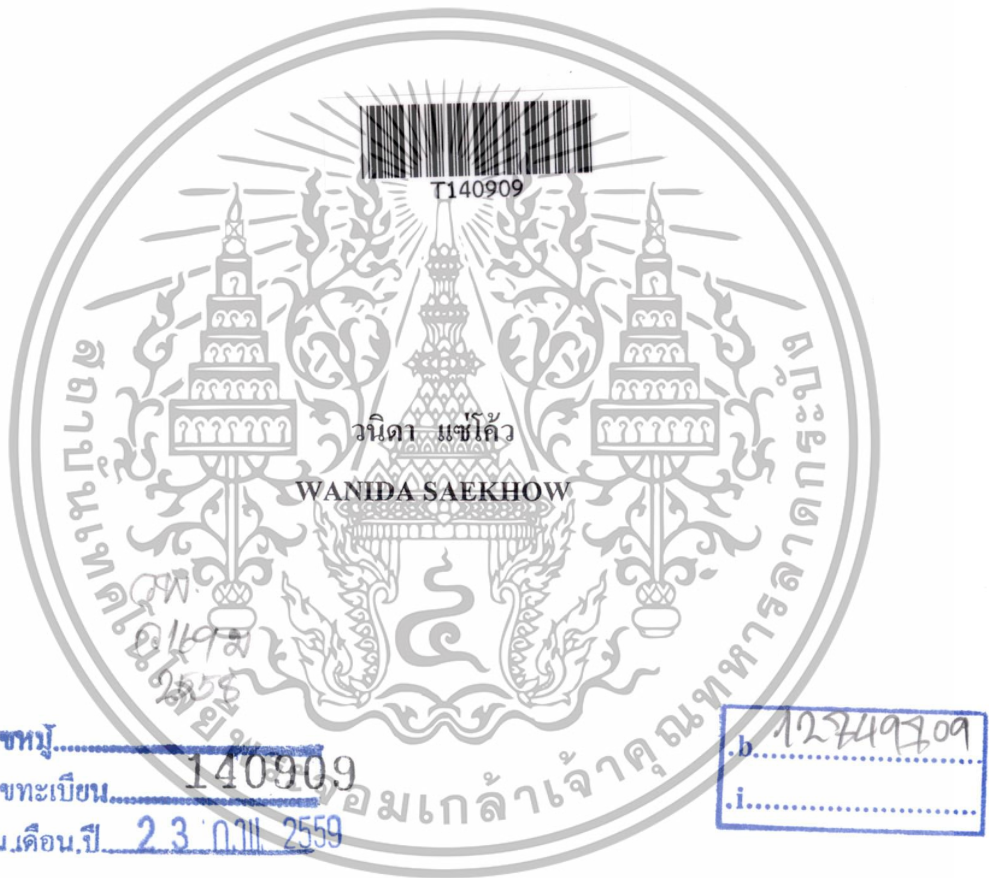


สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

มติบรรยาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน  
ของบริษัท เอสซิลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CLIMATE DIMENSIONS  
AFFECTING WORKPLACE FRIENDSHIPS  
IN ESSILOR MANUFACTURING (THAILAND) CO.,LTD.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2558

KMITL-2015-AMC-M-017-026

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CLIMATE DIMENSIONS  
AFFECTING WORKPLACE FRIENDSHIPS  
IN ESSILOR MANUFACTURING (THAILAND) CO.,LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2015**

**KMITL-2015-AMC-M-017-026**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพใน  
สถานที่ทำงานของบริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย)  
จำกัด

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CLIMATE  
DIMENSIONS AFFECTING WORKPLACE FRIENDSHIPS IN  
ESSILOR MANUFACTURING (THAILAND) CO.,LTD.

นักศึกษา

นางสาวนิตา แซ่โก้ว

รหัสประจำตัว

55671861

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส

ไพฑูรย์เจริญฤติกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ

โรจน์นัฐติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วัลย์ลักษณ์ อัครธีรวงศ์	
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติกุล	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นัฐติกุล	
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธี	
ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 7 กรกฎาคม 2558 เวลา 12.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อานวย แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
วันที่.....เดือน.....ปี.....  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**หัวข้อวิทยานิพนธ์**

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพ  
ในสถานที่ทำงานของบริษัท เอสซีเอส อี แมนูแฟคเจอร์ริง  
(ประเทศไทย) จำกัด

**นักศึกษา**

นางสาววนิดา แซ่โล้ว

**รหัสประจำตัว**

55671861

**ปริญญา**

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**สาขาวิชา**

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

**พ.ศ.**

2558

**อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก

**อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์กุล

### **บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานและมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทเอสซีเอส อี แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน จำนวนทั้งสิ้น 348 คน ที่ได้จากการใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่าระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานของพนักงานของบริษัทเอสซีเอส อี แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน ได้แก่ การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน และสวัสดิการ ส่วนการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมและการฝึกอบรมไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Thesis Title** Human Resource Management Climate Dimensions  
Affecting Workplace Friendships in Essilor Manufacturing  
(Thailand) Co.,Ltd.

**Student** Miss Wanida Saekhow

**Student ID.** 55671861

**Degree** Master of Business Administration

**Program** Industrial Business Administration

**Year** 2015

**Thesis Advisor** Assistant Professor Dr. Manat Pithuncharurnlap

**Thesis Co-Advisor** Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

The purposes of this research were to study the level of workplace friendships and human resource management climate dimensions affecting workplace friendships in Essilor (Thailand) Co., Ltd. The study sample consisted of 348 employees, which were drawn by simple random sampling method. Questionnaire was used as research instrument. The data were analyzed for percentage, mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used for hypothesis testing. The results showed that the level of workplace friendships was at medium level. The variables “supervisory support” and “welfare” show that they had a significant positive effect on workplace friendships. On the other hand job autonomy, level of participation and training had no effect on workplace friendships.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนนินรุตติกุล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยการให้คำแนะนำ ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ผู้ให้การศึกษา รวมถึงให้ความรักและกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ซึ่งเคยให้ความช่วยเหลือและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำหรับโอกาสทางการศึกษาที่ดี ขอขอบคุณพี่ๆ และเพื่อนๆ สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำที่ดีเสมอมา ตลอดจนบุคคลที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ที่ให้ความช่วยเหลือ และให้การสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2558

วนิดา แซ่โศ้ว

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน.....	9
2.1.1 ความหมายของมิตรภาพในสถานที่ทำงาน.....	9
2.1.2 ความสำคัญของมิตรภาพในสถานที่ทำงาน.....	11
2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน.....	11
2.1.4 แนวทางการเกิดมิตรภาพในสถานที่ทำงาน.....	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับมิติบรรยากาศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	14
2.2.1 มิติบรรยากาศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	14
2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับมิติบรรยากาศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	15
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เอสซีอีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.....	24
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1.1 ประชากร.....	36
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	36
3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ.....	37
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	40
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ.....	40
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา.....	43
3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน.....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	52
4.2.1 การให้อิสระในการทำงาน.....	53
4.2.2 การมีส่วนร่วม.....	55
4.2.3 การฝึกอบรม.....	56
4.2.4 สวัสดิการ.....	58
4.2.5 การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน.....	59
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน.....	61
4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ.....	62
4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข.....	63
4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน.....	65
4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านด้านความมีน้ำใจ.....	66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มี ผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน.....	68
4.4.1 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน ด้านความช่วยเหลือ.....	68
4.4.2 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน ด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข.....	69
4.4.3 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน ด้านคำแนะนำตักเตือน.....	70
4.4.4 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน ด้านความมีน้ำใจ.....	71
4.4.5 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน โดยรวม.....	72
4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างมิตรภาพในสถานที่ ทำงาน.....	73
บทที่ 5 สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย.....	75
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	75
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	77
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย แบ่งสัดส่วนตามหน่วยปฏิบัติงาน.....	37
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	39
3.3 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	42
4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติบรรยากาศ การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	52
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติบรรยากาศ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน.....	54
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติบรรยากาศ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการมีส่วนร่วม.....	55
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติบรรยากาศ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม.....	56
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติบรรยากาศ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสวัสดิการ.....	58
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติบรรยากาศ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน.....	59
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติรูปภาพใน สถานที่ทำงาน.....	61
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติรูปภาพใน สถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ.....	62
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติรูปภาพใน สถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข.....	63
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติรูปภาพใน สถานที่ทำงานด้านคำแนะนำคำเตือน.....	65
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติรูปภาพใน สถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ.....	66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ.....	68
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข.....	69
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน.....	70
4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ.....	71
4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม.....	72
4.18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มมิตรภาพในสถานที่ทำงานของพนักงาน.....	73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย .....	6
2.1 ประวัติความเป็นมาบริษัทเอสซีทีออร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.....	24
3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ.....	48



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสถานะแวดล้อม วัฒนธรรมต่างๆ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีสิ่งประดิษฐ์คิดค้นสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มากขึ้น รวมถึงวิถีชีวิตและรูปแบบการใช้ชีวิตของประชากรในยุคปัจจุบันใช้สายตากับเทคโนโลยีมากขึ้น เช่น แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์ มือถือ เป็นต้น ซึ่งหากใช้เกินพอดีย่อมมีผลต่อสายตา ทำให้ผู้ที่มีความผิดปกติทางสายตามีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยลำดับ ในขณะที่เดียวกันการแข่งขันพัฒนาผลิตภัณฑ์ทั้งด้านรูปแบบและคุณสมบัติในการใช้งานของผู้ผลิตเลนส์แว่นตา กระตุ้นให้การใส่แว่นตาในลักษณะแฟชั่นได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น โดยคนๆ หนึ่งอาจจะมีแว่นตามากกว่า 1 อัน ในรูปแบบหรือสีอันหลากหลายเพื่อเข้ากันเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย หรือเพื่อใช้ในวาระที่แตกต่างกัน เช่น แว่นใช้ในที่ทำงาน แว่นกันแดดเมื่อออกนอกอาคารหรือขับรถ และแว่นที่ใช้ในการออกกำลังกายกำกวม เป็นต้น ส่งผลให้ความต้องการเลนส์แว่นตาขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งตลาดในประเทศและตลาดต่างประเทศ

ปัจจุบันครึ่งหนึ่งของประชากรโลก หรือประมาณ 4,000 ล้านคนมีปัญหาด้านสายตา โดยเฉพาะผู้มีอายุสูงว่า 45 ปี เกือบทั้งหมดต้องใช้แว่นสายตาสำหรับอ่านหนังสือ ความต้องการเลนส์ทั่วโลกประมาณ 878 ล้านเลนส์หรือคิดเป็นร้อยละ 22 (193.3 ล้านเลนส์) ที่ส่งออกจากประเทศไทย โดยที่ความต้องการพลาสติกเลนส์ทั่วโลกประมาณ 771 ล้านเลนส์หรือคิดเป็นร้อยละ 25 (191 ล้านเลนส์) ที่ส่งออกจากประเทศ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยสามารถส่งออกเลนส์แว่นตาได้ถึง 1/5 ของทั้งโลก ซึ่งมีอัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมเลนส์แว่นตา 5-10 เปอร์เซ็นต์ต่อปี (ข้อมูลกรมศุลกากร ประเทศไทย ณ เดือนตุลาคม 2554)

จากแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมเลนส์แว่นตามีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการลูกค้าในปริมาณที่เพียงพอ และทันต่อความต้องการของลูกค้าเสมอ เพื่อสร้างยอดขายและรักษาระดับของส่วนแบ่งตลาดไว้ บริษัท เอสซีลอร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นผู้นำด้านการพัฒนาและผลิตเลนส์แว่นสายตา และเทคโนโลยีอุปกรณ์เลนส์ต่างๆ อุตสาหกรรมเลนส์แว่นตาและกรอบแว่นตาในประเทศไทยนั้นมีมูลค่าการตลาดโดยรวมอยู่ที่ประมาณ 5 พันล้านบาท โดยบริษัท เอสซีลอร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีส่วนแบ่งการตลาดในส่วนของเลนส์แว่นตาอยู่ที่ร้อยละ 25 โรงงานของเอสซีลอร์ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งถือเป็นโรงงานการผลิตที่ใหญ่ที่สุดในโลกของบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัท เอสซีลอร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อผู้ใดที่นำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ ถือว่าผิดกฎหมาย และต้องแจ้งเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเป็นศูนย์กลางการผลิต เพื่อจำหน่ายในไทย 5% และในประเทศต่างๆ ทั่วโลก 95% (ไทยแลนด์ อินดัสตรีคอร์ทคอม. 2556)

บริษัท เอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ตระหนักถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์เลนส์สายตาให้มีความคุ้มค่าและเหมาะสมกับความไว้วางใจจากลูกค้าที่มอบให้เสมอมา จึงมีการสนับสนุนฝ่าย Research & Development ที่จะคิดค้นพัฒนาผลิตภัณฑ์เลนส์สายตาให้มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อรองรับความต้องการของผู้บริโภคในตลาดเลนส์สายตาและเพื่อให้สามารถขยายธุรกิจให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ตระหนักถึงคุณภาพของสินค้าว่าคุ้มค่ากับราคา และเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาเกี่ยวกับลูกค้าในภายหลัง และเพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันในตลาดโลก ณ ปัจจุบัน อนาคต และคู่แข่งโดยมีความมุ่งมั่นที่จะขยายตลาดเลนส์สายตาไปทั่วโลก และเพิ่มศักยภาพช่องทางการจำหน่ายให้ถึงขีดสูงสุดจึงพัฒนาผลิตภัณฑ์เลนส์สายตาให้มีความหลากหลายมากขึ้น

ปัจจัยสำคัญหรือตัวแปรที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของบริษัท เอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด บรรลุเป้าหมายได้ นั่นก็คือ บรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ แต่การที่จะให้บุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับในองค์กรร่วมมือกันทำงานนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญในด้านสิ่งแวดล้อมความสะอาด วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จะช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มีส่วนผลักดันให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น ไม่ใช่เพียงเพื่อสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในปัจจุบันเท่านั้น หากแต่เป็นการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและต่อเนื่องในอนาคต ถ้าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์คุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบริษัท เอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่เป็นเลิศ

สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่บุคลากรต้องใช้ชีวิตอยู่เป็นเวลายาวนานในแต่ละวันบุคลากรบางคนใช้เวลามากกว่า 8 ชั่วโมง หรือมากกว่า 1 ใน 3 ของวันอยู่ในที่ทำงาน และการที่คนๆ หนึ่งจะสามารถใช้ชีวิตอยู่ที่ใดที่หนึ่งได้นานๆ นั้น ที่นั่นจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอยู่แล้วรู้สึกสบายใจและเพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กร และอำนวยความสะดวกในการติดต่อหรือมีปฏิสัมพันธ์โดยเปิดโอกาสให้พนักงานภายในองค์กรมีการพัฒนาความสัมพันธ์ และในส่วนนี้คือการให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sias (2009) นั้นจึงเป็นสาเหตุให้การศึกษาเรื่องมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน จึงเป็นแนวคิดที่มีการศึกษากัน ซึ่งบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อมิตรภาพในที่ทำงานเป็นรูปแบบของพฤติกรรม ทักษะ และความรู้สึกร่วมกันที่ให้ความสำคัญเฉพาะระหว่างบุคคล โดยที่เราใช้เวลาร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการพูดคุยและการคิดเกี่ยวกับเรื่องงานการพัฒนาความสัมพันธ์จึงเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน (Sluss and Ashforth, 2007)

บรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรถือว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร การศึกษาขององค์กรในแง่มุมต่างๆ จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะบรรยากาศภายในองค์กรไม่ได้หมายถึงเพียงแต่ว่าเป็นอุณหภูมิหรือภูมิอากาศที่ส่งผลต่อร่างกายเท่านั้น แต่จะหมายครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคคลด้วย ซึ่งบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรนี้มีส่วนสำคัญต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก เพราะถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้อย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศองค์กรไม่ดี ย่อมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนความสามารถของสมาชิกไม่จูงใจให้สมาชิกขององค์กรตั้งใจทำงานเท่าที่ควร เป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ นอกจากนี้ Patterson, et.al. (2005) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า บรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร นอกจากนี้ ยังเห็นว่าหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพราะบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกสั่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม กลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต

บรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่ว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่บทบาทความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของพวกเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนสิ่งต่างๆ ภายในองค์กรที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในองค์กร ซึ่งทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความรู้สึกของคนที่มีต่อองค์กรเรียกว่า บรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โดยบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์บางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานภายในองค์กร ประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการทำงานและความพอใจของคนใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นสู่สาธารณะ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กร และองค์กรที่มีบรรยากาศดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญกำลังใจ ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน และสามารถลดความขัดแย้งระหว่างปฏิบัติงานในองค์กรได้ ในทางกลับกันองค์กรใดที่มีบรรยากาศไม่พึงประสงค์ ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่อยากทำงาน ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้น ในการที่จะทำงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีจะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของข้อมูลที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน และคุณภาพของพนักงานที่ได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพวกเขา และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร Sias (2005)

บรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมมิตรภาพและการเกื้อกูล สามารถช่วยให้ผลงานรวมของทีมดีขึ้นได้ลดปัญหาการติดต่อประสานงานที่แม้แต่ละคนจะมีเนื้องานแตกต่างกันแต่ทุกคนก็จะสามารถทำความเข้าใจและสื่อสารกันง่ายขึ้น ลดการทำงานผิดพลาด และหมดปัญหา งานที่หากคนรับผิดชอบไม่ได้ ให้หมดไปจากองค์กร สถานที่ทำงานเป็นสภาพแวดล้อมในการที่บุคคลที่ทำงานในบริเวณใกล้เคียงและมักจะต้องพึ่งพาคนอื่นในการที่จะบรรลุผลงาน ความสัมพันธ์ของงานที่มีพื้นฐานเหล่านี้จำเป็นต้องให้ความสนใจเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน ความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงานและเพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบของการเสื่อมสภาพของความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์เหล่านี้ถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญในกระบวนการบริหารจัดการและมีอิทธิพลต่อการบริหารควบคุม (Grey and Sturdy, 2007)

จากความสำคัญของบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรนี้มีส่วนสำคัญต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก เพราะถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้อย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศองค์กรไม่ดี ย่อมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนความสามารถของสมาชิกไม่สนใจให้สมาชิกขององค์กรตั้งใจทำงานเท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง มิติบรรยากาศของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน เพื่อผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรของบริษัทเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสังคมของพนักงานที่แข็งแกร่ง ซึ่งเป็นการทำนุรักษานักงานให้ยั่งยืนต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพื่อศึกษามิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ

**สมมติฐานที่ 2** มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข

**สมมติฐานที่ 3** มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน

**สมมติฐานที่ 4** มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ

**สมมติฐานที่ 5** มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม

### 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด อ้างอิงจากแนวความคิดของ (Endah Ibrahim and Carolyn Dickie. 2010) ว่าด้วยเรื่องมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน โดยรูปแบบความคิดที่นำเสนอในบทความจากแนวความคิดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างมิติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยจะเกี่ยวข้องกับด้านความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีระดับของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำมาใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความอิสระในการทำงาน การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่ทันสมัย ระดับของการตัดสินใจ ระดับของการสนับสนุนการดูแลและการจัดสวัสดิการที่มีต่อพนักงาน สถานที่ทำงานเป็นสภาพแวดล้อมในการที่บุคคลที่ทำงานในบริเวณใกล้เคียงมักจะต้องพึ่งพาคนอื่นเพื่อที่จะบรรลุผลงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ของงานที่มีพื้นฐานเหล่านี้จำเป็นต้องให้ความสนใจในการที่จะเกิดผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน และเพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบของการเสื่อมสภาพความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์เหล่านี้ถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญในกระบวนการบริหารจัดการ (Grey and Sturdy, 2007) ดังนั้นการแทรกแซงใดๆ ที่มุ่งประเด็นไปที่การเพิ่มโอกาสในการบำรุงรักษามิตรภาพที่ดีในการทำงานจะอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานของบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 2,886 คน (ข้อมูลจากฐานข้อมูลบริษัท ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2557)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

การให้อิสระในการทำงาน

การมีส่วนร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การฝึกอบรม  
 สวัสดิการ  
 การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ มิตรภาพในสถานที่ทำงาน

### 1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยอยู่ในช่วงระหว่าง  
 เดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2557

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ลักษณะขององค์การ ที่รับรู้ได้ด้วย  
 ความรู้สึกของพนักงานที่สะสมมาเรื่อยๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยในการศึกษา  
 ครั้งนี้จะศึกษามิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากแนวความคิดของ (Endah Ibrahim and  
 Carolyn Dickie, 2010) 5 ด้าน ได้แก่

1.1 การให้อิสระในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ ที่ได้รับ  
 ความไว้วางใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถใน  
 การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้อิสระในการตัดสินใจทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย  
 ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม  
 ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการ  
 ระดมความคิดเห็นเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน  
 เป็นทีม เพื่อให้เป้าหมายของทีมงานประสบความสำเร็จ

1.3 การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือ  
 เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตนาของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมี  
 ประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.4 สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการความสะดวกในด้านต่างๆ ที่ทางบริษัท  
 จัดให้แก่พนักงาน เพื่อบำรุงขวัญให้บุคลากรทำงานได้อย่างสบายใจ พอใจกับงานและทำงานได้  
 อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ การยอมรับการไว้วางใจ มองเห็นคุณค่า มีการยกย่องชมเชย และการให้กำลังใจเป็นแรงเสริมในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นแรงสนับสนุนทั้งทางด้านอารมณ์และ ทางด้านจิตใจ รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ จากหัวหน้างาน

2. มิตรภาพในสถานที่ทำงาน หมายถึง การได้รับคำแนะนำตักเตือน และเมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะสามารถเป็นที่พึ่งพิงได้และจะคอยให้ความช่วยเหลือเสมอ นอกจากนี้เมื่อมีภัยหรือเรื่องอันตราย เพื่อนร่วมงานไม่ทอดทิ้ง รวมถึงการให้คำแนะนำเรื่องที่ไม่เคยรู้ไม่เคยฟังและชี้แนะทางแห่งความก้าวหน้าในงาน เมื่อมีทุกข์และประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานพลอยไม่สบายใจด้วย เมื่อมีใครติเตียนเข้าใจผิด เพื่อนร่วมงานคอยชี้แจงให้ พฤติกรรมและความรู้สึกเหล่านี้ส่งผลต่อความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรที่ได้รับจากทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันจะเป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี



## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยศึกษาจากเอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและมีความชัดเจนซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับมิติบรรยากาศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

#### 2.1.1 ความหมายของมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องมิตรภาพในสถานที่ทำงานพบว่า มีผู้ให้ความหมายดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของมิตรภาพว่าหมายถึง ความ เป็นเพื่อน

Hay (1988 อ้างถึงใน อภิญญา อภินิธิวัฒน์. 2553) ได้ให้คำนิยามว่า มิตรภาพ หมายถึง การพึ่งพาซึ่งกันและกันด้วยความสมัครใจระหว่างคนสองคนที่ซึ่งตั้งใจว่าจะทำให้การไปสู่ เป้าประสงค์ทางสังคมอารมณ์ของผู้ร่วมความสัมพันธ์นั้นเป็นไปได้ง่ายขึ้น และอาจจะ เกี่ยวข้องกับประเภทและระดับของการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนม ความรู้สึก และความช่วยเหลือที่ต่างฝ่ายต่างมีส่วนร่วมอยู่

Aristotle (1989) ที่ระบุไว้ในหนังสือ จริยศาสตร์ชื่อ Nicomachean Ethics มิตรภาพ คือ คุณธรรม หรือภาวะคุณธรรมที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ นับตั้งแต่วัยเด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่มิตรภาพเป็นสิ่งที่ช่วยให้ชีวิตมนุษย์มีความสุข เรียนรู้ข้อผิดพลาด พินิจอุปสรรคได้อย่าง ไม่โดดเดี่ยว รวมทั้งชื่นชมยินดี เมื่อมีความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ จึงไม่อาจอยู่โดดเดี่ยวปราศจากการ มีเพื่อน สำหรับ Aristotle แล้วมิตรภาพมีความหมายลึกซึ้งมากกว่า ความรู้สึกชอบพอ หรือถูกใจกัน มิตรภาพจะเกิดขึ้นแท้จริง จะเกิดขึ้น ได้ก็ด้วย การเห็นคุณค่า ซึ่งกันและกัน ชื่นชมในความดีซึ่งกัน และกัน ยอมรับและเข้าใจใน ความเป็นตัวตนของกันและกัน โดยไม่ได้หวังประโยชน์ใดๆ จากกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นเป้าหมาย มิตรภาพที่มีพื้นฐานอยู่บนผลประโยชน์ ย่อมไม่ใช่มิตรภาพที่แท้จริง เป็นเพียง มิตรภาพที่ฉาบฉวยและเปราะบาง แต่มิตรภาพที่แท้จริงนอกจากจะมีพื้นฐาน อยู่บนความชื่นชม ความดีซึ่งกันและกันแล้ว ด้วยเหตุนี้ผู้ที่สามารถเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันและกัน ได้จึงเป็นคนดีและเป็นผู้ มีคุณธรรม การมีเพื่อนที่ดีจึงเปรียบเสมือนได้พรอันประเสริฐ

Nielsen, Jex and Adams (2000 อ้างถึงใน นิติธร กาญจนกุล. 2553) ได้ให้ความหมายของ มิตรภาพในที่ทำงานว่า หมายถึง ความตระหนักและความสนใจที่แสดงถึงความสัมพันธ์เป็นน้ำหนึ่ง ใจเดียวกันต่อผู้อื่น และนำไปสู่การเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันเป็นการสะท้อนถึง ความรู้สึกผูกพันกับผู้อื่น โดยมีได้ถูกบังคับหรือได้รับแรงกดดัน

Lyubomirsky King and Diener (2005 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ลั่ว. 2553) ได้กล่าวว่า มิตรภาพในสถานที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกในระยะสั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความสุขในระยะยาว โดยที่ความสุขจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้เชิงบวกของทุกๆ ด้านในชีวิต เช่น พึงพอใจกับชีวิตครอบครัว ความรัก มิตรภาพกลุ่มเพื่อน สุขภาพ การศึกษา การทำงาน กิจกรรมใน เวลาว่าง ที่อยู่อาศัยและความสะดวกในการเดินทาง ในขณะที่เดียวกัน ความรู้สึกทางบวก สามารถ ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ โดยผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกมักจะช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน ปกป้ององค์กร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และช่วยพัฒนา ความสามารถของผู้อื่นในองค์กร

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) กล่าวว่า มิตรภาพในสถานที่ทำงาน หมายถึง การแสดง อารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงการใช้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระหว่างผู้ร่วมงานทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ ตนทำ กระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากงานที่ ทำทนาย มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือ และคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มิตรภาพในสถานที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน เป็นความเกี่ยวข้องของ บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีการติดต่อสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์กันทางจิตใจ และนำไปสู่การเกิด ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกผูกพันกับผู้อื่น โดยมีได้ถูกบังคับหรือ ได้รับแรงกดดันกันและกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันเป็นพื้นฐานในการที่จะอยู่ร่วมกันใน สถานที่ทำงานอย่างมีความสุข

### 2.1.2 ความสำคัญของมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

Weiten & Lloyd (1994 : 377-379 อ้างถึงใน พิทยา แจ่มศักดิ์ . 2556) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีมิตรภาพในสถานที่ทำงานว่า มิตรภาพที่ดีระหว่างบุคคลในการทำงาน การได้รับการชมเชยและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้มีทัศนคติต่องานหรือเกิดความรู้สึกชื่นชอบงาน และพิจารณาจากคุณค่าของงาน ความท้าทายและความหลากหลายในงาน อิสระในการทำงาน การยอมรับ ผลตอบแทนที่ดี และเกิดความมั่นคงในงาน

