | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |            |                |             |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                                                                        | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| ด้านผลของการปฏิบัติงาน                                                                                                 |                        |            |                |             |                   |      |      |          |
| 71 ท่านคิดว่าผลงานของท่านบรรลุผลตามเป้าหมาย                                                                            | -                      | 4          | 106            | 84          | 13                | 2.49 | 0.65 | น้อย     |
|                                                                                                                        | -                      | (1.93)     | (51.20)        | (40.58)     | (6.28)            |      |      |          |
| 72 มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง                                                               | 2                      | 10         | 94             | 88          | 13                | 2.52 | 0.73 | น้อย     |
|                                                                                                                        | (0.97)                 | (4.83)     | (45.41)        | (42.51)     | (6.28)            |      |      |          |
| 73 ท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น                                   | -                      | 5          | 61             | 120         | 21                | 2.24 | 0.66 | น้อย     |
|                                                                                                                        | -                      | (2.42)     | (29.47)        | (57.97)     | (10.14)           |      |      |          |
| 74 เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านทำได้ตามปริมาณงานและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด                                | -                      | 5          | 76             | 107         | 19                | 2.32 | 0.67 | น้อย     |
|                                                                                                                        | -                      | (2.42)     | (36.71)        | (51.69)     | (9.18)            |      |      |          |
| 75 เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | -                      | 3          | 71             | 117         | 16                | 2.29 | 0.63 | น้อย     |
|                                                                                                                        | -                      | (1.45)     | (34.30)        | (56.52)     | (7.73)            |      |      |          |
| รวมเฉลี่ย                                                                                                              |                        |            |                |             |                   | 2.37 | 0.55 | น้อย     |

จากตารางที่ 24 พบว่า ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านผลของการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 2.52$ ,  $SD = 0.73$ ) รองลงมา ท่านคิดว่าผลงานของท่านบรรลุผลตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 2.49$ ,  $SD = 0.65$ ) และ เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านทำได้ตามปริมาณงานและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 2.32$ ,  $SD = 0.67$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน

| ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน                                      | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |              |                |               |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------|----------------|---------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                         | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4)   | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)   | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| ด้านต้นทุน                                                              |                        |              |                |               |                   |      |      |          |
| 76 ท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด      | 1<br>(0.48)            | 7<br>(3.38)  | 104<br>(50.24) | 88<br>(42.51) | 7<br>(3.38)       | 2.55 | 0.64 | น้อย     |
| 77 ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ             | 1<br>(0.48)            | 20<br>(9.66) | 103<br>(49.76) | 75<br>(36.23) | 8<br>(3.86)       | 2.67 | 0.72 | ปานกลาง  |
| 78 ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า      | 3<br>(1.45)            | 10<br>(4.83) | 110<br>(53.14) | 75<br>(36.23) | 9<br>(4.35)       | 2.63 | 0.71 | ปานกลาง  |
| 79 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน | 1<br>(0.48)            | 16<br>(7.73) | 111<br>(53.62) | 74<br>(35.75) | 5<br>(2.42)       | 2.68 | 0.67 | ปานกลาง  |
| รวมเฉลี่ย                                                               |                        |              |                |               |                   | 2.65 | 0.53 | ปานกลาง  |

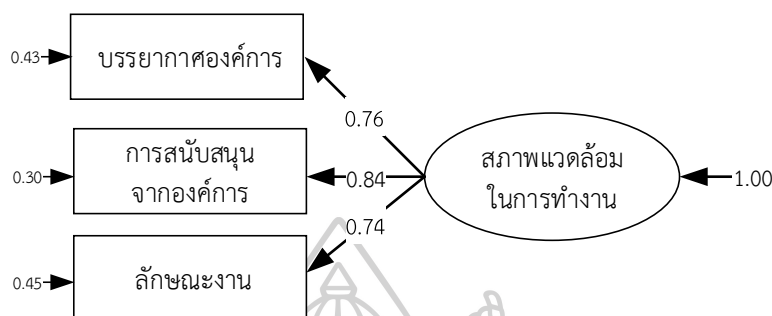
จากตารางที่ 25 พบว่า ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.68$ ,  $SD = 0.67$ ) รองลงมา ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ( $\bar{X} = 2.67$ ,  $SD = 0.72$ ) และ ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ( $\bar{X} = 2.63$ ,  $SD = 0.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา

| ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน                                    | ค่าความถี่และค่าร้อยละ |              |                |                |                   | Mean | SD   | ความหมาย |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------|----------------|----------------|-------------------|------|------|----------|
|                                                                       | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4)   | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)    | น้อยที่สุด<br>(1) |      |      |          |
| ด้านเวลา                                                              |                        |              |                |                |                   |      |      |          |
| 80 ท่านคิดว่าผลงานของท่านสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดหรือเร็วกว่าที่กำหนด | 1<br>(0.48)            | 1<br>(0.48)  | 108<br>(52.17) | 84<br>(40.58)  | 13<br>(6.28)      | 2.48 | 0.64 | น้อย     |
| 81 เวลาในการทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม                              | 1<br>(0.48)            | 13<br>(6.28) | 104<br>(50.25) | 76<br>(36.71)  | 13<br>(6.28)      | 2.58 | 0.73 | น้อย     |
| 82 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับระยะเวลา                       | 4<br>(1.93)            | 13<br>(6.28) | 113<br>(54.59) | 68<br>(32.85)  | 9<br>(4.35)       | 2.69 | 0.74 | ปานกลาง  |
| 83 ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน                          | 1<br>(0.48)            | 2<br>(0.97)  | 75<br>(36.23)  | 105<br>(50.72) | 24<br>(11.59)     | 2.28 | 0.70 | น้อย     |
| 84 ท่านสามารถแก้ปัญหาในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้ดี                    | -<br>(-)               | 2<br>(0.97)  | 85<br>(41.06)  | 102<br>(49.28) | 18<br>(8.70)      | 2.34 | 0.65 | น้อย     |
| รวมเฉลี่ย                                                             |                        |              |                |                |                   | 2.47 | 0.54 | น้อย     |

จากตารางที่ 26 พบว่า ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับระยะเวลา ( $\bar{X} = 2.69$ ,  $SD = 0.74$ ) รองลงมา เวลาในการทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.58$ ,  $SD = 0.73$ ) และ ท่านคิดว่าผลงานของท่านสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดหรือเร็วกว่าที่กำหนด ( $\bar{X} = 2.48$ ,  $SD = 0.64$ ) ตามลำดับ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตี๋มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน



Chi-Square=0.64, df=2, P-value=0.89120, RMSEA=0.000

ภาพที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตี๋มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

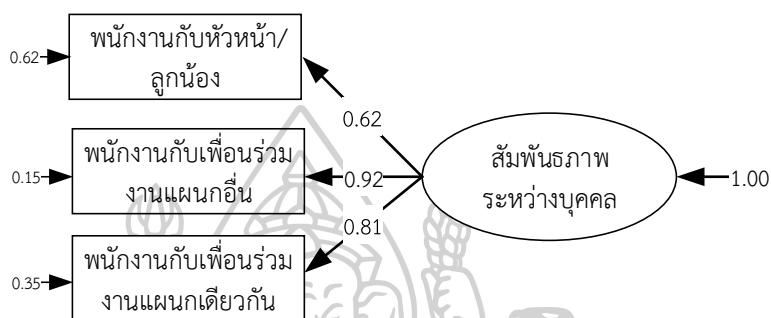
ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตี๋มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| รายการ      | เกณฑ์                             | ค่าที่คำนวณได้ | ผลการพิจารณา |
|-------------|-----------------------------------|----------------|--------------|
| $\chi^2$    | ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 | 0.64           | -            |
| df          | -                                 | 2              | -            |
| p-value     | P>0.05                            | 0.89           | -            |
| $\chi^2/df$ | $\chi^2/df < 2$                   | 0.37           | ผ่านเกณฑ์    |
| CFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| GFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| AGFI        | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| RMSEA       | มีค่าต่ำกว่า 0.05                 | 0.00           | ผ่านเกณฑ์    |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่า 0.64 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.89 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) = 0.37 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิง

สัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)= 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 1.00 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล



Chi-Square=0.72, df=2, P-value=0.75320, RMSEA=0.000

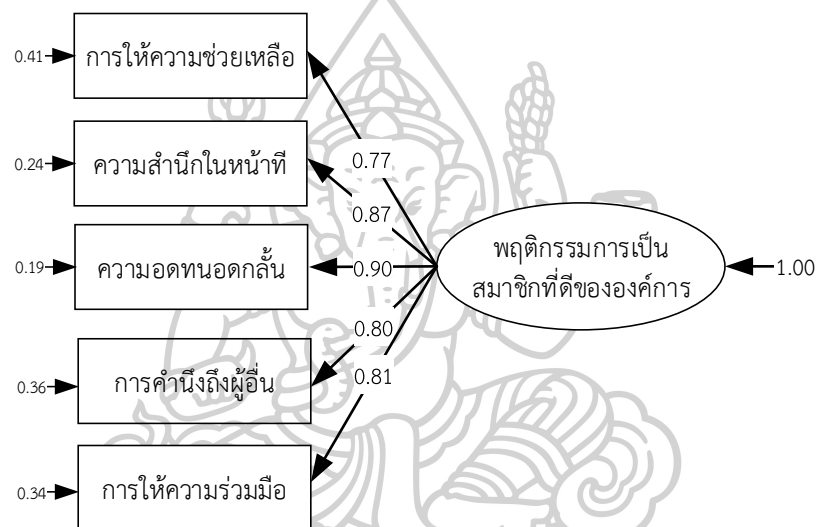
ภาพที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

| รายการ      | เกณฑ์                             | ค่าที่คำนวณได้ | ผลการพิจารณา |
|-------------|-----------------------------------|----------------|--------------|
| $\chi^2$    | ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 | 0.72           | -            |
| df          | -                                 | 2              | -            |
| p-value     | P>0.05                            | 0.75           | -            |
| $\chi^2/df$ | $\chi^2/df < 2$                   | 0.36           | ผ่านเกณฑ์    |
| CFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| GFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| AGFI        | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| RMSEA       | มีค่าต่ำกว่า 0.05                 | 0.00           | ผ่านเกณฑ์    |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่า 0.72 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.75 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) = 0.36 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 1.00 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตัดไม้แห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



Chi-Square=0.67, df=3, P-value=0.87966, RMSEA=0.000

ภาพที่ 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตัดไม้แห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

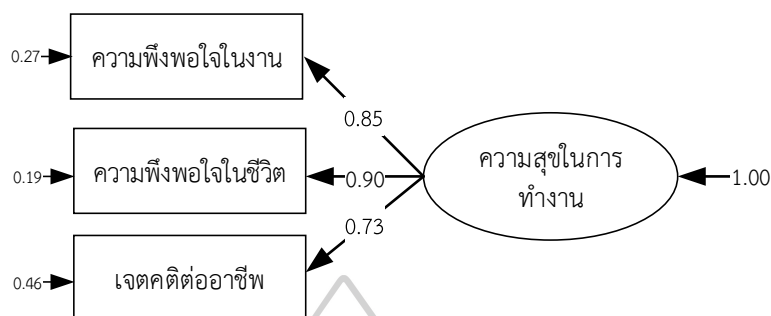
ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

| รายการ      | เกณฑ์                             | ค่าที่คำนวณได้ | ผลการพิจารณา |
|-------------|-----------------------------------|----------------|--------------|
| $\chi^2$    | ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 | 0.67           | -            |
| df          | -                                 | 3              | -            |
| p-value     | P>0.05                            | 0.87           | -            |
| $\chi^2/df$ | $\chi^2/df < 2$                   | 0.22           | ผ่านเกณฑ์    |
| CFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| GFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| AGFI        | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 0.99           | ผ่านเกณฑ์    |
| RMSEA       | มีค่าต่ำกว่า 0.05                 | 0.00           | ผ่านเกณฑ์    |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่า 0.67 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.87 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) = 0.22 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า



การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีหมักแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านความสุขในการทำงาน



Chi-Square=0.96, df=2, P-value=0.68320, RMSEA=0.000

ภาพที่ 14 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีหมักแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านความสุขในการทำงาน

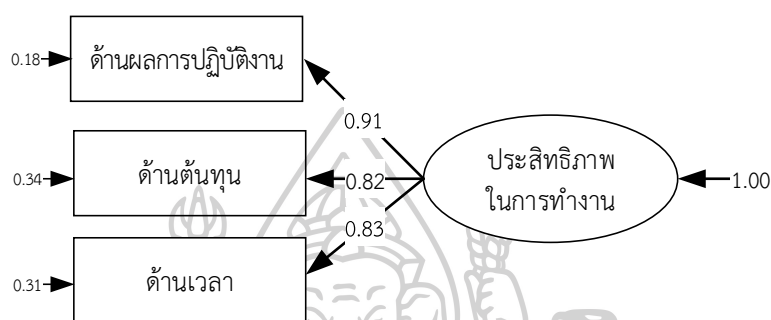
ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีหมักแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านความสุขในการทำงาน

| รายการ      | เกณฑ์                             | ค่าที่คำนวณได้ | ผลการพิจารณา |
|-------------|-----------------------------------|----------------|--------------|
| $\chi^2$    | ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 | 0.96           | -            |
| df          | -                                 | 2              | -            |
| p-value     | P>0.05                            | 0.68           | -            |
| $\chi^2/df$ | $\chi^2/df < 2$                   | 0.48           | ผ่านเกณฑ์    |
| CFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| GFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| AGFI        | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| RMSEA       | มีค่าต่ำกว่า 0.05                 | 0.00           | ผ่านเกณฑ์    |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่า 0.96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.68 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) = 0.48 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่

ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 1.00 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน



Chi-Square=0.86, df=3, P-value=0.8610, RMSEA=0.000

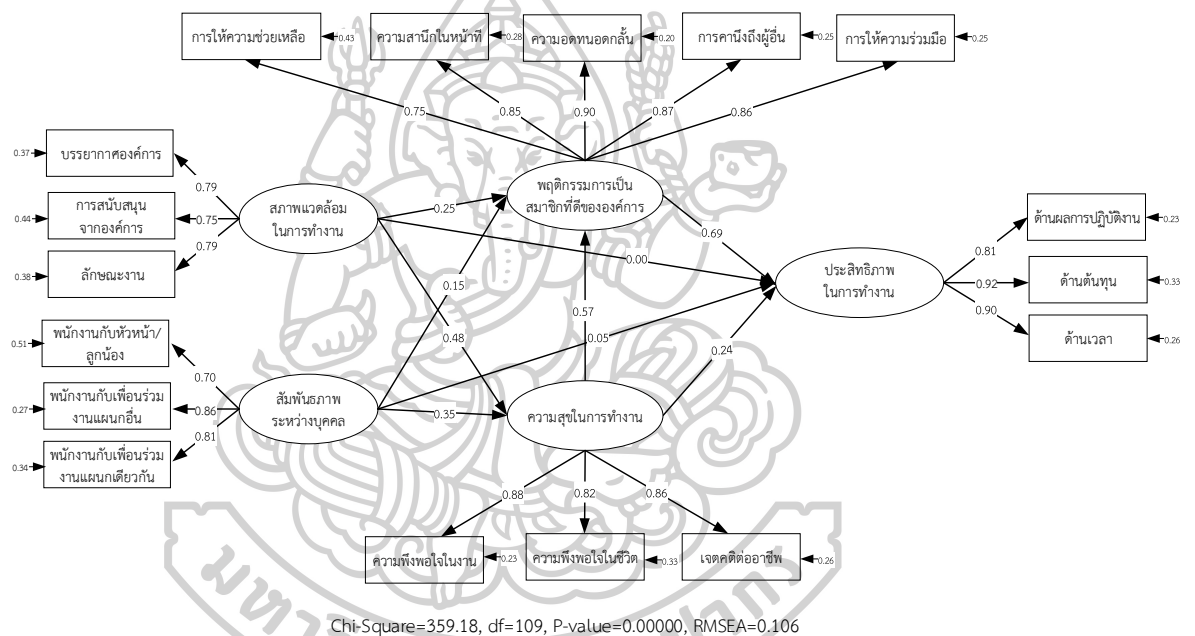
ภาพที่ 15 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

| รายการ      | เกณฑ์                             | ค่าที่คำนวณได้ | ผลการพิจารณา |
|-------------|-----------------------------------|----------------|--------------|
| $\chi^2$    | ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 | 0.86           | -            |
| df          | -                                 | 3              | -            |
| p-value     | P>0.05                            | 0.86           | -            |
| $\chi^2/df$ | $\chi^2/df < 2$                   | 0.28           | ผ่านเกณฑ์    |
| CFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| GFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| AGFI        | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| RMSEA       | มีค่าต่ำกว่า 0.05                 | 0.00           | ผ่านเกณฑ์    |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่า 0.86 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.86 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) = 0.28 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 1.00 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

**ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (ก่อนปรับโมเดล)**



ภาพที่ 16 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (ก่อนปรับโมเดล)

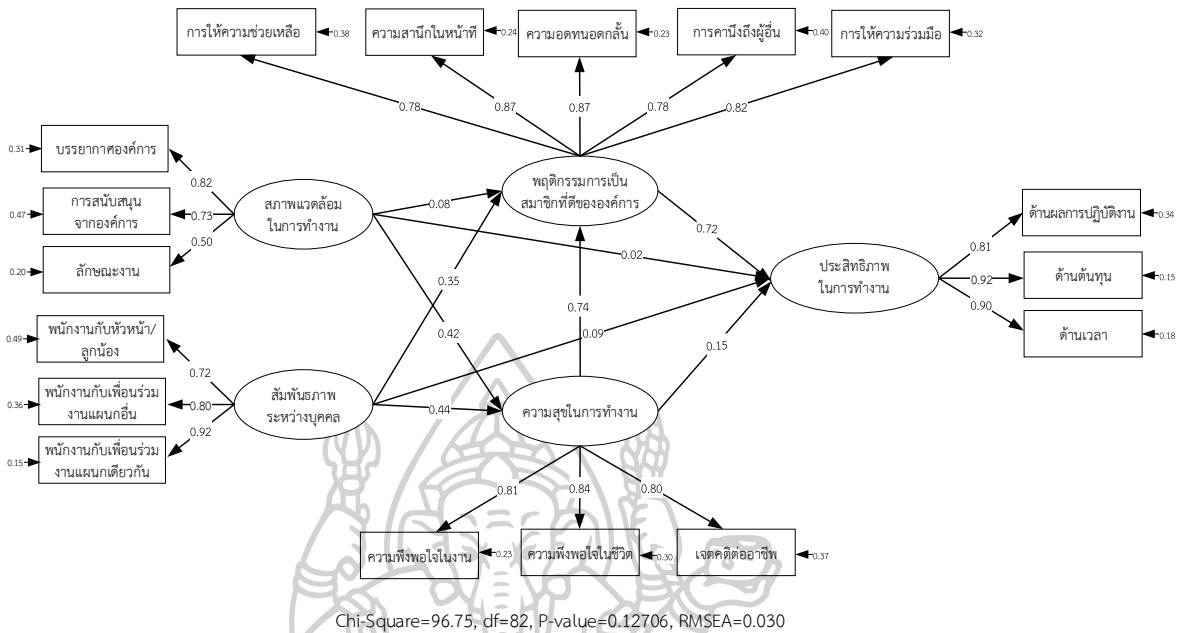
ตารางที่ 32 ผลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (ก่อนปรับโมเดล)

| รายการ      | เกณฑ์                             | ค่าที่คำนวณได้ | ผลการพิจารณา |
|-------------|-----------------------------------|----------------|--------------|
| $\chi^2$    | ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 | 359.18         | -            |
| df          | -                                 | 109            | -            |
| p-value     | P>0.05                            | 0.00           | -            |
| $\chi^2/df$ | $\chi^2/df < 2$                   | 3.29           | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| CFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 0.97           | ผ่านเกณฑ์    |
| GFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 0.83           | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| AGFI        | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 0.76           | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| RMSEA       | มีค่าต่ำกว่า 0.05                 | 0.106          | ไม่ผ่านเกณฑ์ |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่า 359.18 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.00 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) = 3.29 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.83 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.76 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.106 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์เกือบทุกค่า

จากผลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ดังภาพที่ 6 และตารางที่ 31 พบว่า ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเกิน 2 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) พบว่าไม่ผ่านเกณฑ์ทุกค่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับโมเดล โดยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 17

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล)



ภาพที่ 17 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล)

ตารางที่ 33 ผลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล)

| รายการ      | เกณฑ์                             | ค่าที่คำนวณได้ | ผลการพิจารณา |
|-------------|-----------------------------------|----------------|--------------|
| $\chi^2$    | ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 | 96.75          | -            |
| df          | -                                 | 82             | -            |
| p-value     | P>0.05                            | 0.12           | -            |
| $\chi^2/df$ | $\chi^2/df < 2$                   | 1.18           | ผ่านเกณฑ์    |
| CFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 1.00           | ผ่านเกณฑ์    |
| GFI         | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 0.95           | ผ่านเกณฑ์    |
| AGFI        | มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00          | 0.95           | ผ่านเกณฑ์    |
| RMSEA       | มีค่าต่ำกว่า 0.05                 | 0.03           | ผ่านเกณฑ์    |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่า 96.75 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p\text{-value} = 0.12$  ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) = 1.18 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.03 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล) พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญคือ ความสำนึกในหน้าที่ รองลงมาคือ ความอดทนอดกลั้น และการให้ความร่วมมือ สำหรับองค์ประกอบย่อยของประสิทธิภาพในการทำงานที่สำคัญคือ ด้านต้นทุน รองลงมาคือด้านเวลา

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล) พบว่า ตัวแปรสาเหตุมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทางบวกมากที่สุด คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.72

ตารางที่ 34 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน

| ตัวแปรเชิงสาเหตุ                     | ประสิทธิภาพในการทำงาน |      |      |
|--------------------------------------|-----------------------|------|------|
|                                      | DE                    | IE   | TE   |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน                | 0.02                  | 0.34 | 0.36 |
| สัมพันธภาพระหว่างบุคคล               | 0.09                  | 0.55 | 0.64 |
| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | 0.72                  | -    | 0.72 |
| ความสุขในการทำงาน                    | 0.15                  | 0.53 | 0.68 |

จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมา คือ ความสุขในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน โดยสามารถแสดงผลการศึกษาข้อมูลได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.32 มีอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.60 เกินครึ่งสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.79 มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 34.78 ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง Staff / Operator / Officer คิดเป็นร้อยละ 76.33 มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.64 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนใหญ่สังกัดแผนก / ฝ่ายผลิต (Production) คิดเป็นร้อยละ 55.07

##### ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบรรยากาศองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ รู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร ( $\bar{X} = 2.72$ ) เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 2.70$ ) และ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 2.47$ ) ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ( $\bar{X} = 3.16$ ) สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย ( $\bar{X} = 2.86$ ) และ สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.79$ ) ตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ งานที่ทำอยู่นั้น เปิดโอกาสให้มีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ( $\bar{X} = 2.78$ ) ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.74$ ) และ งานที่ทำอยู่นั้น มีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานเอง ( $\bar{X} = 2.59$ ) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้า/ลูกน้อง มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ ( $\bar{X} = 2.77$ ) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 2.63$ ) และสามารถปรึกษากับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง ( $\bar{X} = 2.61$ ) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.85$ ) รองลงมา เพื่อนร่วมงานแผนกอื่นให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรแก่เสมอและสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นได้เสมอเมื่อมีปัญหา ( $\bar{X} = 2.71$ ) และ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 2.57$ ) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.75$ ) รองลงมา เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 2.58$ ) และสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา ( $\bar{X} = 2.55$ ) ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจในงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ รู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้ ( $\bar{X} = 2.72$ ) รองลงมา รอคอยที่จะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้เสมอ ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 2.70$ ) และ ทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ ( $\bar{X} = 2.64$ ) ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถ ( $\bar{X} = 2.81$ ) รองลงมา รู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ ( $\bar{X} = 2.69$ ) และ คิดว่างานที่ทำ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ( $\bar{X} = 2.68$ ) ตามลำดับ

ด้านเจตคติต่ออาชีพมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ รู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร ( $\bar{X} =$



2.98) รองลงมา รู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 2.62$ ) และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้ ( $\bar{X} = 2.52$ ) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มักช่วยแนะนำเรื่องต่างๆ ให้แก่พนักงานใหม่ แม้จะไม่ใช้หน้าที่ก็ตาม ( $\bar{X} = 2.49$ ) รองลงมา ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.48$ ) และ ช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงานที่มากเกินไปด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 2.42$ ) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานปกติเอง ( $\bar{X} = 2.53$ ) รองลงมา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 2.31$ ) และ ตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ ( $\bar{X} = 2.22$ ) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.70$ ) รองลงมา ยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ ( $\bar{X} = 2.60$ ) และ มุ่งแก้ไขปัญหากการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น ( $\bar{X} = 2.33$ ) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เต็มใจช่วยทำงานเร่งด่วน แม้ต้องทำงานนอกเวลา ( $\bar{X} = 2.45$ ) รองลงมา ไม่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ( $\bar{X} = 2.42$ ) และ คำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.32$ ) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 2.47$ ) รองลงมา ได้อ่านและปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานและองค์กร ( $\bar{X} = 2.37$ ) และ เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพให้กับหน่วยงาน ( $\bar{X} = 2.24$ ) ตามลำดับ

ด้านผลของการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 2.52$ ) รองลงมา คิดว่าผลงานบรรลุผลตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 2.49$ ) และ เมื่อได้รับ

มอบหมายให้ปฏิบัติงาน ทำได้ตามปริมาณงานและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 2.32$ ) ตามลำดับ

ด้านต้นทุน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ คิดว่าผลงานไม่มีข้อผิดพลาด ( $\bar{X} = 2.71$ ) รองลงมา มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.68$ ) และ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ( $\bar{X} = 2.67$ ) ตามลำดับ

ด้านเวลา มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับระยะเวลา ( $\bar{X} = 2.69$ ) รองลงมา เวลาในการทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.58$ ) และ คิดว่าผลงานสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดหรือเร็วกว่าที่กำหนด ( $\bar{X} = 2.48$ ) ตามลำดับ

### การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (ก่อนปรับโมเดล)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่า 96.75 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p\text{-value} = 0.12$  ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) = 1.18 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.03 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รองลงมา ความสุขในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบรรยากาศองค์กร พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร นั้นพบว่า องค์กรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับ

จำนวนบุคลากร สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย และสถานที่ทำงานมีอุปกรณ์สำนักงานใช้  
 อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ด้านลักษณะงาน พบว่า งานที่ทำอยู่นั้น เปิดโอกาสให้มีอิสระต่อการ  
 ตัดสินใจในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม และ งานที่ทำอยู่นั้น มี  
 อิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานเอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง  
 พนักงานกับหัวหน้า/ลูกน้อง นั้นพบว่า ผู้บังคับบัญชาปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แต่  
 อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและให้ความสนใจ  
 ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน รวมถึง สามารถปรึกษากับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง  
 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่าง  
 เพื่อนร่วมงาน รวมถึง เพื่อนร่วมงานแผนกอื่นให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรแก่เสมอและสามารถ  
 ปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นได้เสมอเมื่อมีปัญหา และเพื่อนร่วมงานยอมรับใน  
 ความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน มีความ  
 คิดเห็นว่าการไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้  
 ความสามารถ และ สามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา สอดคล้อง  
 กับแนวคิดของ อรวรรณ บุญบำรุง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ  
 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ  
 ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเขาวนด้านจิต  
 วิญญาณสูงจะมีความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดย  
 ความสุขมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการให้ความสำคัญในการ  
 ส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ  
 อย่างมั่นคงและยั่งยืน สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาขีดความสามารถให้มีความโดดเด่น และมุ่งเน้น  
 พนักงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการปฏิบัติการและการดำเนินการ (Operation & Performance  
 Excellence) เพื่อการเติบโตในสายอาชีพและก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กรอย่างมีคุณภาพ

ในขณะที่ด้านความพึงพอใจในงาน รู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ และสามารถ  
 พัฒนาตนเองได้ ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานและทำงานด้วยความสุข  
 สบายทั้งกายและใจ ด้านความพึงพอใจในชีวิต งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและทำ  
 ทาย รู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ และ คิดว่างานที่ทำ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าใน  
 ชีวิต ด้านเจตคติต่ออาชีพ รู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร แต่ก็มีบางส่วน  
 ที่รู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสามารถแลกเปลี่ยนความ  
 คิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มักช่วย  
 แนะนำเรื่องต่างๆ ให้แก่พนักงานใหม่ แม้จะไม่ใชหน้าที่ก็ตาม ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อน  
 ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และ ช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงานที่มากเกินไป

ด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานปกติเอง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ มุ่งแก้ไขปัญหาการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Diener (2003) ที่อธิบายว่า ความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน คนที่มีความพึงพอใจในชีวิต มีความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต และประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมา ส่งผลต่อการมีอารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดความคิดและสร้างสรรค์แต่สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุและผล อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ George (1991) พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังตัวอย่าง เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการให้บริการแก่ลูกค้าอีกด้วย ส่วน Magen and Aharoni (1991) พบว่า ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมทางสังคมที่ดี ทำให้มีความปรารถนาต้องการช่วยเหลือผู้อื่น และความพึงพอใจในชีวิตและมีความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมอีกด้วย ส่วน Rigby and Slee (1993) อธิบายว่า ความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่ดีทางสังคม และ Krueger, Hicks, and McGue (2001) พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เช่น การให้ความช่วยเหลือในการทำงานขององค์กร รวมถึงการช่วยเหลือบุคคลอื่นทั้งที่รู้จักและไม่รู้จัก และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีความเต็มใจช่วยทำงานเร่งด่วน แม้ต้องทำงานนอกเวลา ไม่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน รมัตระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพให้กับหน่วยงาน ด้านผลของการปฏิบัติงาน มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาอย่างพัฒนาผลงานบรรลุผลตามเป้าหมาย เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ทำได้ตามปริมาณงานและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนดและด้านต้นทุน พนักงานทุกคนปฏิบัติงานกันด้วยความระมัดระวังไม่ให้มีข้อผิดพลาด รวมถึง มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Diener, Lyubomirsky and King (2005) ที่กล่าวถึงผลการวิจัยของ Donovan; Krueger et al. และ Crede et al. เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพบว่า ภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกและปัจจัยด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้

ความร่วมมือในด้านชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รองลงมา ความสุขในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลตามลำดับซึ่งสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลในทิศทางบวก ผลการวิจัย เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความสุข จะมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ พึงพอใจในงานและพึงพอใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องงาน นอกจากนี้แล้วยังเต็มใจที่จะช่วยเหลือในส่วนอื่น ๆ เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลมาจากสองทางด้วยกัน นั่นคือ 1. ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2. ด้านความสุขในการทำงาน โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีองค์ประกอบด้านความสำนึกในหน้าที่และความอดทนอดกลั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ถัดมาคือองค์ประกอบด้านการให้ความร่วมมือ ส่วนด้านที่สอง คือ ความสุขในการทำงาน โดยส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านทางด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยความสุขในการทำงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และเจตคติต่ออาชีพตามลำดับ ซึ่งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญคือด้านบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานอีกด้วย และสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านต้นทุน รองลงมาคือด้านเวลา

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดูแลควบคุมพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐมสามารถนำไปวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรได้ ดังนี้

1. การสนับสนุนและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในชีวิต มีความ

พึงพอใจในงาน มีอารมณ์ทางบวก ผู้บริหารควรร่วมมือกันในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสุขของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความสุขส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานของตนเพื่อเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

3. จากผลการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมา คือ ความสุขในการทำงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ตามลำดับ ดังนั้นจึงควรมีการเสริมสร้างให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

3.1 ในด้านของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมในด้านการให้ความช่วยเหลือ เช่น ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงานที่มากเกินไปด้วยความเต็มใจ และช่วยแนะนำเรื่องต่างๆ ให้แก่พนักงานใหม่ เป็นต้น

3.2 ในด้านของความสุขในการทำงาน ควรมีการทำแบบสำรวจวัดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่ออาชีพกับพนักงานเพื่อวัดความสุขในการทำงานว่ามีอยู่ในระดับใด และมีสิ่งใดบ้างที่พนักงานรู้สึกไม่มีความสุข เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือให้คำแนะนำในเรื่องการใช้ชีวิตเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน

3.3 ในด้านของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ควรมีการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลให้กับพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน เช่น การจัดกิจกรรมเล่นกีฬาในบริษัทให้ทุกแผนกได้ทำกิจกรรมร่วมกัน การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นควรมีการศึกษาข้อมูลในเชิงลึกเพิ่มเติมด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อเป็นการหาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เพิ่มมากขึ้น

เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และนำมาเป็นแนวทางการนำเสนอเป็นนโยบายในการกำหนดการดำเนินงานต่อไป

2. จากการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่ามีการศึกษา 4 ตัวแปร คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงาน ควรมีการศึกษาตัวแปรย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม และควรแยกเป็นปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก เป็นต้น

3. จากการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่าตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญคือ ความสำนึกในหน้าที่ รองลงมาคือ ความอดทนอดกลั้น และการให้ความร่วมมือ สำหรับองค์ประกอบย่อยของประสิทธิภาพในการทำงานที่สำคัญคือ ด้านต้นทุน รองลงมาคือ ด้านเวลา จึงควรมีการทำงานวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ในด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และการให้ความร่วมมือ เนื่องจากมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4. จากการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่าตัวแปรความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านทางพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น จึงควรมีการทำงานวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

5. จากการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่าตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านทางความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น จึงควรมีการทำงานวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและสนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

## รายการอ้างอิง

- Ali Turkyilmaz, G. A., Coskun Ozkan, Zbigniew Pastuszak. (2011). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management & Data Systems*, 111(5), 675-696.
- Clegg, S. R., C. Hardy., and W.R. Nord. (1996). *Handbook of Organization Studies*. London: SAGE.
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*(21), 63-75.
- Diener, E., Lyubomirsky, S., & King, L. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131.
- Fisher, C. D. (2009). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 22(1), 1-35.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of Positive Mood on Prosocial Behaviors at Work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299-307.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New York: Pearson.
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology* (3rd ed.): Pacific Grove: Brooks / Cole.
- John D.Millet. (1954). *Management in the Public Service*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Krueger, R. F., Hicks, B. M., & McGue, M. (2001). Altruism and antisocial behavior: Independent tendencies, unique personality correlates, distinct etiologies. *Psychological Science*, 12(5), 397-402.
- Liguori, E. W., D. McLarty, B., & Muldoon, J. (2013). The moderating effect of perceived job characteristics on the proactive personality-organizational citizenship behavior relationship. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(8), 724-740.
- Magen, Z., & Aharoni, R. (1991). Adolescents' contributing toward others: Relationship to positive experiences and transpersonal commitment. *Journal of Humanistic*



- Psychology*, 31(2), 126-143.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Moorhead, G., & Griffin., R. W. (1998). *Organization behavior* (5th ed.). New York: Houghton Mifflin Company.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. Boston, Mass: McGraw-Hill Companies.
- Organ, D. W. (1988). *Issues in organization and management series. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (1990). *The motivational basis of organizational citizenship behavior* In B. M. Staw., & L. L. Cummings (Eds.). Greenwich, CT: JAI Press.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1977). Organizational citizenship behavior and quantity of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82, 262-270.
- Rigby, K. a. S., P.T. (1993). Australian school children's self-appraisal of inter-personal relations: the bullying experience. *Child Psychiatry and Human Development*.
- Schnake, M., & Dumler, M.P. (1997). Organization citizenship behavior: The impact of reward and reward practice. *Journal of Management*, 2(9), 216-229.
- Spector, P. E. (2003). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. (3rd ed.). New York: John Wiley.
- Woodcock, M. ((1989). ). *Team Development Manual* (2nd ed.). Great Britain: Billing and Son.
- การดา จันทร์แย้ม. (2556). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ = Industrial and Organizational Psychology. In. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- แก้วตา ศรอดีศักดิ์. (2560). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุวรรณ ชนาวณิช. (2551). การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

กรณีศึกษา เทศบาลนครลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, & สมบัติ กุสุมาวลี. (2554a). 102 องค์กรหลากหลาย = 102 *Happy Workplaces* (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, & สมบัติ กุสุมาวลี. (2554b). ความสุขหลกมมองด้วย Home โมเดล. In. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

ชุตินา มาลัย. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐปนลักษณ์ อินชวนจิ๋ว. (2554). ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดาวรัตน์ เอี่ยมสำอางค์. (2548). อิทธิพลของพฤติกรรมส่วนบุคคลและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเครียดและกลวิธีในการเผชิญความเครียดของผู้บริหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์, & ประสพชัย พสุนนท์. (2559). องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา. วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal*, 9(1).

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล, & ณกมล จันทร์สม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 4(2), 694-716.

- ธีระศักดิ์ พรหมเสน. (2556). การบำรุงรักษาตามสภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตกรณีศึกษา โรงงานผลิตเครื่องดื่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ งานวิศวกรรม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรมและการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก, ศ. (2562). อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม. เข้าถึงเมื่อ 12 พฤษภาคม. เข้าถึงได้จาก [https://www.gsb.or.th /getattachment/d3c44486-b58d-4df5-adcc-5254c9c69579/food\\_61\\_62.aspx](https://www.gsb.or.th/getattachment/d3c44486-b58d-4df5-adcc-5254c9c69579/food_61_62.aspx)
- นภาพรณ์ อุทัยจรส์ศรี. (2554). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานในโรงงานทำกรอบรูปเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นริศรา ครั้นเล็ก. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทโอ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด. การ ค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational Behavior* (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิมิตนราดล, บ. (2558). การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานสายงานสินเชื่อของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มเครือข่ายนครหลวง 3. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิต วิทยาลัย, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
- บดินทร์รัช นิมิตนราดล. (2558). การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานสายงานสินเชื่อของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มเครือข่ายนครหลวง 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation). เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771&section=17&issues=74>.

- ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 61-79.
- พงษ์พิพัฒน์ ขำละม้าย. (2554). การบริหารโครงการ: การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดการสินค้าคงคลังของบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องตีไม้ตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการงานวิศวกรรม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรมและการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณา.
- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วราภรณ์ ค้อชากุล. (2552). ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิธีวิทยาการวิจัยศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (วิทยานิพนธ์. วท.ม. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์).
- สิริพรรณ เมฆวิสัย. (2557). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562, จาก

<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771>.

- สิริอร วิชชาวุธ. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม.
- สุธาสินี อาภาศิริกุล. (2556). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสาวรส ประเทืองชัยศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขต 13. (วิทยานิพนธ์ พย.ม (การบริหารการพยาบาล). นนทบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร).
- อริคุณ สินธนาปัญญา. (2558). การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรรรณ บุญบำรุง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัย ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาภาพร ทศนแสงสุรย์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในวิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารีรัตน์ สีขาว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัท ธนาकारกสิกรไทย (มหาชน) ศูนย์ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ 1 (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย ศิลปากร).