Rego and Cunha (2008) ได้กล่าวว่า การสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นแนวปฏิบัติอย่างหนึ่งที่ทำให้องค์กรนำไปสร้างความสุขให้กับพนักงานได้

Aristotle (1989) ที่ระบุไว้ในหนังสือ จริยศาสตร์ชื่อ Nicomachean Ethics ได้กล่าวว่า ความสำคัญของมิตรภาพ ไม่เพียงแต่ให้ชีวิตมีความสุข ความดีในระดับบุคคลเท่านั้น แต่มิตรภาพยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดความสงบสุขในสังคม ในสถานที่ที่มนุษย์อาศัยอยู่ ช่วยทำให้เกิดความเที่ยงธรรมและมีเกียรติ ทั้งนี้เพราะมิตรภาพ ทำให้เกิดการเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงออกถึงสภาวะทางศีลธรรมที่บุคคลมีต่อกันคือ ความรัก ความชื่นชมในความดีและความปรารถนาดีที่ต่างฝ่ายต่างมีให้กัน เป็นมิตรภาพที่อยู่บนความเสมอภาค ดังคำพังเพยของสังคมกรีก ที่กล่าวว่า “มิตรภาพคือความเสมอภาค” (Friendship is equality)

ดังนั้นสามารถสรุปสาระสำคัญของมิตรภาพในสถานที่ทำงาน คือ การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นจะมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การให้คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือ การเปิดเผยความซื่อสัตย์ของตน โดยแสดงออกผ่านความคิด ความรู้สึกและข้อมูลส่วนตัว สามารถร่วมงานกันได้เสมอ มีความไว้วางใจกันและมีความจงรักภักดีต่อกัน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติต่องานหรือเกิดความรู้สึกชื่นชอบงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของที่องค์กรได้อย่างมีความสุข

### 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับมิตรภาพในสถานที่ทำงานเริ่มต้นมาจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ของ Hackman & Lawler (1971 อ้างถึงใน นิติธร กาญจนกุล. 2553) ซึ่งได้อธิบายคุณลักษณะงานที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจสูง ความพึงพอใจในงานสูง ขาดงานไม่บ่อย และผลปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง จะประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก (Core Dimensions) ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ทักษะอันหลากหลายที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ความมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง อิสรภาพและอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
3. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ความสมบูรณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเห็นผลลัพธ์ของงานได้อย่างชัดเจน
4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การได้รับข้อมูลที่ตรงและชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิผลของงาน

เมื่องานมี 4 องค์ประกอบหลักที่สูงขึ้น พนักงานก็จะเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น นั่นเป็นเพราะว่า “การปฏิบัติงานบางสิ่งให้สำเร็จได้นั้น พนักงานจะรู้สึกว่ามันมีความหมาย” Hackman and Lawler (1971: 274) ต่อมาอีก 4 ปี Hackman and Oldham (1975) ได้พัฒนาองค์ประกอบหลักเพิ่มขึ้นอีก 1 องค์ประกอบ คือ

1. ความสำคัญของงาน (Task Significant) หมายถึง ผลกระทบของงานที่มีต่อชีวิตหรือการปฏิบัติงานของผู้อื่น

นอกเหนือจากองค์ประกอบหลักแล้ว Hackman and Lawler (1971) ยังได้เพิ่มเติมองค์ประกอบปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Dimensions) ดังนี้

2. การติดต่อกับผู้อื่น (Dealing with Others) หมายถึง ความจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกขององค์กรหรือลูกค้าภายนอก
  3. โอกาสในการสร้างมิตรภาพ (Friendship Opportunities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุย และได้สร้างความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับพนักงานคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน
- แนวคิดเกี่ยวกับมิตรภาพในสถานที่ทำงานได้ถูกศึกษาเพิ่มเติมอย่างเป็นทางการในปี 1995 โดยนักวิจัย 2 กลุ่ม กลุ่มแรก Riordan and Griffeth (1995 อ้างถึงใน นิติธร กาญจนกุล. 2553) ได้ศึกษามิตรภาพในที่ทำงานโดยนำองค์ประกอบปฏิสัมพันธ์ด้านโอกาสในการสร้างมิตรภาพที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดคุณลักษณะของงานมาศึกษาต่อ ในขณะที่กลุ่มที่สอง Winstead, Derlega, Montgomery and Pilkington (1995) ได้ศึกษามิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยสำรวจมิตรภาพที่มีอยู่จริงในองค์กร

และสุดท้ายในปี 2000 นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรจาก University of Wisconsin at Oshkosh โดย Neilsen, Jex and Adams (2000) ได้พัฒนาและตรวจสอบความตรงของมาตรวัดมิตรภาพในสถานที่ทำงาน โดยศึกษาจากการรวมแนวคิดของ (Riordan and Griffeth. 1995) และ Winstead, Derlega, Montgomery and Pilkington (1995) ซึ่งแนวความคิดนี้สามารถแบ่งมิตรภาพในสถานที่ทำงานออกเป็น 2 มิติ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1. โอกาสในการสร้างมิตรภาพ (Friendship Opportunity)

งานใดเปิดโอกาสในการสร้างมิตรภาพสูง พนักงานก็จะพึงพอใจที่จะได้มีโอกาสในการพัฒนามิตรภาพที่แนบแน่นในงานนั้นๆ Hackman & Lawler (1971 อ้างถึงใน นิติธร กาญจนกุล. 2553) เพราะพนักงานจะใช้เวลากับเพื่อนไม่ว่าจะอยู่ในช่วงปฏิบัติงานหรือไม่ได้ปฏิบัติงานในช่วงปฏิบัติงาน ดังนั้น หากพนักงานขาดเพื่อนอาจนำไปสู่การสูญเสียสิ่งสำคัญที่จะคอยสนับสนุน และให้รางวัลจิตใจภายในไป Sias, Heath, Perry, Silve and Fix (2004) มิตรภาพจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อระบบความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร Riordan and Griffeth (1995)

## 2. การแผ่ขยายมิตรภาพ (Friendship Prevalence)

Riordan & Griffeth (1995) ศึกษาเฉพาะโอกาสในการสร้างมิตรภาพในสถานที่ทำงาน จึงอาจจะเป็นข้อจำกัดหนึ่งที่ยธิบายไม่ได้ว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริงของผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน อาทิ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Involvement) ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) และความตั้งใจลาออกจางาน (Intention to Turnover) จริงหรือไม่ ซึ่ง Winstead, Derlega, Montgomer and Pilkington (1995) มองข้ามโอกาสในการสร้างมิตรภาพ และไปศึกษาเฉพาะมิตรภาพที่มีอยู่จริงของพนักงานในองค์กรแทน ซึ่งผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้จากการศึกษาก็มีลักษณะสอดคล้องกัน คือ ความพึงพอใจในงาน

### 2.1.4 แนวทางการเกิดมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

Dur & Sol (2010) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานของตัวเองนั้น แสดงให้เห็นเป็นลักษณะเด่นชัดที่พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อพนักงานเอง พนักงานจะพิจารณาจากการมีปฏิสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ตัวเองได้รับมอบหมาย รวมถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่พนักงานได้มีโอกาสติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์ด้วย

Sias, Heath, Perry, Silve and Fix (2004 อ้างถึงใน นิติธร กาญจนกุล. 2553) กล่าวว่า บุคคลจะมีความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานได้หลากหลายรูปแบบ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำปรึกษากับพนักงาน ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานนี้จะค่อยๆ เกิดขึ้นและพัฒนาไปสู่ความผูกพันที่ลึกซึ้งซึ่งเป็น "มิตรภาพ (Friendship)" ซึ่งมิตรภาพในสถานที่ทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ 2 แนวทางหลัก คือ

#### 1. มิตรภาพที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ (Voluntary)

แม้ว่าพนักงานจะไม่ได้เลือกผู้ที่ตนเองจะปฏิบัติงานด้วยก็ตาม แต่พนักงานก็สามารถที่จะเลือกผู้ที่จะมาเป็นเพื่อนเองได้ ดังนั้น การเกิดมิตรภาพรูปแบบนี้จะเป็นการเลือกของแต่ละบุคคล

ตามความสมัครใจ Sias, Heath, Perry, Silve and Fix (2004)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. มิตรภาพที่เกิดขึ้นโดยยึดตัวบุคคลเป็นจุดเริ่มต้น (Personalistic Focus)

พนักงานสามารถเข้าไปทำความเข้าใจและปฏิบัติกับผู้อื่นเสมือนกับการแสดงหน้าที่ในการทำงาน ซึ่งการเกิดมิตรภาพในรูปแบบนี้มักจะเริ่มต้นมาจากบทบาทหน้าที่ที่จำเป็นต้องทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ตนเองต้องปฏิบัติงานด้วย Sias, Health, Perry, Silve and Fix (2004)

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับมิติบรรยากาศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

### 2.2.1 มิติบรรยากาศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Chiaburu & Harrison (2008) and Oldman & Hackman (2010) กล่าวว่า การที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้น ย่อมต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรที่จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรมุ่งหวังไว้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กร และอำนวยความสะดวกในการติดต่อหรือมีปฏิสัมพันธ์โดยเปิดโอกาสให้พนักงานภายในองค์กรมีการพัฒนาความสัมพันธ์ และในส่วนนี้คือการให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน และแนวโน้มในปัจจุบันที่การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานขององค์กรเป็นที่แพร่หลายมากขึ้น โดยที่องค์กรร่วมเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการ ดังนั้นการนำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบายและขั้นตอนการทำงานเป็นทีมที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันและเป็นเงื่อนไขที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาและสร้างมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน Lengnick-Hall and Lengnick-Hall (2003)

การพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลภายในองค์กร โดยมีความยืดหยุ่นและให้ความสำคัญต่อกระบวนการปฏิบัติงานซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรนั้นเป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานทำงานด้วยความเป็นอยู่ที่ดี Quinn and Rohrbaugh (1981)

Ferris (1998) และ Guthries (2001) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ขององค์กร ได้แก่

1. เพิ่มปริมาณผลผลิต (Increase Productivity Levels)
2. การนำนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์มาใช้พัฒนาองค์กรมากขึ้น (Innovation Rates)
3. การปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน (Improve Operating performance)
4. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Enrich Stakeholder Relationships) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อความผูกพันซึ่งกันและกัน ลดอัตราการลาออก (Reducing Turnover) และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

### 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับมิติบรรยากาศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การออกแบบโครงสร้างขององค์การที่มุ่งเน้นให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถและการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีความเป็นอิสระภายในงาน การประสานงานและการควบคุมขององค์การที่มีการวางแนวคิดที่มีความยืดหยุ่นเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีการสนับสนุนให้ความร่วมมือและไว้วางใจ รวมถึงการเชื่อมโยงกับบรรทัดฐานและค่านิยมของการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานความไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน Morrison and Wright (2009)

จากการทบทวนวรรณกรรม บรรยากาศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกอ้างอิงถึงการรับรู้ส่วนบุคคลในแง่ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการนำเสนอที่ได้กล่าวถึงกันมากมายเกี่ยวกับความหลากหลายของมิติและความหลากหลายของนิยามที่กล่าวถึง บรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าได้รับการพัฒนามา โดยมีจุดเริ่มต้นจากแนวคิดบรรยากาศการบริหารองค์การ ซึ่งมีงานวิจัยอย่างแพร่หลายที่กล่าวถึงบรรยากาศการบริหารองค์การประกอบไปด้วยมิติที่หลากหลาย โดยกล่าวถึงพฤติกรรมของพนักงาน ถึงแม้ว่าจะมีประโยชน์ในการทำความเข้าใจอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของพนักงานแต่งานวิจัยเหล่านั้นไม่ได้กล่าวถึงเฉพาะเจาะจงในมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Climate Dimensions)

แนวคิดมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริบทที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษานั้นก็คือ มุ่งเน้นไปที่การประเมินผลของการรับรู้ของพนักงานภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน ทักษะและพฤติกรรมการทำงานที่เป็นพื้นฐานมาจากผลการดำเนินงานขององค์การ Seibert, Silver and Randolph (2004) และทัศนคติในแง่บวกนั้นจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้ได้ของพนักงานที่ได้รับความเอาใจใส่เป็นอย่างดีและคุณค่าที่พวกเขาได้รับจากองค์การ Gould-Williams (2007)

จากการศึกษางานวิจัยครั้งนี้โดยอ้างอิงแนวความคิดของ Endah Ibrahim and Carolyn Dickie (2010) ว่าด้วยเรื่องมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน โดยรูปแบบความคิดที่นำเสนอในบทความจากแนวความคิดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างมิติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โดยจะเกี่ยวข้องกับด้านความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีระดับของความอิสระในการทำงาน การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่ทันสมัย ระดับของการตัดสินใจ ระดับของการสนับสนุนการดูแลและการจัดสวัสดิการที่มีต่อพนักงาน สถานที่ทำงานเป็นสภาพแวดล้อมในการที่บุคคลที่ทำงานในบริเวณใกล้เคียงมักจะต้องพึ่งพาคนอื่นเพื่อที่จะบรรลุผลงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ของงานที่มีพื้นฐานเหล่านี้จำเป็นต้องให้ความสนใจในผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน และเพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบของการเสื่อมสภาพความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์เหล่านี้ถือว่ามีความสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการ Grey and Sturdy (2007)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นการแทรกแซงใดๆ ที่มุ่งประเด็นไปที่การเพิ่มโอกาสในการบำรุงรักษามิตรภาพที่ดีในการทำงานจะอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์

ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ศึกษามิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

### 1. การให้อิสระในการทำงาน

การให้อิสระในการทำงาน หมายถึง การรับรู้จากพนักงานว่าองค์กรมีการควบคุมอย่างไร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ เช่น การกำหนดตารางงาน วิธีการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ทั้งนี้ ความมีอิสระจะเป็นตัวชี้วัดถึงความไว้วางใจที่องค์กรมีต่อพนักงาน โดยถ้าเพิ่มความมีอิสระให้กับพนักงานแล้ว การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นด้วย Rhoades and Eisenberger (2002)

การมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงานมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

Bakker, Demerouti and Verbeke (2004 : 86) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเอื้อต่อการทำงานพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อการทำงานที่สำคัญ คือ การมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) โดยปัจจัยเอื้อต่อการทำงานนี้สามารถทำให้เกิดความผูกพันต่องาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาของมนุษย์ใน 3 ประการ คือ ความต้องการมีอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการมีศักยภาพ (Need for Competence) และความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Relatedness) ซึ่งมีการวิจัยพบว่า ปัจจัยเอื้อในการทำงานที่องค์กรได้ให้การสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอจะสามารถผลักดันให้บุคลากรพร้อมที่จะใช้ความพยายามและแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงช่วยลดแรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Meijman and Mulder. 1998 : 5-9) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฮากานเนน และคณะ (Hakanen, Bakker and Schaufeli. 2006 : 495-513) ที่พบว่า ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่องาน โดยความผูกพันต่องานเป็นบทบาทที่สื่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของเบคเกอร์และบอล (Bakker and Bal. 2010 : 189-206) ที่ศึกษาความผูกพันต่องานกับกลุ่มอาชีพครูแล้วพบว่า ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานด้านการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาและด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่องาน ซึ่งแนวคิดนี้เป็นที่น่าสนใจศึกษาว่า ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอสำหรับสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่องาน และเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. การมีส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตน เพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์การ

William, E. (1976) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

สมยศ นาวิการ (2545) การมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการของการให้ผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ (Participative Management) เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของบุคคล PM ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหาร

มงคล จันทร์ส่อง (2544) ได้กำหนดรูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ว่า องค์ประกอบรูปแบบของการมีส่วนร่วม มีอยู่ 3 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่า จะทำกิจกรรมนั้นๆ ไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ตัดสินใจดีกว่าควรจะเข้าร่วมหรือไม่
2. การมีส่วนร่วมจะต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจะต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตัดสินใจได้ว่า จะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่
3. การเข้าร่วมจะต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นจะต้องระบุเป้าหมายด้วย อย่งไรก็ตามโดยทั่วไปบุคคลกลุ่มเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547) ได้กำหนดรูปแบบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ
6. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร เป็นทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วม นั่นคือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องและสามารถโยงไปสู่กระบวนการการมีส่วนร่วมได้ ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มความสนใจในงานและมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นที่จะทำงานซึ่งเป็นการเพิ่มผลผลิตของงานให้มากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดความท้อถอยในการทำงานและทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีดังกล่าวสอดคล้องกับการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ ถ้าบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้ร่วมคิดตัดสินใจ จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมมากขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาได้ นอกจากนี้ทฤษฎีการสร้างผู้นำก็มีความสำคัญ คือ ผู้มีอำนาจที่ดี (Positive Leader) มักจะนำการเคลื่อนไหวในการทำงานอยู่เสมอ ในขณะที่ผู้มีอำนาจที่ไม่ดี (Negative Leader) จะไม่มีผลงานที่สร้างสรรค์เลย การสร้างผู้นำหรือผู้นำจะช่วยจูงใจให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจูงใจและรวมกลุ่มคน ดังนั้นทฤษฎีสองปัจจัยนี้จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพราะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือร่วมมือร่วมแรงกันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรและผู้นำร่วมกัน ซึ่งกระบวนการการมีส่วนร่วมจะต้องมีผู้นำที่ดีอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากลักษณะต่างๆ ดังนี้ (ภัทรชิตรา ผลงาม, 2542 : 28)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรยึดอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง การแข่งขันเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถ
2. ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน
3. การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้ดีกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม
4. การสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์สังคม
5. มีความรู้ดีกว่าการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความสำคัญ
6. การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริง

### 3. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ถ้าหากมีความหมายของการฝึกอบรมมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2539) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เพื่อที่จะมีการปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม จนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

สุภาณี เส็งศรี (2546) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญ ความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างว่าเป็นการพัฒนาบุคคล กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม ก็คือ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน

Goldstein (1993) ได้ให้นิยามการฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเจตนา (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็น โครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

โดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การมีจุดประสงค์ตามประการดังต่อไปนี้ (Wexley and Latham (1991))

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self – Awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ

องค์การจำเป็นต้องมีอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร วิธีการหนึ่งที่ใช้พัฒนาบุคลากรคือ การฝึกอบรม เพราะโดยลำพังองค์การนั้นจะพัฒนาเองไม่ได้ ถ้าขาดบุคลากรที่มีคุณภาพการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญต่อองค์การดังต่อไปนี้ (กิตติ พัทธวิญญู, 2544 : 447-448)

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน เนื่องจากพนักงานที่บรรจุใหม่เปลี่ยนสภาพแวดล้อมจากสังคมใหม่ มีเพื่อนใหม่ สถานที่ใหม่ เครื่องมือใหม่ และหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมปฐมนิเทศเริ่มเข้าทำงานจึงมีความสำคัญมาก พนักงานใหม่จะมีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น พนักงานที่ทำงานอยู่แล้วระยะหนึ่งอาจเกิดความเฉื่อยชา เมื่อได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเพิ่มพูนความรู้จากวิทยากรจะเป็นการกระตุ้นให้กระตือรือร้น กระฉับกระเฉงขึ้น

3. เตรียมขยายงานขององค์การ องค์การต้องมีการพัฒนาขยายเครือข่ายของงานด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในงานขององค์การระดับหนึ่งย่อมมีความสำคัญต่อการขยายงาน ซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การจำเป็นต้องใช้บุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำ ดังนั้นองค์การจึงต้องอบรมบุคลากรได้รับการขยายงานขององค์การ

#### 4. สวัสดิการ

สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการจูงใจให้คนทำงานให้กับองค์การ สวัสดิการนี้อาจใช้ในรูปแบบอื่น เช่น สิ่งตอบแทนทางอ้อม นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือประโยชน์และบริการ หรือให้ประโยชน์แก่บุคลากรเพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงานหรือเพื่อเอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติงาน สวัสดิการเป็นเรื่องที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมีทั้งสวัสดิการในสถานที่ทำงานและสวัสดิการนอกสถานที่ทำงาน แม้การจัดสวัสดิการแรงงานจะถือเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนของนายจ้าง แต่ก็อาจถือเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และลดปัญหาการดำรงชีพของลูกจ้างลงได้ รวมถึงการทำให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ สามารถคัดเลือกลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อัตราการเข้าออกงานและการขาดงานลดต่ำลงก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางบวกต่อองค์การ สถิติทรัพย์สินและบทบาทของสหภาพแรงงาน เป็นต้น (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2550) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

สุรางค์รัตน์ วชิรารมณ (2540 : 76) กล่าวว่า ทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ ทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรในองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในองค์การจึงมีการจัดหน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการบริหารบุคคลโดยตรงเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรในองค์การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โดยมีระบบต่างๆ เข้ามาช่วย เช่น ระบบจูงใจ วิธีการที่สำคัญวิธีการหนึ่งคือ การจัดสวัสดิการ

Beach (1970 อ้างถึงใน อ้างถึงใน ดาวกระจาย ตูเทศานันท์. 2544 : 23-24) กล่าวว่า เป็นผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของตน อาจเป็นค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกสบาย และการลาพักโดยได้รับเงินตามสมควร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2547) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่ยุทธศาสตร์หรือนายจ้างเป็นผู้จัดให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยุทธศาสตร์สมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์การ ซึ่งเราสามารถจำแนกประเภทสวัสดิการออกเป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่ยุทธศาสตร์จัดสรรให้กับบุคคลตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย ห้องพยาบาล และ

ห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์ เพื่อตอบสนองต่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการพื้นฐานของบุคคลในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร

2. สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รاتبส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการ และกีฬา เป็นต้น ปกติองค์กรจะจัดสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสามัคคี ความจงรักภักดีและความรู้สึกร่วมมือระหว่างบุคคลและองค์กร ไม่ว่าจะธุรกิจจะจำแนกประเภทของสวัสดิการอย่างไร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดระบบสวัสดิการขององค์กรต้องสามารถจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ยุติธรรมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ทั้งองค์กรและผู้ได้รับผลประโยชน์

### 5. การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ในการทำงานหัวหน้าถือเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่มีส่วนอย่างมากต่อการสนับสนุนความสำเร็จในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกท้อแท้ใจ ไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานของตนให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน หัวหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจะสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับผู้บังคับบัญชาของตน การที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองได้นั้นหัวหน้าจะต้องเอาใจใส่ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอและค้นหาจุดเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยผ่านการมอบหมายงานของหัวหน้างาน ถ้าผู้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของเขา ก็มีความเป็นไปได้สูงที่เขาจะประสบความสำเร็จในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตัวเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่เดียวกัน หัวหน้าจะต้องไม่ละเลยความสามารถบางด้านของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ควรได้รับการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น การสนับสนุนจุดเด่นและการพัฒนาจุดอ่อนนี้ ถือเป็น การเตรียมความพร้อมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นในอนาคต

Sarason et.al. (1983) ได้ให้ความหมายของการให้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน คือ การได้รับความช่วยเหลือ การยอมรับ การไว้วางใจ มองเห็นคุณค่า มีการยกย่องชมเชย และการให้กำลังใจเป็นแรงเสริมในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นแรงสนับสนุนทั้งทางด้านอารมณ์และทางด้านจิตใจ รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ จากหัวหน้างาน การรับรู้สนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานทำให้บุคลากรสามารถทนอยู่ในสภาพงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ได้ ในส่วนของการสนับสนุนนี้ ถ้าบุคคลได้รับผลทางบวกจากหัวหน้างาน จะทำให้ออกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลแสดงพฤติกรรมที่น่าปรารถนา มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง ทั้งนี้เพราะการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะช่วยลดสภาพปัญหาทางด้านจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา

Yuki (2006 : 444) กล่าวว่า หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะคอยให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพยายามในการทำความเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือพัฒนาอาชีพ มีความเป็นมิตร รับฟังความคิดเห็นและให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างทีมงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องสามารถประสานความร่วมมือกับภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งปัจจัยภายนอกบางอย่างสามารถนำมาสนับสนุนการทำงานของสมาชิกได้ เช่น กฎระเบียบต่างๆ ขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีกำลังใจและมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำนี้ถึงเป้าหมายหลักขององค์กร การที่บุคลากรระดับล่างจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนตรงตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด องค์กรประกอบสำคัญของการทำให้สถานะเช่นนั้นเกิดขึ้น คือ ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงาน พร้อมทั้งจะอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนของงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

Humphrey and Stokes (2000) ได้กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชามักจะมีลักษณะของการรวมอำนาจ ชอบการสั่งการมากกว่าการจูงใจหรือโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ตลอดทั้งมีแนวโน้มของการเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเองเป็นหลัก ซึ่งลักษณะดังกล่าว เป็นบรรยากาศของการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเบื่อหน่ายและไม่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยส่วนรวม การพัฒนาองค์การที่ดีควรเริ่มมาจากการที่มีทีมงานที่ดี และทีมงานที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบของหัวหน้างานทีม สมาชิกในทีม และกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพมักจะมีหัวหน้าทีมที่ดี โดยจะต้องมีความซื่อสัตย์ ความเสียสละ การให้ความสำคัญกับลูกน้อง การมีศิลปะของการเป็นผู้นำที่สามารถโน้มน้าวและจูงใจลูกน้องได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตลอดทั้งสมาชิกในทีมจะต้องให้ความสำคัญของการทำงานอย่างเต็มที่ตามความรู้ความสามารถ การเข้าใจกันและพึ่งพากันและกันก็จะทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เอสซิลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

เอสซิลอร์ เริ่มก่อตั้งในปี ค.ศ.1849 ด้วยการร่วมกันระหว่างบริษัท Silor ซึ่งเป็นบริษัทที่มีการพัฒนาเลนส์ออร์มาพลาสติกสำเร็จในปี ค.ศ.1959 ร่วมกับบริษัท Essel ที่มีการพัฒนาเลนส์โปรเกรสซีฟวารีลัคซ์ หรือเลนส์สายตาสำหรับผู้สูงอายุได้สำเร็จในปี ค.ศ. 1959 โดยได้มีการร่วมทุนกันเพื่อความแข็งแกร่ง และได้เริ่มก่อตั้งเป็นบริษัท เอสซิลอร์ ได้สำเร็จในปี ค.ศ. 1972 ด้วยการรวมตัวกันของสองบริษัทที่ถือว่าแข็งแกร่ง จนกลายเป็นผู้นำในตลาดเลนส์แว่นตาของประเทศฝรั่งเศสตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา เอสเซลกับซิลอร์ ถือว่าเป็นบริษัทใหม่ที่รับสืบทอดความแข็งแกร่งจากผู้ก่อตั้งเดิมทั้งสอง นี่ก็จุดเริ่มต้นของการเจริญเติบโต



ภาพที่ 2.1 ประวัติความเป็นมาเอสซิลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

ที่มา : ข้อมูลจาก <http://www.essilor.co.th/>

ปลายทศวรรษ 1970 เอสซิลอร์ ได้ขยายตลาดไปสู่ระดับสากลมากขึ้น ด้วยการมุ่งเป้าไปที่เลนส์โปรเกรสซีฟ หรือเลนส์สายตาสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งผลิตจากวัสดุพลาสติกและจากการที่มุ่งไปสู่การส่งออก ทำให้เอสซิลอร์ก้าวขึ้นสู่ความเป็นบริษัทระดับโลกในที่สุด