ภาคผนวก





## แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม”  
~~~~~  
คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีปัจจัยดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

2.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

2.3 ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

2.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

2.5 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

5 คะแนน คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 1 คะแนน คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ()

~~~~~

3. เพศ ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง
4. อายุ ( ) 1. ไม่เกิน 20 ปี ( ) 2. 21 – 25 ปี  
( ) 2. 26 – 30 ปี ( ) 3. 31 – 35 ปี  
( ) 4. 36 – 40 ปี ( ) 5. 40 ปี ขึ้นไป
5. สถานภาพ ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส ( ) 3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
6. ระดับการศึกษา ( ) 1. มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า  
( ) 2. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.  
( ) 3. อนุปริญญาหรือ ปวส.  
( ) 4. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
7. ตำแหน่ง ( ) 1. Staff / Operator / Officer  
( ) 2. Leader  
( ) 3. Supervisor / Specialist  
( ) 4. Section Manager / Assist. / Deputy Department Manager /  
Department Manager / Director
8. ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ ( ) 1. ต่ำกว่า 1 ปี ( ) 2. 1 – 5 ปี  
( ) 3. 6 – 10 ปี ( ) 4. 11 – 15 ปี  
( ) 5. 16 – 20 ปี ( ) 6. มากกว่า 20 ปี
9. รายได้ต่อเดือน ( ) 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 2. 10,001 – 20,000 บาท  
( ) 3. 20,001 – 30,000 บาท ( ) 4. 30,001 บาทขึ้นไป
10. แผนก / ฝ่าย  
( ) 1. ผลิต (Production)  
( ) 2. ประกันคุณภาพ/ควบคุมคุณภาพ/ความปลอดภัยอาหาร (QA/QC/Food Safety Center)  
( ) 3. วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D) ( ) 4. วิศวกรรม (Engineering)  
( ) 5. คลังวัตถุดิบ/บรรจุภัณฑ์ (RM/PK Inventory) ( ) 6. กิจการทั่วไป (GA)  
( ) 7. คลังสินค้า (Finished Good Inventory) ( ) 8. ฝ่ายบุคคล (HR) / IT / Safety  
( ) 9. จัดซื้อ (Purchasing) ( ) 10. รับจ้างผลิต (OEM) ( ) 11. บัญชี (Account)

## ส่วนที่ 2.1 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับ

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

| ข้อ                             | ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                                                                | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                                 |                                                                                                     | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านบรรยากาศองค์กร</b>       |                                                                                                     |                  |     |         |      |            |
| 1                               | ท่านและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ                                  |                  |     |         |      |            |
| 2                               | ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร                                                         |                  |     |         |      |            |
| 3                               | ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่                        |                  |     |         |      |            |
| 4                               | สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความสะอาดอย่างเหมาะสม                                                  |                  |     |         |      |            |
| 5                               | กฎระเบียบและระบบงานของหน่วยงาน ทำให้ปฏิบัติงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ                            |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านการสนับสนุนจากองค์กร</b> |                                                                                                     |                  |     |         |      |            |
| 6                               | สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย                                                    |                  |     |         |      |            |
| 7                               | สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ                                       |                  |     |         |      |            |
| 8                               | สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน                                             |                  |     |         |      |            |
| 9                               | องค์กรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร                                                          |                  |     |         |      |            |
| 10                              | หน่วยงานมีการจัดเตรียมความพร้อมและมีมาตรการชัดเจนในการจัดการสภาพการทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่างๆ |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านลักษณะงาน</b>            |                                                                                                     |                  |     |         |      |            |
| 11                              | ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน                                                      |                  |     |         |      |            |
| 12                              | งานที่รับผิดชอบอยู่มีความสำคัญที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ                                  |                  |     |         |      |            |

| ข้อ | ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                                                       | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                                                                            | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 13  | งานที่ท่านทำอยู่นั้น เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน |                  |     |         |      |            |
| 14  | งานที่ท่านทำอยู่นั้น ท่านมีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานของตนเอง |                  |     |         |      |            |
| 15  | ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม                                                        |                  |     |         |      |            |

### ส่วนที่ 2.2 : สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

| ข้อ                                                           | ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล                                                      | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                                                               |                                                                                            | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้า/ลูกน้อง</b>       |                                                                                            |                  |     |         |      |            |
| 16                                                            | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน       |                  |     |         |      |            |
| 17                                                            | ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ |                  |     |         |      |            |
| 18                                                            | หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบ ช่วยแก้ไข ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน                  |                  |     |         |      |            |
| 19                                                            | ท่านสามารถปรึกษากับหัวหน้างาน/ผู้บังคับ บัญชาได้ทุกเรื่อง                                  |                  |     |         |      |            |
| 20                                                            | ท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี                                            |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น</b> |                                                                                            |                  |     |         |      |            |
| 21                                                            | เพื่อนร่วมงานแผนกอื่นให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรแก่ท่านเสมอ                                 |                  |     |         |      |            |
| 22                                                            | ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นได้เสมอเมื่อมีปัญหา                   |                  |     |         |      |            |

| ข้อ                                                               | ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล                            | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                                                                   |                                                                  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 23                                                                | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน                  |                  |     |         |      |            |
| 24                                                                | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน                    |                  |     |         |      |            |
| 25                                                                | ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน                      |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน</b> |                                                                  |                  |     |         |      |            |
| 26                                                                | เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรแก่ท่านเสมอ               |                  |     |         |      |            |
| 27                                                                | ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา |                  |     |         |      |            |
| 28                                                                | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน                  |                  |     |         |      |            |
| 29                                                                | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน                    |                  |     |         |      |            |
| 30                                                                | ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน                      |                  |     |         |      |            |

### ส่วนที่ 2.3 : ความสุขในการทำงาน

**คำชี้แจง :** ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

| ข้อ                         | ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน                                     | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                             |                                                                      | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านความพึงพอใจในงาน</b> |                                                                      |                  |     |         |      |            |
| 31                          | ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน      |                  |     |         |      |            |
| 32                          | ท่านทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ                                 |                  |     |         |      |            |
| 33                          | ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้ |                  |     |         |      |            |
| 34                          | ท่านรอคอยที่จะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้เสมอ                       |                  |     |         |      |            |
| 35                          | ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน                 |                  |     |         |      |            |

| ข้อ                           | ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน                                                           | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                               |                                                                                            | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านความพึงพอใจในชีวิต</b> |                                                                                            |                  |     |         |      |            |
| 36                            | จากอดีตถึงปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จต่างๆในชีวิต                          |                  |     |         |      |            |
| 37                            | ท่านเห็นว่าการดำเนินชีวิตของท่านที่ผ่านมาโดยรวมเป็นด้านบวก                                 |                  |     |         |      |            |
| 38                            | ท่านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ                                          |                  |     |         |      |            |
| 39                            | งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน                     |                  |     |         |      |            |
| 40                            | ท่านคิดว่างานที่ทำ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต                                          |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านเจตคติต่ออาชีพ</b>     |                                                                                            |                  |     |         |      |            |
| 41                            | ท่านรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่                      |                  |     |         |      |            |
| 42                            | ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้                      |                  |     |         |      |            |
| 43                            | ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ภายในองค์กร                             |                  |     |         |      |            |
| 44                            | ท่านรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเอาไว้ |                  |     |         |      |            |
| 45                            | ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร                              |                  |     |         |      |            |

#### ส่วนที่ 2.4 : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

**คำชี้แจง :** ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

| ข้อ                                | ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี                                         | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                                    |                                                                                   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ</b> |                                                                                   |                  |     |         |      |            |
| 46                                 | ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้                 |                  |     |         |      |            |
| 47                                 | ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน             |                  |     |         |      |            |
| 48                                 | ท่านช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงานที่มากเกินไปด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง         |                  |     |         |      |            |
| 49                                 | ท่านมักช่วยแนะนำเรื่องต่างๆ ให้แก่พนักงานใหม่ แม้จะไม่ใช่หน้าที่ของท่านก็ตาม      |                  |     |         |      |            |
| 50                                 | ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน                                       |                  |     |         |      |            |
| <b>พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่</b>  |                                                                                   |                  |     |         |      |            |
| 51                                 | ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติของตนเอง                         |                  |     |         |      |            |
| 52                                 | ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด             |                  |     |         |      |            |
| 53                                 | ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่และดีที่สุด                            |                  |     |         |      |            |
| 54                                 | ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ                                     |                  |     |         |      |            |
| 55                                 | ท่านขอลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นจริงๆ เท่านั้น                                    |                  |     |         |      |            |
| <b>พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>     |                                                                                   |                  |     |         |      |            |
| 56                                 | ท่านยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ                   |                  |     |         |      |            |
| 57                                 | ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน |                  |     |         |      |            |

| ข้อ                              | ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี                                                                            | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                                  |                                                                                                                     | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 58                               | ท่านยอมรับคำตักเตือน แนะนำ แล้วนำกลับมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น                                                |                  |     |         |      |            |
| 59                               | ท่านมุ่งแก้ไขปัญหาการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น                                                                     |                  |     |         |      |            |
| 60                               | ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อความทุกข์ใจในการทำงาน                                                                       |                  |     |         |      |            |
| <b>พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น</b> |                                                                                                                     |                  |     |         |      |            |
| 61                               | ท่านเต็มใจช่วยทำงานเร่งด่วน แม้ต้องทำงานนอกเวลา                                                                     |                  |     |         |      |            |
| 62                               | ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน |                  |     |         |      |            |
| 63                               | ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหากับเพื่อนร่วมงาน                                                                         |                  |     |         |      |            |
| 64                               | ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่                                           |                  |     |         |      |            |
| 65                               | ท่านไม่ใช่ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว                                                                   |                  |     |         |      |            |
| <b>พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ</b>  |                                                                                                                     |                  |     |         |      |            |
| 66                               | ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพให้กับหน่วยงาน                                                 |                  |     |         |      |            |
| 67                               | ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน                                                      |                  |     |         |      |            |
| 68                               | ท่านก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน                                                                                |                  |     |         |      |            |
| 69                               | ท่านได้อ่านและปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานและองค์กร                                                                  |                  |     |         |      |            |
| 70                               | ท่านไม่นำความลับของหน่วยงานหรือองค์กรไปเปิดเผยที่อื่น                                                               |                  |     |         |      |            |



### ส่วนที่ 2.5 : ประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

| ข้อ                           | ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน                                                                             | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                               |                                                                                                                | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านผลของการปฏิบัติงาน</b> |                                                                                                                |                  |     |         |      |            |
| 71                            | ท่านคิดว่าผลงานของท่านบรรลุผลตามเป้าหมาย                                                                       |                  |     |         |      |            |
| 72                            | มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง                                                          |                  |     |         |      |            |
| 73                            | ท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น                              |                  |     |         |      |            |
| 74                            | เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านทำได้ตามปริมาณงานและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด                           |                  |     |         |      |            |
| 75                            | เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านต้นทุน</b>             |                                                                                                                |                  |     |         |      |            |
| 76                            | ท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด                                                |                  |     |         |      |            |
| 77                            | ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ                                                       |                  |     |         |      |            |
| 78                            | ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า                                                |                  |     |         |      |            |
| 79                            | ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน                                           |                  |     |         |      |            |

| ข้อ             | ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน                                 | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                 |                                                                    | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านเวลา</b> |                                                                    |                  |     |         |      |            |
| 80              | ท่านคิดว่าผลงานของท่านสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดหรือเร็วกว่าที่กำหนด |                  |     |         |      |            |
| 81              | เวลาในการทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม                              |                  |     |         |      |            |
| 82              | ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับระยะเวลา                       |                  |     |         |      |            |
| 83              | ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน                          |                  |     |         |      |            |
| 84              | ท่านสามารถแก้ปัญหาในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดี                       |                  |     |         |      |            |

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ





ภาคผนวก ข

แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

(Index of Item – Objective Congruence: IOC)

### แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ

เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

**คำชี้แจง :** แบบประเมินความเที่ยงตรง IOC ของเครื่องมือวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ  
ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง  
ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความ มีความเหมาะสม  
ในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง  
โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามมีความไม่เหมาะสม

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยเชิงสาเหตุ** หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน  
บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในที่นี้ประกอบด้วย ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรม  
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคคล ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

**ประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและ  
ความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ  
มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน ในงานวิจัยนี้  
แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลของการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน และด้านเวลา

**พฤติกรรมกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร** หมายถึง การกระทำที่ไม่ได้เกิดจากการให้  
รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่เต็มใจที่จะ  
ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมได้เป็นอย่างดี แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมกรรมให้  
ความช่วยเหลือ พฤติกรรมกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมกรรมอดทนอดกลั้น พฤติกรรมกรรมสำนึกต่อ  
หน้าที่ และ พฤติกรรมกรรมให้ความร่วมมือ

**ความสุขในการทำงาน** หมายถึง การเรียนรู้จากการกระทำหรือการสร้างสรรค์ของ  
ตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลายปลื้มใจ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันในงาน พอใจที่ได้  
ปฏิบัติงานร่วมกันและทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจใน  
ชีวิต และเจตคติต่ออาชีพ

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยนี้แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านลักษณะงาน

**ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลกับบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความเกี่ยวข้องผูกพันต่อกัน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้า/ลูกน้อง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

| ข้อ                                                                                                                                                                             | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                            | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |           |             | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------|-------------|---------------------|
|                                                                                                                                                                                 |                                                                    | เห็นด้วย                   | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย |                     |
| <b>ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>                                                                                                                              |                                                                    |                            |           |             |                     |
| 1                                                                                                                                                                               | เพศ                                                                |                            |           |             |                     |
| 2                                                                                                                                                                               | อายุ                                                               |                            |           |             |                     |
| 3                                                                                                                                                                               | สถานภาพ                                                            |                            |           |             |                     |
| 4                                                                                                                                                                               | ระดับการศึกษา                                                      |                            |           |             |                     |
| 5                                                                                                                                                                               | ตำแหน่ง                                                            |                            |           |             |                     |
| 6                                                                                                                                                                               | ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรนี้                                     |                            |           |             |                     |
| 7                                                                                                                                                                               | รายได้ต่อเดือน                                                     |                            |           |             |                     |
| 8                                                                                                                                                                               | แผนก/ฝ่าย                                                          |                            |           |             |                     |
| <b>ส่วนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีปัจจัยดังนี้</b> |                                                                    |                            |           |             |                     |
| <b>2.1 ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>                                                                                                                                 |                                                                    |                            |           |             |                     |
| <b>ด้านบรรยากาศองค์กร</b>                                                                                                                                                       |                                                                    |                            |           |             |                     |
| 1                                                                                                                                                                               | ท่านและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ |                            |           |             |                     |
| 2                                                                                                                                                                               | ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร                        |                            |           |             |                     |

| ข้อ                             | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                                             | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |           |             | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------|-------------|---------------------|
|                                 |                                                                                                     | เห็นด้วย                   | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย |                     |
| 3                               | ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่                        |                            |           |             |                     |
| 4                               | สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความสะอาดอย่างเหมาะสม                                                  |                            |           |             |                     |
| 5                               | กฎระเบียบและระบบงานของหน่วยงาน ทำให้ปฏิบัติงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ                            |                            |           |             |                     |
| <b>ด้านการสนับสนุนจากองค์กร</b> |                                                                                                     |                            |           |             |                     |
| 6                               | สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย                                                    |                            |           |             |                     |
| 7                               | สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ                                       |                            |           |             |                     |
| 8                               | สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน                                             |                            |           |             |                     |
| 9                               | องค์กรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร                                                          |                            |           |             |                     |
| 10                              | หน่วยงานมีการจัดเตรียมความพร้อมและมีมาตรการชัดเจนในการจัดการสภาพการทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่างๆ |                            |           |             |                     |
| <b>ด้านลักษณะงาน</b>            |                                                                                                     |                            |           |             |                     |
| 11                              | ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน                                                      |                            |           |             |                     |
| 12                              | งานที่รับผิดชอบอยู่นี้ มีความสำคัญที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ                            |                            |           |             |                     |
| 13                              | งานที่ท่านทำอยู่นั้น เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน          |                            |           |             |                     |

| ข้อ                                                           | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                                              | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |              |                 | ข้อเสนอแนะ<br>เพิ่มเติม |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------|-----------------|-------------------------|
|                                                               |                                                                                                      | เห็น<br>ด้วย                   | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย |                         |
| 14                                                            | งานที่ท่านทำอยู่นั้น ท่านมีอิสระในการ<br>จัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวก<br>ในการทำงานของท่านเอง |                                |              |                 |                         |
| 15                                                            | ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม                                                                  |                                |              |                 |                         |
| <b>ส่วนที่ 2.2 : ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล</b>    |                                                                                                      |                                |              |                 |                         |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้า/ลูกน้อง</b>       |                                                                                                      |                                |              |                 |                         |
| 16                                                            | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และ<br>ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียม<br>กัน         |                                |              |                 |                         |
| 17                                                            | ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วย<br>ความมีเหตุผล ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิด<br>ตนเองเป็นใหญ่   |                                |              |                 |                         |
| 18                                                            | หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบ<br>ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน                          |                                |              |                 |                         |
| 19                                                            | ท่านสามารถปรึกษากับหัวหน้างาน/ผู้บังคับ<br>บัญชาได้ทุกเรื่อง                                         |                                |              |                 |                         |
| 20                                                            | ท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็น<br>อย่างดี                                                  |                                |              |                 |                         |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น</b> |                                                                                                      |                                |              |                 |                         |
| 21                                                            | เพื่อนร่วมงานแผนกอื่นให้ความช่วยเหลือ เอื้อ<br>อาทรแก่ท่านเสมอ                                       |                                |              |                 |                         |
| 22                                                            | ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับ<br>เพื่อนร่วมงานแผนกอื่นได้เสมอเมื่อมีปัญหา                         |                                |              |                 |                         |
| 23                                                            | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน                                                      |                                |              |                 |                         |
| 24                                                            | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ<br>ของท่าน                                                    |                                |              |                 |                         |

| ข้อ                                                               | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                              | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |           |             | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------|-------------|---------------------|
|                                                                   |                                                                      | เห็นด้วย                   | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย |                     |
| 25                                                                | ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน                          |                            |           |             |                     |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน</b> |                                                                      |                            |           |             |                     |
| 26                                                                | เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรแก่ท่านเสมอ                   |                            |           |             |                     |
| 27                                                                | ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา     |                            |           |             |                     |
| 28                                                                | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน                      |                            |           |             |                     |
| 29                                                                | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน                        |                            |           |             |                     |
| 30                                                                | ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน                          |                            |           |             |                     |
| <b>ส่วนที่ 2.3 : ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน</b>             |                                                                      |                            |           |             |                     |
| <b>ด้านความพึงพอใจในงาน</b>                                       |                                                                      |                            |           |             |                     |
| 31                                                                | ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน      |                            |           |             |                     |
| 32                                                                | ท่านทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ                                 |                            |           |             |                     |
| 33                                                                | ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้ |                            |           |             |                     |
| 34                                                                | ท่านรอคอยที่จะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้เสมอ                       |                            |           |             |                     |
| 35                                                                | ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจางานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน                  |                            |           |             |                     |



| ข้อ                           | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                                     | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |              |                 | ข้อเสนอแนะ<br>เพิ่มเติม |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------|-----------------|-------------------------|
|                               |                                                                                             | เห็น<br>ด้วย                   | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย |                         |
| <b>ด้านความพึงพอใจในชีวิต</b> |                                                                                             |                                |              |                 |                         |
| 36                            | จากอดีตถึงปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จต่างๆในชีวิต                           |                                |              |                 |                         |
| 37                            | ท่านเห็นว่าการดำเนินชีวิตของท่านที่ผ่านมาโดยรวมเป็นด้านบวก                                  |                                |              |                 |                         |
| 38                            | ท่านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ                                           |                                |              |                 |                         |
| 39                            | งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน                      |                                |              |                 |                         |
| 40                            | ท่านคิดว่างานที่ท่านทำ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต                                       |                                |              |                 |                         |
| <b>ด้านเจตคติต่ออาชีพ</b>     |                                                                                             |                                |              |                 |                         |
| 41                            | ท่านรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่                       |                                |              |                 |                         |
| 42                            | ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้                       |                                |              |                 |                         |
| 43                            | ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ภายในองค์กร                              |                                |              |                 |                         |
| 44                            | ท่านรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จจลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเอาไว้ |                                |              |                 |                         |
| 45                            | ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร                               |                                |              |                 |                         |

| ข้อ                                                                    | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                      | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |           |             | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------|-------------|---------------------|
|                                                                        |                                                                              | เห็นด้วย                   | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย |                     |
| <b>ส่วนที่ 2.4 : ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</b> |                                                                              |                            |           |             |                     |
| <b>พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ</b>                                      |                                                                              |                            |           |             |                     |
| 46                                                                     | ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้            |                            |           |             |                     |
| 47                                                                     | ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน        |                            |           |             |                     |
| 48                                                                     | ท่านช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงานที่มากเกินไปด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง    |                            |           |             |                     |
| 49                                                                     | ท่านมักช่วยแนะนำเรื่องต่างๆ ให้แก่พนักงานใหม่ แม้จะไม่ใช่หน้าที่ของท่านก็ตาม |                            |           |             |                     |
| 50                                                                     | ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน                                  |                            |           |             |                     |
| <b>พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่</b>                                      |                                                                              |                            |           |             |                     |
| 51                                                                     | ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานปกติของตนเอง                   |                            |           |             |                     |
| 52                                                                     | ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด        |                            |           |             |                     |
| 53                                                                     | ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่และดีที่สุด                       |                            |           |             |                     |
| 54                                                                     | ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ                                |                            |           |             |                     |
| 55                                                                     | ท่านขอลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นจริงๆ เท่านั้น                               |                            |           |             |                     |
| <b>พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>                                         |                                                                              |                            |           |             |                     |
| 56                                                                     | ท่านยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ              |                            |           |             |                     |

| ข้อ                                 | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                                                             | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |           |             | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------|-------------|---------------------|
|                                     |                                                                                                                     | เห็นด้วย                   | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย |                     |
| 57                                  | ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน                                   |                            |           |             |                     |
| 58                                  | ท่านยอมรับคำตักเตือน แนะนำ แล้วนำกลับมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น                                                |                            |           |             |                     |
| 59                                  | ท่านมุ่งแก้ไขปัญหาการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น                                                                     |                            |           |             |                     |
| 60                                  | ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อความทุกข์ใจในการทำงาน                                                                       |                            |           |             |                     |
| <b>พฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น</b> |                                                                                                                     |                            |           |             |                     |
| 61                                  | ท่านเต็มใจช่วยทำงานเร่งด่วน แม้ต้องทำงานนอกเวลา                                                                     |                            |           |             |                     |
| 62                                  | ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน |                            |           |             |                     |
| 63                                  | ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน                                                                      |                            |           |             |                     |
| 64                                  | ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่                                           |                            |           |             |                     |
| 65                                  | ท่านไม่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว                                                                   |                            |           |             |                     |
| <b>พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ</b>  |                                                                                                                     |                            |           |             |                     |
| 66                                  | ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพให้กับหน่วยงาน                                                 |                            |           |             |                     |

| ข้อ                                                     | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                                                            | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |           |             | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------|-------------|---------------------|
|                                                         |                                                                                                                    | เห็นด้วย                   | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย |                     |
| 67                                                      | ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน                                                     |                            |           |             |                     |
| 68                                                      | ท่านก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน                                                                               |                            |           |             |                     |
| 69                                                      | ท่านได้อ่านและปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานและองค์กร                                                                 |                            |           |             |                     |
| 70                                                      | ท่านไม่นำความลับของหน่วยงานหรือองค์กรไปเปิดเผยที่อื่น                                                              |                            |           |             |                     |
| <b>ส่วนที่ 2.5 : ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน</b> |                                                                                                                    |                            |           |             |                     |
| <b>ด้านผลของการปฏิบัติงาน</b>                           |                                                                                                                    |                            |           |             |                     |
| 71                                                      | ท่านคิดว่าผลงานของท่านบรรลุผลตามเป้าหมาย                                                                           |                            |           |             |                     |
| 72                                                      | มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง                                                              |                            |           |             |                     |
| 73                                                      | ท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น                                  |                            |           |             |                     |
| 74                                                      | เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านทำได้ตามปริมาณงานและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด                               |                            |           |             |                     |
| 75                                                      | เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงาน ท่านสามารถแก้ไขได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล |                            |           |             |                     |
| <b>ด้านต้นทุน</b>                                       |                                                                                                                    |                            |           |             |                     |
| 76                                                      | ท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด                                                    |                            |           |             |                     |

| ข้อ             | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                              | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |           |             | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------|-------------|---------------------|
|                 |                                                                      | เห็นด้วย                   | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย |                     |
| 77              | ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ             |                            |           |             |                     |
| 78              | ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า      |                            |           |             |                     |
| 79              | ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน |                            |           |             |                     |
| <b>ด้านเวลา</b> |                                                                      |                            |           |             |                     |
| 80              | ท่านคิดว่าผลงานของท่านสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดหรือเร็วกว่าที่กำหนด   |                            |           |             |                     |
| 81              | เวลาในการทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม                                |                            |           |             |                     |
| 82              | ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับระยะเวลา                         |                            |           |             |                     |
| 83              | ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน                            |                            |           |             |                     |
| 84              | ท่านสามารถแก้ปัญหาในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดี                     |                            |           |             |                     |



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
หนังสือเชิญตรวจค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกต  
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
2. อาจารย์ ดร.ธงชัย ทองมา  
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง  
กรรมการผู้จัดการ บริษัท โมเดิร์น คาส อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล คอสเมติกส์ จำกัด  
ผู้บริหารแบรนด์ DCASH PROFESSIONAL และแบรนด์ในเครือ MCIC GROUP



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกต  
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ /2562 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกต

ด้วยนางสาววิภาวรรณ เล็งสาย รหัสนักศึกษา 59602361 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ หนูผล)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ



อาจารย์ ดร.ชงชัย ทองมา  
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



ที่ ศร 6818.1/ 0429

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
เลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ตำบลสามพระยา  
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

14 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย  
เรียน อาจารย์ ดร.ชงชัย ทองมา

ด้วยนางสาววิภาวรรณ เส็งสาย รหัสนักศึกษา 59602361 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์  
เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องพิมพ์หนึ่ง  
พื้นที่จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อ  
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา  
รายดังกล่าว ทั้งนี้รายละเอียดเพิ่มเติม คณะฯ ขออนุญาตให้นางสาววิภาวรรณ เส็งสาย หมายเลขโทรศัพท์ 09-  
9146-6614

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ  
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ หนูผล)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
ปฏิบัติกรแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
โทร.0-3259-4031  
โทรสาร.0-3259-4023

ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง

กรรมการผู้จัดการ บริษัท โมเดิร์น คาส อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล คอสเมติกส์ จำกัด  
ผู้บริหารแบรนด์ DCASH PROFESSIONAL และแบรนด์ในเครือ MCIC GROUP



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ ศธ 6818.1/ 0430 วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง

ด้วยนางสาววิภาวรรณ เส็งสาย รหัสนักศึกษา 59602361 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์  
เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องสำอางค์หนึ่งใน  
พื้นที่จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อ  
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับ  
นักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ หนูผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ



ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตี๋มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

| ข้อ                                                                                                                                                                           | ข้อความในแบบสอบถาม                                                           | ผู้เชี่ยวชาญ |         |         | คะแนนเฉลี่ย | แปลผล    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|---------|-------------|----------|
|                                                                                                                                                                               |                                                                              | คนที่ 1      | คนที่ 2 | คนที่ 3 |             |          |
| <b>ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>                                                                                                                            |                                                                              |              |         |         |             |          |
| 1                                                                                                                                                                             | เพศ                                                                          | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 2                                                                                                                                                                             | อายุ                                                                         | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 3                                                                                                                                                                             | สถานภาพ                                                                      | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 4                                                                                                                                                                             | ระดับการศึกษา                                                                | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 5                                                                                                                                                                             | ตำแหน่ง                                                                      | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 6                                                                                                                                                                             | ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรนี้                                               | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 7                                                                                                                                                                             | รายได้ต่อเดือน                                                               | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 8                                                                                                                                                                             | แผนก/ฝ่าย                                                                    | 0            | 1       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| <b>ส่วนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตี๋มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีปัจจัยดังนี้</b> |                                                                              |              |         |         |             |          |
| <b>2.1 ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>                                                                                                                               |                                                                              |              |         |         |             |          |
| <b>ด้านบรรยากาศองค์กร</b>                                                                                                                                                     |                                                                              |              |         |         |             |          |
| 1                                                                                                                                                                             | ท่านและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ           | 0            | 1       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| 2                                                                                                                                                                             | ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร                                  | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 3                                                                                                                                                                             | ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่ | 0            | 1       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| 4                                                                                                                                                                             | สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความสะอาดอย่างเหมาะสม                           | 1            | 0       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |

| ข้อ                             | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                                             | ผู้เชี่ยวชาญ |         |         | คะแนนเฉลี่ย | แปลผล    |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|---------|-------------|----------|
|                                 |                                                                                                     | คนที่ 1      | คนที่ 2 | คนที่ 3 |             |          |
| 5                               | กฎระเบียบและระบบงานของหน่วยงานทำให้ปฏิบัติงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ                             | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| <b>ด้านการสนับสนุนจากองค์กร</b> |                                                                                                     |              |         |         |             |          |
| 6                               | สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย                                                    | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 7                               | สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ                                       | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 8                               | สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน                                             | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 9                               | องค์กรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร                                                          | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 10                              | หน่วยงานมีการจัดเตรียมความพร้อมและมีมาตรการชัดเจนในการจัดการสภาพการทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่างๆ | 1            | 0       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| <b>ด้านลักษณะงาน</b>            |                                                                                                     |              |         |         |             |          |
| 11                              | ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน                                                      | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 12                              | งานที่รับผิดชอบอยู่นี้ มีความสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ                        | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 13                              | งานที่ท่านทำอยู่นั้น เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน          | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 14                              | งานที่ท่านทำอยู่นั้น ท่านมีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานของท่านเอง        | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |

| ข้อ                                                           | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                                    | ผู้เชี่ยวชาญ |         |         | คะแนนเฉลี่ย | แปลผล    |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|---------|-------------|----------|
|                                                               |                                                                                            | คนที่ 1      | คนที่ 2 | คนที่ 3 |             |          |
| 15                                                            | ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม                                                        | 1            | 0       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| <b>ส่วนที่ 2.2 : ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล</b>    |                                                                                            |              |         |         |             |          |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้า/ลูกน้อง</b>       |                                                                                            |              |         |         |             |          |
| 16                                                            | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน        | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 17                                                            | ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 18                                                            | หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบ ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน                   | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 19                                                            | ท่านสามารถปรึกษากับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง                                   | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 20                                                            | ท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี                                            | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น</b> |                                                                                            |              |         |         |             |          |
| 21                                                            | เพื่อนร่วมงานแผนกอื่นให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรแก่ท่านเสมอ                                  | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 22                                                            | ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นได้เสมอเมื่อมีปัญหา                   | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 23                                                            | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน                                            | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 24                                                            | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน                                              | 0            | 1       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |

| ข้อ                                                               | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                              | ผู้เชี่ยวชาญ |         |         | คะแนนเฉลี่ย | แปลผล    |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------|---------|---------|-------------|----------|
|                                                                   |                                                                      | คนที่ 1      | คนที่ 2 | คนที่ 3 |             |          |
| 25                                                                | ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน                          | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน</b> |                                                                      |              |         |         |             |          |
| 26                                                                | เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรแก่ท่านเสมอ                   | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 27                                                                | ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา     | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 28                                                                | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน                      | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 29                                                                | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน                        | 0            | 1       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| 30                                                                | ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน                          | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| <b>ส่วนที่ 2.3 : ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน</b>             |                                                                      |              |         |         |             |          |
| <b>ด้านความพึงพอใจในงาน</b>                                       |                                                                      |              |         |         |             |          |
| 31                                                                | ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน      | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 32                                                                | ท่านทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ                                 | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 33                                                                | ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้ | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 34                                                                | ท่านรอคอยที่จะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้เสมอ                       | 1            | 0       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| 35                                                                | ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน                 | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |

| ข้อ                           | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                                    | ผู้เชี่ยวชาญ |         |         | คะแนนเฉลี่ย | แปลผล    |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|---------|-------------|----------|
|                               |                                                                                            | คนที่ 1      | คนที่ 2 | คนที่ 3 |             |          |
| <b>ด้านความพึงพอใจในชีวิต</b> |                                                                                            |              |         |         |             |          |
| 36                            | จากอดีตถึงปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จต่างๆในชีวิต                          | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 37                            | ท่านเห็นว่าการดำเนินชีวิตของท่านที่ผ่านมาโดยรวมเป็นด้านบวก                                 | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 38                            | ท่านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ                                          | 1            | 1       | 0       | 0.67        | สอดคล้อง |
| 39                            | งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และทำพยายความสามารถของท่าน                     | 0            | 1       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| 40                            | ท่านคิดว่างานที่ทำ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต                                          | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| <b>ด้านเจตคติต่ออาชีพ</b>     |                                                                                            |              |         |         |             |          |
| 41                            | ท่านรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่                      | 1            | 1       | 0       | 0.67        | สอดคล้อง |
| 42                            | ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้                      | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 43                            | ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ภายในองค์กร                             | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 44                            | ท่านรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเอาไว้ | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 45                            | ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร                              | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |



| ข้อ                                                                         | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                     | ผู้เชี่ยวชาญ |         |         | คะแนนเฉลี่ย | แปลผล    |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|---------|-------------|----------|
|                                                                             |                                                                             | คนที่ 1      | คนที่ 2 | คนที่ 3 |             |          |
| <b>ส่วนที่ 2.4 : ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</b> |                                                                             |              |         |         |             |          |
| <b>พฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ</b>                                      |                                                                             |              |         |         |             |          |
| 46                                                                          | ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้           | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 47                                                                          | ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน       | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 48                                                                          | ท่านช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงานที่มากเกินไปด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง   | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 49                                                                          | ท่านมักช่วยแนะนำเรื่องต่างๆ ให้แก่พนักงานใหม่ แม้จะไม่ใชหน้าที่ของท่านก็ตาม | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 50                                                                          | ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน                                 | 0            | 1       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| <b>พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่</b>                                           |                                                                             |              |         |         |             |          |
| 51                                                                          | ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานปกติของท่านเอง                | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 52                                                                          | ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด       | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 53                                                                          | ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่และดีที่สุด                      | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 54                                                                          | ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ                               | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 55                                                                          | ท่านขอลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นจริงๆ เท่านั้น                              | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |

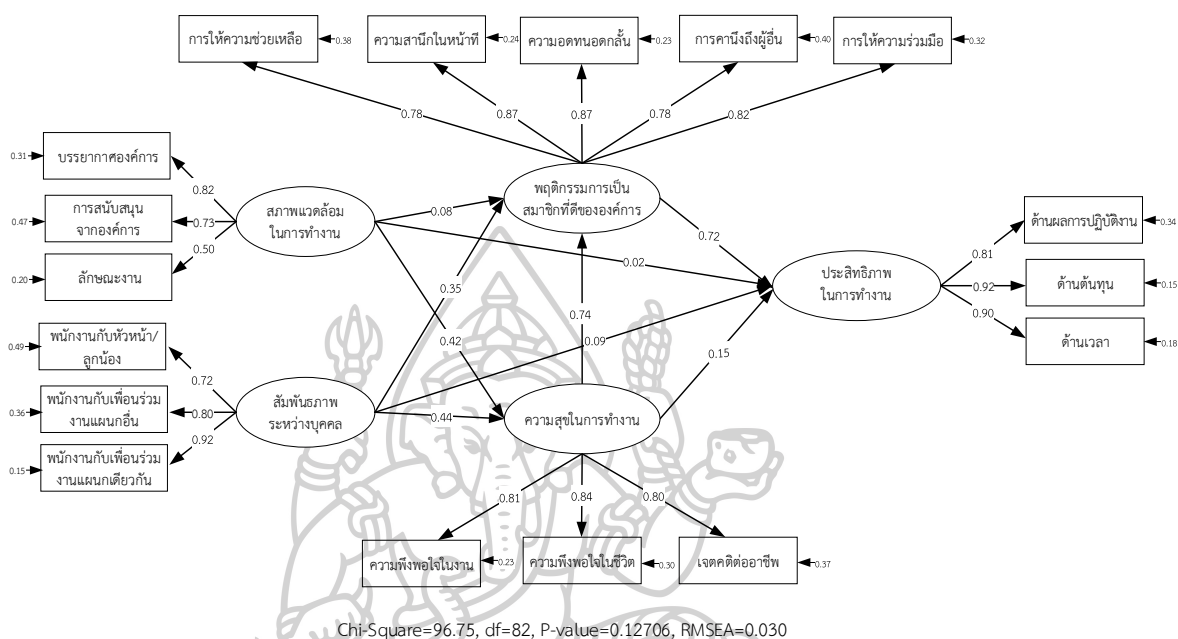
| ข้อ                               | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                                                             | ผู้เชี่ยวชาญ |         |         | คะแนนเฉลี่ย | แปลผล    |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|---------|-------------|----------|
|                                   |                                                                                                                     | คนที่ 1      | คนที่ 2 | คนที่ 3 |             |          |
| <b>พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>    |                                                                                                                     |              |         |         |             |          |
| 56                                | ท่านยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ                                                     | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 57                                | ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน                                   | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 58                                | ท่านยอมรับคำตักเตือน แนะนำ แล้วนำกลับมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น                                                | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 59                                | ท่านมุ่งแก้ไขปัญหาการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น                                                                     | 1            | 0       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| 60                                | ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อความทุกข์ใจในการทำงาน                                                                       | 1            | 0       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| <b>พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น</b> |                                                                                                                     |              |         |         |             |          |
| 61                                | ท่านเต็มใจช่วยทำงานเร่งด่วน แม้ต้องทำงานนอกเวลา                                                                     | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 62                                | ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 63                                | ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน                                                                      | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 64                                | ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่                                           | 1            | 0       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| 65                                | ท่านไม่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว                                                                   | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |

| ข้อ                                                     | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                                                                            | ผู้เชี่ยวชาญ |         |         | คะแนนเฉลี่ย | แปลผล    |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|---------|-------------|----------|
|                                                         |                                                                                                                    | คนที่ 1      | คนที่ 2 | คนที่ 3 |             |          |
| <b>พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ</b>                         |                                                                                                                    |              |         |         |             |          |
| 66                                                      | ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพให้กับหน่วยงาน                                                | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 67                                                      | ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน                                                     | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 68                                                      | ท่านก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน                                                                               | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 69                                                      | ท่านได้อ่านและปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานและองค์กร                                                                 | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 70                                                      | ท่านไม่นำความลับของหน่วยงานหรือองค์กรไปเปิดเผยที่อื่น                                                              | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| <b>ส่วนที่ 2.5 : ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน</b> |                                                                                                                    |              |         |         |             |          |
| <b>ด้านผลของการปฏิบัติงาน</b>                           |                                                                                                                    |              |         |         |             |          |
| 71                                                      | ท่านคิดว่าผลงานของท่านบรรลุผลตามเป้าหมาย                                                                           | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 72                                                      | มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง                                                              | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |
| 73                                                      | ท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น                                  | 1            | 0       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| 74                                                      | เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านทำได้ตามปริมาณงานและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด                               | 1            | 0       | 1       | 0.67        | สอดคล้อง |
| 75                                                      | เมื่อเกิดปัญหาหรือระหว่างการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 1            | 1       | 1       | 1           | สอดคล้อง |

| ข้อ                | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                              | ผู้เชี่ยวชาญ |            |            | คะแนนเฉลี่ย | แปลผล    |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------|------------|------------|-------------|----------|
|                    |                                                                      | คนที่<br>1   | คนที่<br>2 | คนที่<br>3 |             |          |
| <b>ด้านต้นทุน</b>  |                                                                      |              |            |            |             |          |
| 76                 | ท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด      | 1            | 1          | 1          | 1           | สอดคล้อง |
| 77                 | ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ             | 1            | 1          | 1          | 1           | สอดคล้อง |
| 78                 | ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า      | 1            | 1          | 1          | 1           | สอดคล้อง |
| 79                 | ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน | 1            | 1          | 1          | 1           | สอดคล้อง |
| <b>ด้านเวลา</b>    |                                                                      |              |            |            |             |          |
| 80                 | ท่านคิดว่าผลงานของท่านสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดหรือเร็วกว่าที่กำหนด   | 1            | 1          | 1          | 1           | สอดคล้อง |
| 81                 | เวลาในการทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม                                | 1            | 1          | 1          | 1           | สอดคล้อง |
| 82                 | ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับระยะเวลา                         | 1            | 1          | 1          | 1           | สอดคล้อง |
| 83                 | ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน                            | 1            | 1          | 1          | 1           | สอดคล้อง |
| 84                 | ท่านสามารถแก้ปัญหาในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้ดี                      | 1            | 1          | 1          | 1           | สอดคล้อง |
| คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด |                                                                      |              |            |            | 0.93        | สอดคล้อง |



การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย  
บางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งใ  
พื้นที่จังหวัดนครปฐม



ภาพที่ 1 แสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ  
ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็ก  
แห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

เมื่อกำหนดให้

K1 คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

K2 คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

E1 คือ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

E2 คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

E3 คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้น

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (K1) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (E3)

อิทธิพลทางตรง

$$K1 \rightarrow E3 = 0.02$$

อิทธิพลทางอ้อม = 0.34

$$K1 \rightarrow E2 \rightarrow E3 = (0.08)(0.72) = 0.06$$

$$K1 \rightarrow E1 \rightarrow E2 \rightarrow E3 = (0.42)(0.74)(0.72) = 0.22$$

$$K1 \rightarrow E1 \rightarrow E3 = (0.42)(0.15) = 0.06$$

อิทธิพลรวม = 0.36

2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (K2) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (E3)

ดังนั้น

อิทธิพลทางตรง

$$K2 \rightarrow E3 = 0.09$$

อิทธิพลทางอ้อม = 0.55

$$K2 \rightarrow E2 \rightarrow E3 = (0.35)(0.72) = 0.25$$

$$K2 \rightarrow E1 \rightarrow E2 \rightarrow E3 = (0.44)(0.74)(0.72) = 0.23$$

$$K2 \rightarrow E1 \rightarrow E3 = (0.44)(0.15) = 0.07$$

อิทธิพลรวม = 0.64

3. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (E1) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (E3) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

$$E1 \rightarrow E3 = 0.15$$

อิทธิพลทางอ้อม = 0.53

$$E1 \rightarrow E2 \rightarrow E3 = (0.74)(0.72) = 0.53$$

อิทธิพลรวม = 0.68

4. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (E2) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (E3) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

$$E2 \rightarrow E3 = 0.72$$

อิทธิพลทางอ้อม = 0

อิทธิพลรวม = 0.72





## ค่าความเชื่อมั่น

## Reliability Statistics

|                                                                                            |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)                                                        | .985 |
| ค่าความเชื่อมั่นขึ้นอยู่กับรายการมาตรฐาน<br>(Cronbach's Alpha Based on Standardized Items) | .985 |
| จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (N of Items)                                                            | 84   |

## ผลการทดสอบราย Item

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                                                          | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------|--------------------|
| 1   | ท่านและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ                                  | 2.7333    | .82768               | 30                 |
| 2   | ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร                                                         | 2.7667    | .67891               | 30                 |
| 3   | ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่                        | 2.3667    | .66868               | 30                 |
| 4   | สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความสะอาดอย่างเหมาะสม                                                  | 2.4333    | .50401               | 30                 |
| 5   | กฎระเบียบและระบบงานของหน่วยงาน ทำให้ปฏิบัติงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ                            | 2.5333    | .57135               | 30                 |
| 6   | สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย                                                    | 2.7667    | .89763               | 30                 |
| 7   | สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ                                       | 2.7000    | .83666               | 30                 |
| 8   | สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน                                             | 2.6333    | .66868               | 30                 |
| 9   | องค์กรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร                                                          | 3.2000    | .80516               | 30                 |
| 10  | หน่วยงานมีการจัดเตรียมความพร้อมและมีมาตรการชัดเจนในการจัดการสภาพการทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่างๆ | 2.7000    | .79438               | 30                 |
| 11  | ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน                                                      | 2.5000    | .86103               | 30                 |
| 12  | งานที่รับผิดชอบอยู่นี้ มีความสำคัญที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ                            | 2.6000    | .81368               | 30                 |

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                                                   | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------|--------------------|
| 13  | งานที่ท่านทำอยู่นั้น เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในหลายๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน  | 2.6000    | .81368               | 30                 |
| 14  | งานที่ท่านทำอยู่นั้น ท่านมีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานของท่านเอง | 2.4667    | .77608               | 30                 |
| 15  | ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม                                                          | 2.7333    | .73968               | 30                 |
| 16  | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน         | 2.6667    | .95893               | 30                 |
| 17  | ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่   | 2.8333    | .94989               | 30                 |
| 18  | หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบ ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน                     | 2.3667    | .99943               | 30                 |
| 19  | ท่านสามารถปรึกษากับหัวหน้างาน/ผู้บังคับ บัญชาได้ทุกเรื่อง                                    | 2.5000    | .97379               | 30                 |
| 20  | ท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี                                              | 2.5000    | .73108               | 30                 |
| 21  | เพื่อนร่วมงานแผนกอื่นให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรแก่ท่านเสมอ                                   | 2.5000    | .77682               | 30                 |
| 22  | ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นได้เสมอเมื่อมีปัญหา                     | 2.6000    | .85501               | 30                 |
| 23  | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน                                              | 2.3667    | .80872               | 30                 |
| 24  | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน                                                | 2.3667    | .66868               | 30                 |
| 25  | ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน                                                  | 2.6667    | .75810               | 30                 |
| 26  | เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรแก่ท่านเสมอ                                           | 2.5667    | .67891               | 30                 |
| 27  | ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา                             | 2.6333    | .66868               | 30                 |
| 28  | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน                                              | 2.4333    | .56832               | 30                 |
| 29  | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน                                                | 2.5333    | .68145               | 30                 |
| 30  | ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน                                                  | 2.6667    | .84418               | 30                 |

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                                                 | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------|--------------------|
| 31  | ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน                            | 2.4333    | .67891               | 30                 |
| 32  | ท่านทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ                                                       | 2.5333    | .77608               | 30                 |
| 33  | ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้                       | 2.7000    | .83666               | 30                 |
| 34  | ท่านรอคอยที่จะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆให้เสมอ                                              | 2.6667    | .66089               | 30                 |
| 35  | ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน                                       | 2.7333    | .98027               | 30                 |
| 36  | จากอดีตถึงปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จต่างๆในชีวิต                          | 2.5000    | .73108               | 30                 |
| 37  | ท่านเห็นว่าการดำเนินชีวิตของท่านที่ผ่านมาโดยรวมเป็นด้านบวก                                 | 2.6000    | .67466               | 30                 |
| 38  | ท่านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ                                          | 2.6667    | .60648               | 30                 |
| 39  | งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน                     | 2.6667    | .80230               | 30                 |
| 40  | ท่านคิดว่างานที่ทำ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต                                          | 2.5667    | .89763               | 30                 |
| 41  | ท่านรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่                      | 2.7000    | .70221               | 30                 |
| 42  | ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้                      | 2.6000    | .72397               | 30                 |
| 43  | ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ภายในองค์กร                             | 2.3667    | .92786               | 30                 |
| 44  | ท่านรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเอาไว้ | 2.5667    | .89763               | 30                 |
| 45  | ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร                              | 3.0667    | .69149               | 30                 |
| 46  | ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้                          | 2.3000    | .79438               | 30                 |

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                                                                          | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------|--------------------|
| 47  | ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน                                               | 2.4333    | .67891               | 30                 |
| 48  | ท่านช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงานที่มากเกินไปด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง                                           | 2.4000    | .72397               | 30                 |
| 49  | ท่านมักช่วยแนะนำเรื่องต่างๆ ให้แก่พนักงานใหม่ แม้จะไม่ใช่หน้าที่ของท่านก็ตาม                                        | 2.4667    | .86037               | 30                 |
| 50  | ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน                                                                         | 2.2667    | .82768               | 30                 |
| 51  | ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติของท่านเอง                                                         | 2.4000    | .96847               | 30                 |
| 52  | ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด                                               | 2.2333    | .77385               | 30                 |
| 53  | ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่และดีที่สุด                                                              | 2.2000    | .80516               | 30                 |
| 54  | ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ                                                                       | 2.2333    | .81720               | 30                 |
| 55  | ท่านขอลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นจริงๆ เท่านั้น                                                                      | 2.1000    | .95953               | 30                 |
| 56  | ท่านยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ                                                     | 2.5667    | .67891               | 30                 |
| 57  | ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน                                   | 2.7667    | .77385               | 30                 |
| 58  | ท่านยอมรับคำตักเตือน แนะนำ แล้วนำกลับมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น                                                | 2.3000    | .70221               | 30                 |
| 59  | ท่านมุ่งแก้ไขปัญหาการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น                                                                     | 2.3667    | .80872               | 30                 |
| 60  | ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อความทุกข์ใจในการทำงาน                                                                       | 2.2667    | .73968               | 30                 |
| 61  | ท่านเต็มใจช่วยทำงานเร่งด่วน แม้ต้องทำงานนอกเวลา                                                                     | 2.2000    | .76112               | 30                 |
| 62  | ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 2.2667    | .63968               | 30                 |
| 63  | ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหากับเพื่อนร่วมงาน                                                                         | 2.2000    | .71438               | 30                 |

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                                                                     | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------|--------------------|
| 64  | ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่                                      | 2.2000    | .76112               | 30                 |
| 65  | ท่านไม่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว                                                              | 2.3000    | .79438               | 30                 |
| 66  | ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพให้กับหน่วยงาน                                            | 2.2667    | .58329               | 30                 |
| 67  | ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน                                                 | 2.3333    | .66089               | 30                 |
| 68  | ท่านก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน                                                                           | 2.4333    | .62606               | 30                 |
| 69  | ท่านได้อ่านและปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานและองค์กร                                                             | 2.3667    | .80872               | 30                 |
| 70  | ท่านไม่นำความลับของหน่วยงานหรือองค์กรไปเปิดเผยที่อื่น                                                          | 2.1667    | .83391               | 30                 |
| 71  | ท่านคิดว่าผลงานของท่านบรรลุผลตามเป้าหมาย                                                                       | 2.4000    | .67466               | 30                 |
| 72  | มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง                                                          | 2.5333    | .86037               | 30                 |
| 73  | ท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น                              | 2.3000    | .74971               | 30                 |
| 74  | เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านทำได้ตามปริมาณงานและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด                           | 2.3333    | .66089               | 30                 |
| 75  | เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 2.3000    | .65126               | 30                 |
| 76  | ท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด                                                | 2.3667    | .66868               | 30                 |
| 77  | ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ                                                       | 2.4000    | .62146               | 30                 |
| 78  | ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า                                                | 2.5667    | .85836               | 30                 |
| 79  | ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน                                           | 2.4333    | .62606               | 30                 |
| 80  | ท่านคิดว่าผลงานของท่านสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดหรือเร็วกว่าที่กำหนด                                             | 2.4333    | .56832               | 30                 |

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                   | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-----|----------------------------------------------|-----------|----------------------|--------------------|
| 81  | เวลาในการทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม        | 2.5333    | .81931               | 30                 |
| 82  | ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับระยะเวลา | 2.5667    | .89763               | 30                 |
| 83  | ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน    | 2.2333    | .72793               | 30                 |
| 84  | ท่านสามารถแก้ปัญหาในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดี | 2.2667    | .73968               | 30                 |

#### ผลการทดสอบรายการรวม (Item-Total Statistics)

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                                   | ค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมด | ค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด | ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร | ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรทั้งหมด |
|-----|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------------------|
| 1   | ท่านและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ           | 208.9333                  | 1832.271                       | .714                      | .985                             |
| 2   | ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร                                  | 208.9000                  | 1858.576                       | .419                      | .985                             |
| 3   | ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่ | 209.3000                  | 1857.666                       | .441                      | .985                             |
| 4   | สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความสะอาดอย่างเหมาะสม                           | 209.2333                  | 1870.944                       | .283                      | .985                             |
| 5   | กฎระเบียบและระบบงานของหน่วยงาน ทำให้ปฏิบัติงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ     | 209.1333                  | 1854.395                       | .586                      | .985                             |
| 6   | สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย                             | 208.9000                  | 1833.197                       | .644                      | .985                             |
| 7   | สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ                | 208.9667                  | 1834.792                       | .670                      | .985                             |
| 8   | สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน                      | 209.0333                  | 1854.516                       | .496                      | .985                             |

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                                                          | ค่าเฉลี่ย<br>ของตัว<br>แปร<br>ทั้งหมด | ค่าความ<br>แปรปรวน<br>ของตัวแปร<br>ทั้งหมด | ความ<br>สัมพันธ์<br>ระหว่าง<br>ตัวแปร | ค่าความ<br>เชื่อมั่นของ<br>ตัวแปร<br>ทั้งหมด |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|
| 9   | องค์กรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร                                                          | 208.4667                              | 1843.016                                   | .577                                  | .985                                         |
| 10  | หน่วยงานมีการจัดเตรียมความพร้อมและมีมาตรการชัดเจนในการจัดการสภาพการทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่างๆ | 208.9667                              | 1830.102                                   | .777                                  | .985                                         |
| 11  | ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน                                                      | 209.1667                              | 1828.626                                   | .736                                  | .985                                         |
| 12  | งานที่รับผิดชอบอยู่นี้ มีความสำคัญที่<br>จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ                        | 209.0667                              | 1831.168                                   | .743                                  | .985                                         |
| 13  | งานที่ท่านทำอยู่นั้น เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน          | 209.0667                              | 1845.030                                   | .541                                  | .985                                         |
| 14  | งานที่ท่านทำอยู่นั้น ท่านมีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานของท่านเอง        | 209.2000                              | 1828.510                                   | .820                                  | .985                                         |
| 15  | ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม                                                                 | 208.9333                              | 1852.616                                   | .477                                  | .985                                         |
| 16  | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง<br>และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน             | 209.0000                              | 1830.345                                   | .637                                  | .985                                         |
| 17  | ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือ<br>ความคิดตนเองเป็นใหญ่      | 208.8333                              | 1826.902                                   | .686                                  | .985                                         |
| 18  | หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีความ<br>รับผิดชอบ ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้กับ<br>ท่าน                  | 209.3000                              | 1823.872                                   | .687                                  | .985                                         |