ตั้งแต่ปี ค.ศ.1972 เอสซิลอร์ได้เปิดตัวเลนส์โปรเกรสซีฟวารีลัคซ์อย่างเป็นทางการด้วยการเปิดกว้างสู่ตลาดใหม่ๆ นับย้อนไปสิบปีหลังจากก่อตั้ง เอสซิลอร์มุ่งสู่ตลาดใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการนำยุทธศาสตร์ที่มุ่งมั่นและเหมาะสมกับห้วงเวลานั้นๆ ทำให้ธุรกิจเลนส์แว่นตาแข็งแกร่งขึ้นไป

อีกขั้นหนึ่ง และได้เข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ในประเทศฝรั่งเศสในปี 1975

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในปี ค.ศ.1983 ได้ทำการร่วมพันธมิตรกับบริษัท Catier ซึ่งเป็นบริษัทที่จำหน่ายกรอบแว่นตา ทั้งนี้เอสซิลอร์มองเห็นการเติบโตและความเกี่ยวพันทางธุรกิจที่จะสามารถขยายตลาดเพื่อการเติบโตและเป็นผลิตภัณฑ์ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน ใน 3 ปีต่อมา เอสซิลอร์ได้ขยายตลาดไปที่ประเทศญี่ปุ่น และประเทศออสเตรเลีย

ในปี ค.ศ.1989 ตั้งฐานการผลิตในประเทศไทยด้วยการเปิดตัวธุรกิจเครื่องมือด้านทัศนศาสตร์ อย่างเต็มรูปแบบ เอสซิลอร์มุ่งมั่นและทุ่มเททุกๆ วันเพื่อให้เลนส์เข้าไปเปลี่ยนแปลงชีวิตของผู้สวมใส่ให้ดีขึ้นทุกๆ วัน ด้วยการพัฒนาจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งของเลนส์เอสซิลอร์ ซึ่งจะให้ผู้สวมใส่เลนส์ได้รับการมองเห็นที่ดีเยี่ยมตลอดไป

เอสซิลอร์ถือเป็นบริษัทข้ามชาติของฝรั่งเศส ซึ่งเป็นผู้ผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติกที่มีฐานการผลิตและศูนย์กระจายสินค้าเป็นของตัวเอง โดยทั้งหมดกว่า 80%อยู่นอกฝรั่งเศส ซึ่งตั้งอยู่ใน 5 ทวีป กว่า 120 ประเทศ ด้วยพนักงานกว่า 20,000 คน ทั่วโลก

เอสซิลอร์วางสินค้าของตัวเองเป็นเลนส์คุณภาพสูง (High Quality Product) เป็นเลนส์ที่มีการปรับปรุงหรือคิดค้นเทคโนโลยีใหม่เสมอ เป็นเลนส์ที่มีความพิเศษ แตกต่างจากเลนส์ทั่วไปและมีวางขายทั่วโลก เอสซิลอร์ประสบความสำเร็จและแข็งแกร่งท่ามกลางคู่แข่งรายการอื่นๆ ด้วยการพัฒนาสินค้าชนิดใหม่อย่างต่อเนื่องตลอดจนอุปกรณ์และเครื่องจักรในการผลิต เพื่อให้เป็นแหล่งการผลิตเลนส์ที่สำคัญ และเป็นบริษัทที่นำลงทุน เลนส์ที่สร้างชื่อเสียงให้กับเอสซิลอร์ ได้แก่ การตอบสนองลักษณะการดำเนินชีวิตที่หลากหลายของลูกค้า

นอกจากนี้ ยังมีเลนส์ย้อมสีและเลนส์ที่มีค่าหักเหของแสงสูง สำหรับลูกค้าที่ต้องการคุณสมบัติพิเศษด้วยบริษัทเอสซิลอร์ ประเทศไทย (ESSILOR Manufacturing (Thailand) Co.,Ltd (EMTC)) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2533 ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังเขตส่งออก 3 ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร EMTC ตั้งเพื่อเป็นฐานการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติกที่ได้ส่งออกให้กับลูกค้าในโซนเอเชีย ยุโรป และอเมริกา EMTC เป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตทางธุรกิจของ เอสซิลอร์ โดยเป็นฐานการผลิตที่มีกำลังการผลิตมากที่สุด และมีความหลากหลายของชนิดเลนส์แว่นตามากที่สุดในเอสซิลอร์

ตั้งแต่ พ.ศ. 2534 กำลังการผลิตของ EMTC เพิ่มขึ้นเรื่อยมา จากการปรับปรุงสายการผลิตเลนส์ Low Index ให้สามารถรองรับความต้องการที่มากขึ้น และการยกระดับคุณภาพของสินค้าจากการปรับปรุงระบบการผลิต เพื่อให้ได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้ามากยิ่งขึ้นในปี พ.ศ.2536 EMTC ตั้งส่วนการผลิตเลนส์เคลือบแข็ง (Hard Coat) และตามด้วยส่วนการผลิตเลนส์เคลือบแข็งหลายชั้น (Hard Multicoated Anti-Reflection) ในอีก 2 ปีถัดมา ด้วยเล็งเห็นว่า เลนส์ Hard Coat และ Hard Multicoated จะเป็นสินค้าที่สร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added Product) ให้กับเอสซิลอร์ได้ในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในปี พ.ศ.2543 EMTC ได้เพิ่มอีก 2 สายการผลิต เพื่อผลิตเลนส์ที่มีค่าดัชนีหักเหสูง (High Index) และเลนส์ Polycarbonate จึงทำให้ EMTC OR International ต้องการผลิตเลนส์ชนิดใหม่ หากใช้วัตถุดิบที่มีค่าดัชนีหักเหเดียวกัน ในปี ค.ศ.2006 ศูนย์กระจายสินค้าได้ถูกตั้งขึ้นเพื่อรองรับ การเติบโตของเลนส์พลาสติกในโซนเอเชีย รวมถึงอัตราการขยายตัวของยอดขายเลนส์ High Index และเลนส์ 2 ค่าสายตา (Progressive Lens) และให้บริการลูกค้าสำหรับปัญหาการใช้งานสินค้า ปัจจุบัน EMTC ผลิตเลนส์พลาสติกกว่า 55 ล้านเลนส์ต่อปี ด้วยจำนวนพนักงานกว่า 2,000 คน โดย ผลิตเลนส์ที่มีค่าหักเหของแสง 1.50, 1.60, 1.67, 1.74 และ Polycarbonate รวมทั้งส่วนการผลิตเลนส์ Hard Coat และ Hard Multicoated เลนส์ย้อมสี (Tinting) เพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าที่หลากหลาย

บริษัทเอสซีลอร์เป็นผู้นำการผลิตเลนส์พลาสติกมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 โดยมีความโดดเด่น ในด้านการออกแบบและการผลิต เพื่อตอบสนองความบกพร่องทางสายตาทุกรูปแบบ ได้แก่ ความผิดปกติทางกล้ามเนื้อตา สายตาสั้น-ยาว สายตาเอียง เป็นต้น เอสซีลอร์ให้ความสำคัญกับการสร้าง นวัตกรรมใหม่สำหรับเลนส์แว่นตาด้วยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบและการผลิต มี สาขากระจายไปทั่วโลก ทั้งศูนย์กระจายสินค้า ศูนย์ทดลอง โรงงานผลิต และหน้าร้าน ประเภทของ เลนส์ที่ผลิตจากบริษัทเอสซีลอร์ มีตั้งแต่เลนส์ค่าดัชนีหักเหของแสงต่ำ (Low Index) ปานกลาง (Medium Index) และสูง (High Index) ซึ่งแต่ละประเภทก็จะมีทุกค่าสายตา เพื่อตอบสนองความ ต้องการของลูกค้าให้ครบถ้วน นอกจากนี้บริษัทเอสซีลอร์ยังทำเลนส์เคลือบแข็ง (Hard Coat) ที่มี คุณสมบัติกันรอยขีดข่วน และเลนส์เคลือบแข็งหลายชั้น (Hard Multicoated) ที่มีคุณสมบัติลดการ สะท้อนของแสงที่หน้าเลนส์ รวมไปถึงการย้อมสีเลนส์ การผลิตเลนส์เปลี่ยนสีได้เมื่อใช้งานใน บริเวณมีแสงแดดมาก และเลนส์ที่สามารถคลายหมอกได้รวดเร็ว

EMTC เป็นโรงงานผลิตเลนส์แห่งหนึ่งของเอสซีลอร์ที่สามารถผลิตเลนส์ได้ทั้งเลนส์ ค่าดัชนีหักเหของแสงต่ำ (Low Index) เลนส์ค่าดัชนีหักเหของแสงปานกลาง (Medium Index) และ เลนส์ค่าดัชนีหักเหของแสงสูง (High Index) ซึ่งครอบคลุมทุกความต้องการของเอสซีลอร์ อีกทั้งยัง สามารถผลิตเลนส์เคลือบแข็ง (Hard Coat) เลนส์เคลือบแข็งหลายชั้น (Hard Multicoated) ได้ และ เลนส์เปลี่ยนสีหรือ Transition

ประเภทของเลนส์ที่ผลิตใน EMTC แบ่งตามวัสดุเคลือบผิว แบ่งได้เป็น

1. เลนส์ธรรมดา (Uncoated Lens)
2. เลนส์เคลือบผิวแข็ง (Hard Coated Lens)
3. เลนส์เคลือบแข็งหลายชั้น หรือเลนส์เคลือบผิวตัดแสง (Hard Multicoated Lens / Anti-Reflection Lens) และเลนส์เปลี่ยนสีได้ (Transition Lens)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบ่งตามการใช้งาน ก็สามารถแยกได้เป็น

1. เลนส์สำเร็จรูป ค่าสายตาเดียว (Finish Single Vision Lens-FSV)
2. เลนส์กึ่งสำเร็จรูป ค่าสายตาเดียว (Semi-Finish Single Vision Lens-SFSV)
3. เลนส์กึ่งสำเร็จรูปมากกว่าค่าสายตาเดียว (Semi-Finish Progressive Additional Lens-SFPAL)

### 2.3.1 วิธีการผลิตเลนส์

องค์ประกอบในการผลิตเลนส์ เลนส์พลาสติกแต่ละประเภทนั้นมีวิธีการผลิตที่คล้ายคลึงกันคือเป็นการหล่อขึ้นรูป จะแตกต่างกันก็เพียงลักษณะของพลาสติกที่ใช้ทำเท่านั้น ยกเว้นเลนส์ Polycarbonate ที่ใช้วิธีการฉีดขึ้นรูป

การผลิตเลนส์โดยการขึ้นรูปพลาสติกด้วยวิธีการหล่อขึ้นรูปนั้นประกอบด้วยส่วนใหญ่อะไร ดังนี้

1. แม่พิมพ์ (Mold) เป็นแม่แบบในการหล่อขึ้นรูปเลนส์ และเป็นตัวกำหนดลักษณะพื้นผิวของเลนส์ตามค่าสายตาต่างๆที่ต้องการ โดยการขึ้นรูปเลนส์หนึ่งเลนส์นั้นต้องใช้ทั้งแม่พิมพ์ตัวบวก (Concave) และแม่พิมพ์ตัวลบ (Convex) มาประกอบกันเพื่อให้ได้ผิวหน้าของเลนส์ทั้งสองฝั่งเป็นไปตามที่กำหนด

2. ปะเก็นยาง (Gasket) เป็นตัวกำหนดความหนาของเลนส์โดยจะเชื่อมรอยต่อระหว่างแม่พิมพ์ด้านบวกและด้านลบ โดยทั่วไปบริษัทผลิตเลนส์จะทำการผลิตปะเก็นกันเอง ซึ่งวิธีการขึ้นรูปปะเก็นนั้นจะใช้การขึ้นรูปด้วยการฉีดขึ้นรูป (Injection Molding)

3. ตัวหนีบหรือยึด (Clip) เป็นตัวที่ทำให้แม่พิมพ์ด้านบวกและลบ ประกบกันได้สนิทพอดี เพื่อกันการรั่วของน้ำยา โมโนเมอร์ในการผลิต

ขั้นตอนการผลิตเลนส์

1. นำแม่พิมพ์ที่ต้องการนำมาขึ้นรูปมาล้างให้สะอาด
2. ฉีดขึ้นรูปปะเก็นยางตามที่ชนิดของเลนส์นั้นๆ กำหนด
3. นำแม่พิมพ์ทั้งด้านบวกและลบมาประกบกันด้วยปะเก็น และทำการยึดด้วยตัวหนีบ
4. เตรียมผสมน้ำ โมโนเมอร์ตามชนิดของเลนส์ที่ต้องการผลิต
5. นำชุดแม่พิมพ์ที่ประกบกันกับปะเก็นและตัวหนีบแล้วมาเติมน้ำยา โมโนเมอร์ลงไป
6. นำชุดแม่พิมพ์ที่เติมน้ำยา โมโนเมอร์แล้วไปใส่ในตู้อบ โดยใช้เวลาอบประมาณ 18-22 ชั่วโมง แล้วแต่ชนิดของพลาสติกและความหนาของเลนส์
7. นำเอาชุดแม่พิมพ์ที่เติมน้ำยา โมโนเมอร์แล้วออกจากตู้อบ
8. คึงตัวหนีบออกจากชุดแม่พิมพ์ จากนั้นคึงปะเก็นยางออก จะเหลือเลนส์พลาสติกที่ผ่านการขึ้นรูปแล้วติดอยู่กับแม่พิมพ์

การขึ้นรูปแล้วติดอยู่กับแม่พิมพ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 9. แกะแม่พิมพ์ออก ในอุณหภูมิที่เหมาะสม

10. นำเลนส์ที่ได้ไปล้างในเครื่องล้างเลนส์ และนำแม่พิมพ์ที่แกะออกมาแล้วไปล้างในเครื่องล้างแม่พิมพ์เพื่อรอการใช้ในรอบถัดไป

11. หลังจากล้างเลนส์ในเครื่องล้างเลนส์แล้ว นำเลนส์ที่ได้ไปอบเพื่อคลายความเครียด

12. จากนั้นนำเลนส์ไปผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยการส่องกับไฟชนิดพิเศษ การตรวจนี้จะใช้คนตรวจด้วยสายตา โดยเลนส์ที่ผ่านคุณภาพนั้นจะต้องมีความใส เป็นเนื้อเดียวกัน ไม่มีฝุ่นอยู่ทั้งภายในและภายนอก และต้องปราศจากรอยขีดข่วน

13. นำเลนส์ตัวอย่างบางส่วนไปตรวจคุณสมบัติทางกายภาพเช่น ความแข็ง ความเหนียว และค่าการตัดแสง หรือ ค่าการผ่านแสง

14. เมื่อเลนส์ผ่านคุณภาพแล้ว ให้นำเลนส์ไปเก็บไว้เพื่อรอการเคลือบแข็ง หรือรอการขายแบบไม่เคลือบแข็ง

15. นำเลนส์ไปตรวจสอบคุณภาพอีกครั้งหลังการเคลือบ โดยใช้วิธีตรวจด้วยสายตา อีกครั้งว่าหลังการเคลือบแข็งแล้ว เลนส์มีสี แสงสะท้อน ความใส และสะอาด ตรงตามข้อกำหนดผลิตภัณฑ์ของบริษัทหรือไม่

16. จากนั้นนำเลนส์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยสายตาแล้วไปทำการบรรจุในซอง โดยเครื่องบรรจุอัตโนมัติ โดยเครื่องบรรจุนี้จะทำการตรวจสอบคุณภาพของเลนส์ในขั้นสุดท้าย โดยจะทำการวัดค่าสายตา ความหนา เส้นผ่านศูนย์กลาง ความหักเหของแสงว่าเป็นไปตามคุณภาพกำหนดหรือไม่ หากเครื่องตรวจพบว่าเลนส์ไม่ได้คุณภาพ จะทำการบรรจุในซองสีขาว เพื่อรอการจัดตั้งต่อไป

การผลิตเลนส์โดยการขึ้นรูปพลาสติกด้วยวิธีการฉีดขึ้นรูปนั้นประกอบด้วยส่วนใหญ่มากดังนี้

1. แม่พิมพ์ (Mold) เป็นแม่แบบในการหล่อขึ้นรูปเลนส์ ลักษณะจะแตกต่างจากแม่พิมพ์ของการขึ้นรูปแบบหล่อ คือ แม่แบบจะมีลักษณะเป็น โลหะแผ่นสี่เหลี่ยมที่ถูกออกแบบให้มีด้านในช่องเป็นรูปร่างของเลนส์ที่ต้องการผลิต

2. แม่พิมพ์ (Insert) เป็นตัวกำหนดลักษณะพื้นผิวของเลนส์ตามค่าสายตาต่างๆที่ต้องการ โดยการขึ้นรูปเลนส์หนึ่งเลนส์นั้นต้องใช้ทั้งแม่พิมพ์ตัวเวก (Concave) และแม่พิมพ์ตัวลน (Convex) มาประกอบกันเพื่อให้ได้ผิวหน้าของเลนส์ทั้งสองฝั่งเป็นไปตามที่กำหนด

ขั้นตอนการผลิตเลนส์

1. ประกอบแม่พิมพ์เข้ากับเครื่องฉีด และนำ Insert เข้าไปประกอบในแม่พิมพ์

2. ฉีดขึ้นรูปเลนส์ด้วยเครื่องฉีดขึ้นรูป (Injection Molding) โดยวัตถุดิบที่ใช้จะเป็น

เม็ดเรซิน ใช้วิธีการอัดด้วยสกรู ให้เรซินไหลเข้าไปตามช่องว่างของแม่พิมพ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นำเลนส์ที่ได้มาตัดออกจากแกนกลาง (Pre-Degating) จะได้ลักษณะเลนส์ออกมาเป็นคู่
4. นำเลนส์ไปล้างในเครื่องล้าง
5. นำเลนส์ที่ล้างแล้วไปชุบน้ำยาเคลือบแข็ง (Hard Coated)
6. นำเลนส์ไปผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยการส่องกับไฟชนิดพิเศษ การตรวจนี้จะใช้คนตรวจด้วยสายตา โดยเลนส์ที่ผ่านคุณภาพนั้นจะต้องมีความใส เป็นเนื้อเดียวกัน ไม่มีฝุ่นอยู่ทั้งภายในและภายนอก และต้องปราศจากรอยขีดข่วน
7. นำเลนส์ตัวอย่างบางส่วนไปตรวจคุณสมบัติทางกายภาพเช่น ความแข็ง ความเหนียว และค่าการตัดแสง หรือ ค่าการผ่านแสง
8. เมื่อเลนส์ผ่านคุณภาพแล้วให้นำเลนส์ไปเก็บไว้เพื่อรอการเคลือบหลายชั้น (Multicoated) หรือรอการขายแบบเคลือบแข็งเพียงอย่างเดียว
9. นำเลนส์ไปเคลือบหลายชั้น (Multicoated) แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพอีกครั้งหลังการเคลือบ โดยใช้วิธีตรวจด้วยสายตาอีกครั้ง ว่าหลังการเคลือบแข็งแล้ว เลนส์มีสี แสงสะท้อน ความใส และสะอาด ตรงตามข้อกำหนดผลิตภัณฑ์ของบริษัทหรือไม่
10. จากนั้นนำเลนส์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยสายตาแล้วไปทำการบรรจุในซอง โดยเครื่องบรรจุอัตโนมัติ โดยเครื่องบรรจุนี้จะทำการตรวจสอบคุณภาพของเลนส์ในขั้นสุดท้าย โดยจะทำการวัดค่าสายตา ความหนา เส้นผ่านศูนย์กลาง ความหักเหของแสงว่าเป็นไปตามคุณภาพกำหนดหรือไม่ หากเครื่องตรวจพบว่าเลนส์ไม่ได้คุณภาพ จะทำการบรรจุในซองสีขาว เพื่อรอการจัดทิ้งต่อไป

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รองอรุณ โชตินอก (2550 : บทความย่อ) ศึกษาคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท คอนโทรลดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสดการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท เมื่อพิจารณาคูณลักษณะของงานพบว่าคุณลักษณะของงานโดยรวมของพนักงานอยู่ใน ระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของงานที่อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน คุณลักษณะของงานที่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะเมื่อพิจารณา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**นิติธร กาญจนกุล (2553 : บทคัดย่อ)** การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารที่มีการรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง ความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และมิตรภาพในที่ทำงาน การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคาร

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นเจตคติและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน โดยหากผู้จัดการสาขาที่มีการรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ก็สามารถส่งเสริมให้เกิดมิตรภาพในที่ทำงาน องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินและคัดเลือกผู้ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้จัดการสาขาได้ โดยใช้มาตรวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาคุณภาพมาเรียบร้อยแล้ว ก็คือ มาตรวัดการรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง ( $\alpha = .77$ ) มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ( $\alpha = .81$ ) และมาตรวัดความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ ( $\alpha = .76$ ) นอกจากการประเมินและคัดเลือกแล้ว องค์กรสามารถส่งเสริมให้ผู้จัดการสาขาเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเรียงลำดับตามขนาดและอิทธิพลที่มีต่อมิตรภาพในที่ทำงาน ได้ดังนี้

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง เป็นความเชื่อของผู้จัดการสาขาธนาคารในความสามารถที่จะบริหารจัดการผลงานของสาขาธนาคาร และบริหารจัดการผลงานของทีมได้ ซึ่งองค์กรสามารถเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเองได้ 2 แนวทางคือ

ผู้จัดการเขตหรือผู้บังคับบัญชาในลำดับที่สูงขึ้นไป จำเป็นต้องใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้จัดการสาขากว่าคือ ถ้าเป็นข้อมูลย้อนกลับทางบวก ผู้จัดการเขตหรือผู้บังคับบัญชาในลำดับที่สูงขึ้นไปจะต้องกล่าวชื่นชม ทั้งเป็นการส่วนตัวและเปิดเผยต่อผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม ในขณะที่ถ้าเป็นข้อมูลย้อนกลับทางลบ ผู้จัดการเขตหรือผู้บังคับบัญชาในลำดับที่สูงขึ้นไปจะต้องบอกให้ได้ว่า ผู้จัดการสาขาควรที่จะพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการประการใดบ้าง เพื่อที่จะส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารนั้นสูงขึ้น พร้อมทั้งกล่าวให้กำลังใจ และเน้นย้ำว่าความสามารถด้านภาวะผู้นำนั้นสามารถที่จะพัฒนาได้ดียิ่งขึ้นได้

กล่าวสรุปโดยภาพรวม ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารธนาคารได้นำตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารทั้งสิ้น 7 ตัวแปรข้างต้น ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ใน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยพิจารณาเรียงลำดับ ความสำคัญ (Prioritization) ของการนำแต่ละตัวแปรไปใช้ ได้จากลำดับของการแสดงอิทธิพล และขนาดของอิทธิพลที่แต่ละตัวแปรมีต่อผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งหากองค์การสามารถคัดเลือกหรือพัฒนาผู้จัดการสาขาให้มีคุณลักษณะ อันได้แก่ สมรรถด้านการจัดการ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ และสามารถสร้างมิตรภาพในที่ทำงานให้สูงขึ้น ผลการวิจัยนี้ได้ยืนยันให้เห็นแล้วว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 7 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารว่าจะสูงขึ้นตามไปด้วย .

**สรุปผล พงศัพัตม์ (2553 : บทคัดย่อ)** การบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างานและปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ซึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความพอใจของผู้ปฏิบัติต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยกำหนดให้ใช้ระดับความพอใจของกลุ่มตัวอย่าง เป็นเครื่องมือที่วัดระดับความพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพอใจในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีระดับความพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของหัวหน้างานทั้ง 2 แบบในระดับปานกลาง ลักษณะของการบริหารที่มีระดับความพอใจระดับมากที่สุดคือ

1.1 หัวหน้างานส่งเสริมให้พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติเกิดการแข่งขันในการทำงาน

1.2 เมื่อเกิดข้อปัญหาหรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาแก้ไขปัญหาและแนะนำวิธีการแก้ปัญหาให้กับพนักงานเพื่อนำไปปฏิบัติ

1.3 หัวหน้างานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติ ได้เข้ารับการศึกษอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.4 เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ในการปฏิบัติงานนั้น หัวหน้างานจะเป็นผู้นำเสนอปัญหาและระดมแนวความคิดจากพนักงานผู้ปฏิบัติเพื่อหาวิธีแก้ปัญหานั้นๆ

1.5 เมื่อมีวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสมมากกว่า 1 ทางเลือก หัวหน้างานให้ ผู้ปฏิบัติเลือกวิธีการปฏิบัติงาน และนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

1.6 หัวหน้างานสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของท่าน โดยข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 3 จะเป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารงานแบบมุ่งงาน และในข้อที่ 4 ถึงข้อที่ 6 เป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารงานแบบมุ่งความสัมพันธ์

2. พนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้แสดงระดับความพอใจต่อปัจจัยที่มีระดับความพอใจระดับมากที่สุดคือ

2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยจูงใจ

2.2 เงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยนามัย ในส่วนของปัจจัยอื่นๆ อันได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และสถานะทางอาชีพไม่ปรากฏระดับความพอใจ

**สุวรรณ ชุมลสิทธิ์ (2553 : บทคัดย่อ)** อิทธิพลของการจัดสวัสดิการพนักงานต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของ บริษัท ทีทีแอนด์ทีจำกัด (มหาชน) เขตธุรกิจภาคเหนือ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการจัดสวัสดิการและการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การตลอดจนศึกษาอิทธิพลของการจัดสวัสดิการพนักงานต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบริษัท ทีทีแอนด์ทีจำกัด (มหาชน) เขตธุรกิจภาคเหนือ ประชากรคือ พนักงานช่างเทคนิคของบริษัทฯ ในเขตธุรกิจภาคเหนือ 18 จังหวัดจำนวน 211 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติพรรณนา เพื่อหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นกับการจัดสวัสดิการพนักงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยยกเว้นด้านการให้ความมั่นคงทางการเงินอยู่ระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า การมีการจัดสวัสดิการโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมและประยุกต์ใช้การให้ความมั่นคงทางการเงินและ การส่งเสริมสุขภาวะมีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ พบว่า การฝึกอบรมและประยุกต์ใช้การให้ความมั่นคงทางการเงินและการส่งเสริมสุขภาวะ มีความสัมพันธ์กับการจัดสวัสดิการพนักงานและด้านความภักดีต่อองค์การ การมีส่วนร่วมกับองค์การ และการสำนึกในหน้าที่ต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.41

**สุนนา สุนทรเวชพงษ์ (2554 : บทคัดย่อ)** พฤติกรรมการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารการมีส่วนร่วมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา เปรียบเทียบพฤติกรรม การสร้างความสำเร็จในการทำงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ आयงานและการศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงาน กับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของครู กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2554 จาก 8 โรงเรียน จำนวน 161 คน ใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ตาม โรงเรียนที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดพฤติกรรมสื่อสาร แบบวัดการมีส่วนร่วมในการทำงาน และแบบวัดพฤติกรรมความสำเร็จในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และการศึกษาต่างกัันมีพฤติกรรมความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ
2. พฤติกรรมสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. พฤติกรรมสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

**ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556 : บทคัดย่อ)** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเงินเนอเรชั่นต่างๆ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคนต่างเจนเนอเรชั่นกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานของคนต่างเจนเนอเรชั่นกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน งานวิจัยนี้ใช้สถิติเชิงปริมาณในการวิจัย (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคนต่างเจนเนอเรชั่นไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและคนต่างเจนเนอเรชั่นมีอิทธิพลร่วมกันต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นอกจากนี้ยัง ได้พบว่าการศึกษาวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่สนใจศึกษาเฉพาะตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยไม่ได้ให้ความสำคัญหรือศึกษาร่วมกันระหว่างการรับรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งเมื่อวิจัยร่วมกันทั้งสองตัวแปร จะพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสำคัญมากกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