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                                   | ค่าเฉลี่ย<br>ของตัว<br>แปร<br>ทั้งหมด | ค่าความ<br>แปรปรวน<br>ของตัวแปร<br>ทั้งหมด | ความ<br>สัมพันธ์<br>ระหว่าง<br>ตัวแปร | ค่าความ<br>เชื่อมั่นของ<br>ตัวแปร<br>ทั้งหมด |
|-----|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|
| 19  | ท่านสามารถปรึกษากับหัวหน้างาน/ผู้<br>บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง                 | 209.1667                              | 1821.868                                   | .730                                  | .985                                         |
| 20  | ท่านและผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้<br>เป็นอย่างดี                          | 209.1667                              | 1841.316                                   | .664                                  | .985                                         |
| 21  | เพื่อนร่วมงานแผนกอื่นให้ความช่วยเหลือ<br>เอื้ออาทรแก่ท่านเสมอ                | 209.1667                              | 1836.902                                   | .691                                  | .985                                         |
| 22  | ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับ<br>เพื่อนร่วมงานแผนกอื่นได้เสมอเมื่อมีปัญหา | 209.0667                              | 1841.651                                   | .561                                  | .985                                         |
| 23  | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อน<br>ร่วมงาน                          | 209.3000                              | 1864.079                                   | .269                                  | .985                                         |
| 24  | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้<br>ความสามารถของท่าน                            | 209.3000                              | 1848.769                                   | .597                                  | .985                                         |
| 25  | ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อน<br>ร่วมงาน                              | 209.0000                              | 1852.276                                   | .470                                  | .985                                         |
| 26  | เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทร<br>แก่ท่านเสมอ                       | 209.1000                              | 1844.438                                   | .663                                  | .985                                         |
| 27  | ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำกับ<br>เพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา         | 209.0333                              | 1844.999                                   | .663                                  | .985                                         |
| 28  | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อน<br>ร่วมงาน                          | 209.2333                              | 1855.909                                   | .558                                  | .985                                         |
| 29  | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้<br>ความสามารถของท่าน                            | 209.1333                              | 1837.775                                   | .775                                  | .985                                         |
| 30  | ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อน<br>ร่วมงาน                              | 209.0000                              | 1846.621                                   | .499                                  | .985                                         |
| 31  | ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่<br>ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน          | 209.2333                              | 1844.806                                   | .656                                  | .985                                         |



| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                             | ค่าเฉลี่ย<br>ของตัว<br>แปร<br>ทั้งหมด | ค่าความ<br>แปรปรวน<br>ของตัวแปร<br>ทั้งหมด | ความ<br>สัมพันธ์<br>ระหว่าง<br>ตัวแปร | ค่าความ<br>เชื่อมั่นของ<br>ตัวแปร<br>ทั้งหมด |
|-----|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|
| 32  | ท่านทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ                                   | 209.1333                              | 1832.878                                   | .753                                  | .985                                         |
| 33  | ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้   | 208.9667                              | 1836.171                                   | .651                                  | .985                                         |
| 34  | ท่านรอคอยที่จะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆให้เสมอ                          | 209.0000                              | 1843.241                                   | .702                                  | .985                                         |
| 35  | ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน                   | 208.9333                              | 1839.099                                   | .517                                  | .985                                         |
| 36  | จากอดีตถึงปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จต่างๆในชีวิต      | 209.1667                              | 1838.075                                   | .717                                  | .985                                         |
| 37  | ท่านเห็นว่าการดำเนินชีวิตของท่านที่ผ่านมาโดยรวมเป็นด้านบวก             | 209.0667                              | 1842.340                                   | .704                                  | .985                                         |
| 38  | ท่านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ                      | 209.0000                              | 1856.690                                   | .507                                  | .985                                         |
| 39  | งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน | 209.0000                              | 1828.966                                   | .786                                  | .985                                         |
| 40  | ท่านคิดว่างานที่ทำ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต                      | 209.1000                              | 1821.059                                   | .805                                  | .985                                         |
| 41  | ท่านรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่  | 208.9667                              | 1839.689                                   | .720                                  | .985                                         |
| 42  | ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและสามารถพัฒนาตนเองได้  | 209.0667                              | 1840.961                                   | .677                                  | .985                                         |
| 43  | ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ภายในองค์กร         | 209.3000                              | 1841.872                                   | .512                                  | .985                                         |

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                                                 | ค่าเฉลี่ย<br>ของตัว<br>แปร<br>ทั้งหมด | ค่าความ<br>แปรปรวน<br>ของตัวแปร<br>ทั้งหมด | ความ<br>สัมพันธ์<br>ระหว่าง<br>ตัวแปร | ค่าความ<br>เชื่อมั่นของ<br>ตัวแปร<br>ทั้งหมด |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|
| 44  | ท่านรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสรีจลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเอาไว้ | 209.1000                              | 1829.748                                   | .690                                  | .985                                         |
| 45  | ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร                              | 208.6000                              | 1880.248                                   | .047                                  | .985                                         |
| 46  | ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้                          | 209.3667                              | 1830.723                                   | .768                                  | .985                                         |
| 47  | ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน                      | 209.2333                              | 1839.564                                   | .747                                  | .985                                         |
| 48  | ท่านช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงานที่มากเกินไปด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง                  | 209.2667                              | 1851.926                                   | .499                                  | .985                                         |
| 49  | ท่านมักช่วยแนะนำเรื่องต่างๆ ให้แก่พนักงานใหม่ แม้จะไม่ใช่น้ำที่ของท่านก็ตาม                | 209.2000                              | 1822.579                                   | .820                                  | .985                                         |
| 50  | ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน                                                | 209.4000                              | 1833.352                                   | .698                                  | .985                                         |
| 51  | ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานปกติของตนเอง                                 | 209.2667                              | 1809.995                                   | .881                                  | .984                                         |
| 52  | ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด                      | 209.4333                              | 1829.702                                   | .804                                  | .985                                         |
| 53  | ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่และดีที่สุด                                     | 209.4667                              | 1828.671                                   | .787                                  | .985                                         |
| 54  | ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ                                              | 209.4333                              | 1822.944                                   | .859                                  | .985                                         |

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                                                                                     | ค่าเฉลี่ย<br>ของตัว<br>แปร<br>ทั้งหมด | ค่าความ<br>แปรปรวน<br>ของตัวแปร<br>ทั้งหมด | ความ<br>สัมพันธ์<br>ระหว่าง<br>ตัวแปร | ค่าความ<br>เชื่อมั่นของ<br>ตัวแปร<br>ทั้งหมด |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|
| 55  | ท่านขอลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นจริงๆ<br>เท่านั้น                                                                              | 209.5667                              | 1829.564                                   | .646                                  | .985                                         |
| 56  | ท่านยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่า<br>ข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ                                                            | 209.1000                              | 1847.128                                   | .616                                  | .985                                         |
| 57  | ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัด<br>และความไม่สะดวกต่างๆ ในขั้นตอนการ<br>ปฏิบัติงาน                                      | 208.9000                              | 1842.093                                   | .615                                  | .985                                         |
| 58  | ท่านยอมรับคำตักเตือน แนะนำ แล้วนำ<br>กลับมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น                                                       | 209.3667                              | 1835.964                                   | .782                                  | .985                                         |
| 59  | ท่านมุ่งแก้ไขปัญหาการทำงานมากกว่า<br>วิจารณ์ผู้อื่น                                                                            | 209.3000                              | 1820.907                                   | .898                                  | .984                                         |
| 60  | ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อความทุกข์ใจ<br>ในการทำงาน                                                                              | 209.4000                              | 1841.076                                   | .660                                  | .985                                         |
| 61  | ท่านเต็มใจช่วยทำงานเร่งด่วน แม้ต้อง<br>ทำงานนอกเวลา                                                                            | 209.4667                              | 1834.671                                   | .741                                  | .985                                         |
| 62  | ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน<br>ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจ<br>ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับเพื่อน<br>ร่วมงาน | 209.4000                              | 1840.041                                   | .785                                  | .985                                         |
| 63  | ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้กับเพื่อน<br>ร่วมงาน                                                                             | 209.4667                              | 1833.844                                   | .804                                  | .985                                         |
| 64  | ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง<br>และปฏิบัติหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่                                                   | 209.4667                              | 1825.085                                   | .890                                  | .985                                         |
| 65  | ท่านไม่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อ<br>ประโยชน์ส่วนตัว                                                                          | 209.3667                              | 1839.413                                   | .638                                  | .985                                         |

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                                                                     | ค่าเฉลี่ย<br>ของตัว<br>แปร<br>ทั้งหมด | ค่าความ<br>แปรปรวน<br>ของตัวแปร<br>ทั้งหมด | ความ<br>สัมพันธ์<br>ระหว่าง<br>ตัวแปร | ค่าความ<br>เชื่อมั่นของ<br>ตัวแปร<br>ทั้งหมด |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|
| 66  | ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพให้กับหน่วยงาน                                            | 209.4000                              | 1848.317                                   | .696                                  | .985                                         |
| 67  | ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน                                                 | 209.3333                              | 1839.954                                   | .761                                  | .985                                         |
| 68  | ท่านก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน                                                                           | 209.2333                              | 1844.875                                   | .712                                  | .985                                         |
| 69  | ท่านได้อ่านและปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานและองค์กร                                                             | 209.3000                              | 1823.183                                   | .864                                  | .985                                         |
| 70  | ท่านไม่นำความลับของหน่วยงานหรือองค์กรไปเปิดเผยที่อื่น                                                          | 209.5000                              | 1823.431                                   | .834                                  | .985                                         |
| 71  | ท่านคิดว่าผลงานของท่านบรรลุผลตามเป้าหมาย                                                                       | 209.2667                              | 1839.306                                   | .757                                  | .985                                         |
| 72  | มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง                                                          | 209.1333                              | 1818.120                                   | .882                                  | .984                                         |
| 73  | ท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น                              | 209.3667                              | 1836.447                                   | .724                                  | .985                                         |
| 74  | เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านทำได้ตามปริมาณงานและทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด                           | 209.3333                              | 1855.126                                   | .491                                  | .985                                         |
| 75  | เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 209.3667                              | 1854.171                                   | .516                                  | .985                                         |
| 76  | ท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด                                                | 209.3000                              | 1842.562                                   | .706                                  | .985                                         |

| ข้อ | ชื่อตัวแปร                                                               | ค่าเฉลี่ย<br>ของตัว<br>แปร<br>ทั้งหมด | ค่าความ<br>แปรปรวน<br>ของตัวแปร<br>ทั้งหมด | ความ<br>สัมพันธ์<br>ระหว่าง<br>ตัวแปร | ค่าความ<br>เชื่อมั่นของ<br>ตัวแปร<br>ทั้งหมด |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|
| 77  | ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีความ<br>เหมาะสมกับงานที่ทำ             | 209.2667                              | 1850.064                                   | .619                                  | .985                                         |
| 78  | ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้<br>ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า      | 209.1000                              | 1829.748                                   | .722                                  | .985                                         |
| 79  | ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนา<br>ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน | 209.2333                              | 1848.254                                   | .648                                  | .985                                         |
| 80  | ท่านคิดว่าผลงานของท่านสำเร็จทันตาม<br>เวลาที่กำหนดหรือเร็วกว่าที่กำหนด   | 209.2333                              | 1856.185                                   | .552                                  | .985                                         |
| 81  | เวลาในการทำงานต่อสัปดาห์มีความ<br>เหมาะสม                                | 209.1333                              | 1834.878                                   | .684                                  | .985                                         |
| 82  | ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับ<br>ระยะเวลา                         | 209.1000                              | 1850.093                                   | .423                                  | .985                                         |
| 83  | ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการ<br>ปฏิบัติงาน                            | 209.4333                              | 1834.737                                   | .774                                  | .985                                         |
| 84  | ท่านสามารถแก้ปัญหาในหน้าที่ที่<br>รับผิดชอบได้ดี                         | 209.4000                              | 1839.972                                   | .678                                  | .985                                         |

วิเคราะห์รายการ

|                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| ค่าเฉลี่ย (Mean)                      | 211.6667 |
| ความแปรปรวน (Variance)                | 1883.540 |
| ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation) | 43.39977 |
| จำนวนข้อคำถาม (N of Items)            | 84       |

## ประวัติผู้เขียน

|                   |                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล         | นางสาววิภาวรรณ เส็งสาย                                                                                                                                                                                                                      |
| วัน เดือน ปี เกิด | 12 กรกฎาคม 2525                                                                                                                                                                                                                             |
| สถานที่เกิด       | นครปฐม                                                                                                                                                                                                                                      |
| วุฒิการศึกษา      | พ.ศ.2547 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอาหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร<br>พ.ศ.2559 ศึกษาต่อระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| ที่อยู่ปัจจุบัน   | 90/1 หมู่ 5 ต.ธรรมศาลา อ.เมือง จ.นครปฐม 73000                                                                                                                                                                                               |