**Winstead, Derlega, Montgomery and Pilkington (1995)** ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของ มิตรภาพในที่ทำงานและความพึงพอใจในงาน พบว่า ลักษณะของมิตรภาพที่ดีที่สุดของบุคคลในที่ทำงานคือความพึงพอใจในการทำงาน โดยเพื่อนร่วมงานจะต้องการใช้เวลาว่างร่วมกัน คอยสนับสนุนทั้งงานและยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนได้รับ โอกาสที่ดีหรือมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกที่รับรู้ได้จากความมีน้ำใจจากเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

**Sias and Cahill (1998)** ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนามิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คอยสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ

**Gill and Mathur (2007)** ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการรับรู้พฤติกรรมที่มีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การทุ่มเทของพนักงานในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการพัฒนาการดำเนินงานที่มีต่อการรับรู้ของพนักงานจากการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน รวมทั้งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีส่งผลให้เกิดมิตรภาพที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร

**Peter Boxall and Keith Macky (2009 : บทคัดย่อ)** ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมต่อกระบวนการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การที่พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานเป็นหัวใจหลักที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บรรยากาศขององค์กรมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน องค์กรสามารถส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างชาญฉลาดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยสร้างความ เป็นอยู่ที่ดีและเกิดความสมดุลของการทำงานมากขึ้น

**Solomon and Sandhya (2010 : บทคัดย่อ)** ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน: คุณค่าสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน การให้พนักงานมีโอกาสที่จะทำให้เสรีภาพของตัวเองในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการทำงานของพนักงานเอง ควบคู่กันที่พนักงานยังมีผลงานการปฏิบัติงานตามผลที่

คาดหวัง ผลที่ได้คือการประสบความสำเร็จขององค์กรและพนักงานพอใจในผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งจะผลดีต่อการรับรู้ได้ของบริษัทที่ให้ความสำคัญต่อการให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

**JungHoon (Jay) Lee and Chihyung Ok (2011 : บทคัดย่อ)** มิตรภาพในสถานที่ทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมที่มีต่อองค์กร ความตั้งใจลาออก การขาดงานและประสิทธิภาพของงาน ผู้วิจัยกล่าวว่าสถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่บุคคลากรต้องใช้ชีวิตอยู่เป็นเวลายาวนานในแต่ละวันดังนั้นมิตรภาพระหว่างพนักงานเกิดขึ้นบ่อยครั้งในที่ทำงาน จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามิตรภาพที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานนั้นมีหลากหลายรูปแบบในเชิงบวกระหว่างบุคคลและองค์กร ซึ่งมิตรภาพจะเอื้ออำนวยความสะดวกทำให้การสื่อสารระหว่างพนักงานในสถานที่ทำงานมีมากขึ้น การเคารพซึ่งกันและกัน และความไว้วางใจระหว่างพนักงานด้วยกัน รวมถึงการเอาใจใส่และคอยให้คำปรึกษาต่างๆ แก่เพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์เหล่านี้มีความสำคัญต่อพนักงานที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมบริการ ดังนั้นการศึกษานี้เป็นการตรวจสอบผลโดยตรงของมิตรภาพในที่ทำงานกับทัศนคติพนักงาน โรงแรมที่มีต่องานของพวกเขา รวมถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อพฤติกรรมที่มีต่อองค์กร ความตั้งใจลาออก การขาดงาน และประสิทธิภาพของงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษามิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทเอสซีดีเอ็ม แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานของบริษัทเอสซีดีเอ็ม แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำนวนทั้งสิ้น 2,886 คน (ข้อมูลจากฐานข้อมูลบริษัท ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2557)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ (Taro Yamane, 1973 : 125) จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 348 คน ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างไม่เกิน 5 %

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

กำหนดให้  $n$  คือ จำนวนหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  คือ จำนวนหรือขนาดของประชากร

$e$  คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าประชากรโดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$\text{สูตร } n = \frac{2,886}{1+2886 (0.05)^2}$$

$$= 352 \text{ คน}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตามขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) จำนวนประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยทั้งหมด 352 คน โดยแบ่งสัดส่วนตามหน่วยปฏิบัติงานดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย แบ่งสัดส่วนตามหน่วยปฏิบัติงาน

ลำดับ	พนักงาน	จำนวน	หน่วย
1	พนักงานระดับปฏิบัติการ	228	คน
2	พนักงานระดับหัวหน้างาน	124	คน
	รวม	352	คน

**ขั้นตอนที่ 2** การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 352 ชุด จากทั้ง 20 หน่วยปฏิบัติงาน ตามขั้นตอนที่ 1

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 352 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย

- |                          |             |
|--------------------------|-------------|
| 1. การให้อิสระในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การมีส่วนร่วม         | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การฝึกอบรม            | จำนวน 5 ข้อ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ

5. การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน จำนวน 16 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อรับข้อคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทเอสซีอีเอ็ม แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์

2. สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานของบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

8. หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ ) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.2)$$

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

$k$  แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าแอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	Cronbach $\alpha$
มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์	
การให้อิสระในการทำงาน	0.833
การมีส่วนร่วม	0.896
การฝึกอบรม	0.819
สวัสดิการ	0.884
การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.872
โดยรวม	0.926
มิตรภาพในสถานที่ทำงาน	
มิตรภาพด้านความช่วยเหลือ	0.911
มิตรภาพด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข	0.884
มิตรภาพด้านคำแนะนำตักเตือน	0.887
มิตรภาพด้านความมีน้ำใจ	0.830
โดยรวม	0.932

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการค้นหาข้อมูลใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัท เอสซีอีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยส่งแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้างาน และด้วยตนเองภายในบริษัท เอสซีอีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย พร้อมหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงบริษัทและแนบซองเปล่าเพื่อให้หัวหน้างานรวบรวมแบบสอบถามใส่ซองเปล่าส่งกลับมาถึงผู้วิจัย

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในบริษัทเอสซีอีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับพนักงาน โดยผ่านทางหัวหน้างาน และด้วยตนเอง ในบริษัทเอสซีอีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 348 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.86 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดได้
4. นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

#### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมด และนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในแต่ละข้อ จากนั้นนำมาหาค่าร้อยละ ประกอบข้อมูลพรรณนา

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ การให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ จากนั้นหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการพรรณนาข้อมูล โดยนำมาเปรียบเทียบและแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้เกณฑ์อ้างอิงดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4.501– 5.000	มากที่สุด
3.501– 4.500	มาก
2.501– 3.500	ปานกลาง
1.501– 2.500	น้อย
1.000– 1.500	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันมาก

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน ใช้เกณฑ์อ้างอิงดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน
4.501– 5.000	มากที่สุด
3.501– 4.500	มาก
2.501– 3.500	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.501– 2.500

น้อย

1.000– 1.500

น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานแตกต่างกันมาก

4. การวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัท เอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านการให้อิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการฝึกอบรม ด้านสวัสดิการ และด้านการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้า โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

5. การทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 5 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม	Multiple Linear Regression

## 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

## 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.4)$$

เมื่อ	X	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	$\bar{x}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ใช้สำหรับวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	n	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้เพื่อศึกษามิติบรรยาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

**การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)**  
(มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2553: 89-92)

เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.6)$$

เมื่อ	$Y_i$	=	ค่าสังเกตที่ $i$ ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
	$X_{ji}$	=	ค่าสังเกตที่ $i$ ของตัวแปรอิสระที่ $j$ เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
	$\beta_0$	=	ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ $X_i$ ทุกค่าเป็น 0)
	$\beta_j$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient)
	$\varepsilon_i$	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ $i$
	$k$	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
	$n$	=	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์สมการถดถอย

1.  $\varepsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2.  $\varepsilon_i$  และ  $\varepsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน
3.  $X_{ji}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณของ  $Y_i$  ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{i1} + b_2 X_{i2} + \dots + b_k X_{ik} \quad (3.7)$$

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี Least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.8)$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix} \quad (3.9)$$

การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \text{อย่างน้อยมี } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ  $\beta_k$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 302-303)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.10)$$

เมื่อ  $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด  
 $\bar{Y}$  = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $F$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่า  $X$  ทั้ง  $k$  ตัว ไม่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามี  $X_i$  อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า  $X_i$  ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ  $Y$  โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอย

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)  
 สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.11)$$

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถดถอยกำลังสองของ  $\text{Var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b) = \sigma^2(X'X)^{-1} \quad (3.12)$$

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \quad (3.13)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $t$  ที่ได้จากรางที่  $df = n - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าอยู่ระหว่าง  $-t_{\alpha/2, n-1}$  หรือ  $t_{\alpha/2, n-1}$  ที่ได้จากราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าค่า  $\beta_j = 0$  นั่นคือ ตัวแปร  $X_j$  ไม่ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่า  $-t_{\alpha/2, n-1}$  หรือมากกว่า  $t_{\alpha/2, n-1}$  ที่ได้จากราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่า  $\beta_j \neq 0$  นั่นคือ ตัวแปรตาม  $X_j$  ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

#### การแปลความหมาย

เมื่อ  $\beta_j$  มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $\beta_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่

#### Coefficient of determination, $R^2$

ในการใช้สมการ ไปพยากรณ์ค่า  $Y$  หรือ  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจากสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.14)$$

การกำหนดค่าตัวแปร ในการศึกษานี้ได้กำหนดค่าของตัวแปรต่างๆดังนี้

$k$  = แทนจำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5

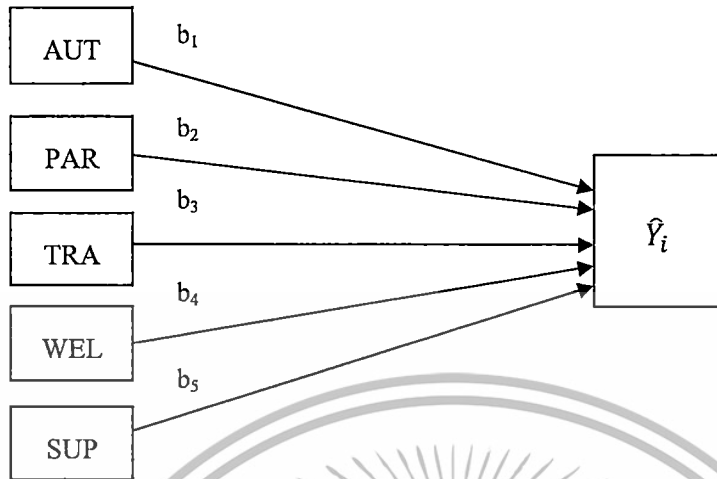
$n$  = 348

$Y_i$  = ตัวแปรตาม คือ มิตรภาพในสถานที่ทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ผลถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

สมการ  $Y_i = b_0 + b_1AUT + b_2PAR + b_3TRA + b_4WEL + b_5SUP$

AUT = การให้อิสระในการทำงาน

PAR = การมีส่วนร่วม

TRA = การฝึกอบรม

WEL = สวัสดิการ

SUP = การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน

$Y_i$  = มิตรภาพในสถานที่ทำงาน

$b_0$  = ค่าประมาณของค่าคงที่

$b_1...b_5$  = ค่าประมาณของสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษามิติ  
บรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทเอสซีอีอาร์  
แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน  
บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 348 คน เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจาก  
แบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาแล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจ  
การให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติใน  
การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มี  
ผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน
- 4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างมิตรภาพในสถานที่  
ทำงาน

#### 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ  
สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ผลการ  
วิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	81	23.3
หญิง	267	76.7
รวม	348	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	12	3.4
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	154	44.3
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	137	39.4
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	41	11.8
มากกว่า 50 ปี	4	1.1
รวม	348	100.0
สถานภาพการสมรส		
โสด	158	45.4
สมรส	181	52.0
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	9	2.6
รวม	348	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	43	12.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	122	35.1
อนุปริญญา / ปวส.	62	17.8
ปริญญาตรี	95	27.3
สูงกว่าปริญญาตรี	26	7.5
รวม	348	100.0
ตำแหน่ง		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	226	64.9
พนักงานระดับหัวหน้างาน	103	29.6
พนักงานระดับอาวุโส	11	3.2
ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ	8	2.3
รวม	348	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน (บริษัทเอสซีแอล)		
ไม่เกิน 5 ปี	147	42.2
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	121	34.8
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	48	13.8
มากกว่า 15 ปี	32	9.2
รวม	348	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10000 บาท	16	4.6
มากกว่า 10000 บาท – 20000 บาท	194	55.7
มากกว่า 20000 บาท – 30000 บาท	84	24.1
มากกว่า 30000 บาท – 40000 บาท	26	7.5
มากกว่า 40000 บาท – 50000 บาท	16	4.6
มากกว่า 50000 บาท	12	3.5
รวม	348	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 348 คน มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3

**อายุ** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20 ปี-30 ปี มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30 ปี-40 ปี มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 อายุมากกว่า 40 ปี-50 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

**สถานภาพการสมรส** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 สถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือต่ำกว่า มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และระดับปริญญาโท มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

**ตำแหน่ง** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ตำแหน่งพนักงานระดับอาวุโส มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

**อายุงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ อายุงานมากกว่า 5 ปี–10 ปี มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 อายุมากกว่า 10 ปี–15 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และอายุงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท – 20,000 บาท มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000–30,000 บาท มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000–40,000 บาท มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000–50,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากการวิเคราะห์ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ การให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสำคัญสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การให้อิสระในการทำงาน	3.357	0.673	ปานกลาง	2
2. การมีส่วนร่วม	3.373	0.636	ปานกลาง	1
3. การฝึกอบรม	3.196	0.751	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4. สวัสดิการ	3.168	0.724	ปานกลาง	5
5.การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.330	0.760	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.285	0.564	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.285 และระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.564 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การมีส่วนร่วม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.373 และระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.636

ลำดับที่ 2 การให้อิสระในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.357 และระดับการให้อิสระในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.673

ลำดับที่ 3 การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.330 และระดับการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 4 การฝึกอบรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.196 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.751

ลำดับที่ 5 สวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.168 และระดับการให้สวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724

#### 4.2.1 การให้อิสระในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงานได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน

การให้อิสระในการทำงาน	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. พนักงานมีอิสระในการค้นหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบริษัท	3.353	0.813	ปานกลาง	2
2. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	3.330	0.798	ปานกลาง	4
3. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.434	0.758	ปานกลาง	1
4. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านกำหนดกิจกรรมการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.348	0.837	ปานกลาง	3
5. พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.319	0.820	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.357	0.673	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.357 และระดับการให้อิสระในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.673 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.434 และระดับการให้อิสระในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.758

ลำดับที่ 2 พนักงานมีอิสระในการค้นหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบริษัท พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.353 และระดับการให้อิสระในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.813

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านกำหนดกิจกรรมการทำงานได้ด้วยตนเอง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.348 และระดับการให้อิสระในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

ลำดับที่ 4 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.330 และระดับการให้อิสระในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 5 พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.319 และระดับการให้อิสระในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

#### 4.2.2 การมีส่วนร่วม

จากการวิเคราะห์ระดับมิติบรรยาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการมีส่วนร่วม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติบรรยาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัทอยู่เสมอ	3.241	0.852	ปานกลาง	5
2.ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ	3.454	0.815	ปานกลาง	2
3.ท่านมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	3.287	0.750	ปานกลาง	4
4.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เป้าหมายของทีมงานประสบความสำเร็จ	3.543	0.745	มาก	1
5.ท่านมีส่วนร่วมในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ	3.339	0.724	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.373	0.636	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 พบว่า มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.373 และระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.636 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เป้าหมายของทีมงานประสบความสำเร็จพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.543 และระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

ลำดับที่ 2 พนักงานมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.454 และระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815

ลำดับที่ 3 พนักงานมีส่วนร่วมในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.339 และระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724

ลำดับที่ 4 พนักงานมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.287 และระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.750

ลำดับที่ 5 พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัทอยู่เสมอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.241 และระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

#### 4.2.3 การฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม

การฝึกอบรม	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บริษัทมีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงานอย่างเพียงพอ	3.170	0.805	ปานกลาง	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การฝึกอบรม	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
2. บริษัทมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.144	0.906	ปานกลาง	5
3. บริษัทมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.164	0.885	ปานกลาง	4
4. บริษัทมีระบบการประเมินผลการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ	3.247	0.896	ปานกลาง	2
5. บริษัทมีรูปแบบการฝึกอบรมพนักงานที่มีประสิทธิภาพ	3.256	0.873	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.196	0.751	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.196 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.751 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีรูปแบบการฝึกอบรมพนักงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.256 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 2 บริษัทมีระบบการประเมินผลการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.247 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.896

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงานอย่างเพียงพอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.170 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของท่านอย่างต่อเนื่อง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.164 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.144 และระดับการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.906

#### 4.2.4 สวัสดิการ

จากการวิเคราะห์ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสวัสดิการ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสวัสดิการ

สวัสดิการ	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.184	0.811	ปานกลาง	3
2. สวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.195	0.779	ปานกลาง	2
3. การจัดการสวัสดิการของบริษัทท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.086	0.848	ปานกลาง	5
4. บริษัทชดเชย ด้านการเงิน เมื่อพนักงานเจ็บป่วยหรือ ทูพลาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.233	0.839	ปานกลาง	1
5. สิทธิลาพักของบริษัท เช่น ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น มีความเหมาะสม	3.141	0.930	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.168	0.724	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.168 และระดับสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทชดเชย ด้านการเงิน เมื่อพนักงานเจ็บป่วยหรือ ทูพลาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในงานเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ในการนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร กรุณาแจ้งให้ทราบล่วงหน้า มิฉะนั้นจะดำเนินการฟ้องดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 3.233 และระดับสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.839

ลำดับที่ 2 สวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.195 และระดับสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.779

ลำดับที่ 3 สวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.184 และระดับสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

ลำดับที่ 4 สิทธิลาพักของบริษัท เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น มีความเหมาะสมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.141 และระดับสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

ลำดับที่ 5 การจัดการสวัสดิการของบริษัทท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.086 และระดับสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848

#### 4.2.5 การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน

จากการวิเคราะห์ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน

การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.454	0.842	ปานกลาง	1
2. หัวหน้างานให้ความสนใจและเข้าใจการแก้ไขปัญหาการทำงานของท่าน	3.388	0.877	ปานกลาง	3
3. หัวหน้างานให้ความสนใจและสนับสนุนต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	3.316	0.938	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. หัวหน้างานประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความยุติธรรม	3.397	0.891	ปานกลาง	2
5. พนักงานได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมจากหัวหน้างาน	3.207	0.854	ปานกลาง	6
6. หัวหน้างานสนับสนุนท่านให้มีความมั่นใจ เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่เกี่ยวกับองค์กร	3.221	0.917	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.330	0.760	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.330 และระดับการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.454 และระดับการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.842

ลำดับที่ 2 หัวหน้างานประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความยุติธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.397 และระดับการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 3 เพื่อนหัวหน้างานให้ความสนใจและเข้าใจการแก้ไขปัญหาการทำงานของท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.388 และระดับการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.877

ลำดับที่ 4 หัวหน้างานให้ความสนใจและสนับสนุนต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.316 และระดับการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.938

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 หัวหน้างานสนับสนุนท่านให้มีความมั่นใจเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่เกี่ยวกับองค์การ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.221 และระดับการให้ความ สนับสนุนจากหัวหน้างาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่า เท่ากับ 0.917

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน ประกอบไปด้วย มิตรภาพด้าน ความช่วยเหลือ มิตรภาพด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข มิตรภาพด้านคำแนะนำตักเตือน และมิตรภาพด้าน ความมีน้ำใจ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิตรภาพใน สถานที่ทำงาน

มิตรภาพในสถานที่ทำงาน	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
มิตรภาพด้านความช่วยเหลือ	3.374	0.725	ปานกลาง	1
มิตรภาพด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข	3.040	0.803	ปานกลาง	4
มิตรภาพด้านคำแนะนำตักเตือน	3.353	0.757	ปานกลาง	2
มิตรภาพด้านความมีน้ำใจ	3.272	0.807	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.260	0.672	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.260 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพ ในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.672 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 มิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพ ในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.374 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.725

ลำดับที่ 2 มิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน พบว่า พนักงานมีระดับ มิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.353 และ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.757

ลำดับที่ 3 มิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.272 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 4 มิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.040 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803

#### 4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ

จากการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ ได้ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ

มิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานคอยดักเตือนชี้แนะเมื่อท่านผิดพลาด	3.405	0.796	ปานกลาง	3
2. เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมงานที่ฟังฟังได้	3.420	0.829	ปานกลาง	2
3. เพื่อนร่วมงานรักษาผลประโยชน์ของท่าน	3.224	0.860	ปานกลาง	4
4. เมื่อมีความจำเป็น ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้	3.448	0.793	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.374	0.725	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.374 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.725 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อมีความจำเป็น ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ พบว่าพนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.448 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.793

ลำดับที่ 2 เมื่อท่านมีปัญหาที่มีเพื่อนร่วมงานที่ฟังฟังได้ พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.420 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานคอยตักเตือนชี้แนะเมื่อท่านผิดพลาด พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.405 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.796

ลำดับที่ 4 เมื่อเพื่อนร่วมงานรักษาผลประโยชน์ของท่าน พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.224 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860

#### 4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข

จากการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุขได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข

มิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานบอกความลับแก่ท่าน	2.971	0.865	ปานกลาง	3
2. เพื่อนในที่ทำงานปิดความลับของท่านได้	2.943	0.985	ปานกลาง	4
3. เมื่อมีภัยหรือเรื่องอันตราย เพื่อนร่วมงานไม่ทอดทิ้งท่าน	3.264	0.875	ปานกลาง	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

มิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. เพื่อนร่วมงานยอมเสียสละสิ่งสำคัญเพื่อท่านได้	2.983	1.071	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.040	0.803	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.040 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อมีภัยหรือเรื่องอันตราย เพื่อนร่วมงานไม่ทอดทิ้งท่าน พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.264 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 2 เพื่อนร่วมงานยอมเสียสละสิ่งสำคัญเพื่อท่านได้ พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.983 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.071

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานบอกความลับแก่ท่าน พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.971 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

ลำดับที่ 4 เพื่อนในทำงานปิดความลับของท่านได้ พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.943 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำดักเตือน

จากการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพด้านคำแนะนำดักเตือนได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำดักเตือน

มิตรภาพในสถานที่ทำงาน ด้านคำแนะนำดักเตือน	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เมื่อท่านจะทำเรื่องเสียหาย เพื่อนร่วมงานคอยห้ามปรามไว้	3.402	0.872	ปานกลาง	2
2. เพื่อนร่วมงานคอยชี้แนะให้ท่านอยู่ในความดี	3.345	0.867	ปานกลาง	3
3. เพื่อนร่วมงานคอยแนะนำเรื่องที่ท่านไม่เคยรู้ไม่เคยฟัง	3.431	0.813	ปานกลาง	1
4. เพื่อนในที่ทำงานชี้แนะทางแห่งความก้าวหน้า ในงานให้แก่ท่าน	3.236	0.843	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.353	0.757	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำดักเตือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.353 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.757 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานคอยแนะนำเรื่องที่ท่านไม่เคยรู้ไม่เคยฟัง พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.431 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.813

ลำดับที่ 2 เมื่อท่านจะทำเรื่องเสียหาย เพื่อนร่วมงานคอยห้ามปรามไว้ พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.402 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานคอยชี้แนะให้ท่านอยู่ในความดี พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.345 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 4 เพื่อนในที่ทำงานชี้แนะทางแห่งความก้าวหน้าในงานให้แก่ท่าน พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.236 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

#### 4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ

จากการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ

มิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ	n=348		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เมื่อท่านมีทุกข์และประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานพลอยไม่สบายใจด้วย	3.124	0.951	ปานกลาง	4
2. เมื่อท่านมีสุข ประสบความสำเร็จ เพื่อนร่วมงานพลอยชื่นชมยินดี	3.408	0.882	ปานกลาง	1
3. เมื่อมีใครติเตียนเข้าใจผิดท่าน เพื่อนร่วมงานคอยชี้แจงให้	3.241	0.882	ปานกลาง	3
4. เมื่อมีคนสรรเสริญท่าน เพื่อนร่วมงานคอยเสริมสนับสนุน	3.313	0.909	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.272	0.807	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.272 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อท่านมีสุข ประสบความสำเร็จ เพื่อนร่วมงานพลอยชื่นชมยินดี พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.408 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.882

ลำดับที่ 2 เมื่อมีคนสรรเสริญท่าน เพื่อนร่วมงานคอยเสริมสนับสนุน พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.313 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.909

ลำดับที่ 3 เมื่อมีใครติเตียนเข้าใจผิดท่าน เพื่อนร่วมงานคอยชี้แจงให้ พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.241 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.882

ลำดับที่ 4 เมื่อท่านมีทุกข์และประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานพลอยไม่สบายใจด้วย พบว่า พนักงานมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.124 และพนักงานแต่ละคนมีระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.951

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานมิติบรรยาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนมิติบรรยาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีดังต่อไปนี้

- AUT = การให้อิสระในการทำงาน
- PAR = การมีส่วนร่วม
- TRA = การฝึกอบรม
- WEL = สวัสดิการ
- SUP = การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าประมาณมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านต่างๆดังต่อไปนี้

- HÊL = ค่าประมาณมิตรภาพด้านความช่วยเหลือ
- HÂP = ค่าประมาณมิตรภาพด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ADV = ค่าประมาณมิตรภาพด้านคำแนะนำตกเดือน

KIN = ค่าประมาณมิตรภาพด้านความมีน้ำใจ

WFS = ค่าประมาณมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม

#### 4.4.1 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ

ผลการวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.911	4.943	0.000**
การให้อิสระในการทำงาน	-0.103	-1.621	0.106
การมีส่วนร่วม	0.314	4.627	0.000**
การฝึกอบรม	0.053	0.975	0.330
สวัสดิการ	0.157	2.467	0.014*
การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้า	0.324	5.647	0.000**

$R^2 = 0.401$  ;  $SEE = 0.565$  ;  $F = 45.699$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่า  $F = 45.699$  ค่า  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ โดยค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.401 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดสามารถอธิบายมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือได้ร้อยละ 40.1 โดยมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลทางบวกต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือมากที่สุด คือการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้า ( $b_{\text{SUP}} = 0.324$ ) รองลงมาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือการมีส่วนร่วม ( $b_{PAR} = 0.314$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสวัสดิการ ( $b_{WEL} = 0.157$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการฝึกอบรมและการให้อิสระในการทำงานไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณดังนี้

$$\hat{HEL} = 0.911^{**} - 0.103AUT + 0.314^{**}PAR + 0.053TRA + 0.157^{*}WEL + 0.324^{**}SUP$$

#### 4.4.2 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข

ผลการวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.707	3.239	0.001**
การให้อิสระในการทำงาน	0.091	1.207	0.228
การมีส่วนร่วม	-0.020	-0.251	0.802
การฝึกอบรม	0.107	1.665	0.097
สวัสดิการ	0.167	2.213	0.028*
การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้า	0.368	5.405	0.000**

$R^2 = 0.314$  ;  $SEE = 0.670$  ;  $F = 31.253$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่า  $F = 31.253$  ค่า  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข โดยค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.314 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดสามารถอธิบายมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุขได้ร้อยละ 31.4 โดยมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลทางบวกต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข มากที่สุด คือการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้า ( $b_{SUP}=0.368$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือสวัสดิการ ( $b_{WEL}=0.167$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการฝึกอบรม การให้อิสระในการทำงาน และการมีส่วนร่วมไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณดังนี้

$$\hat{HAP} = 0.707^{**} + 0.091AUT - 0.020PAR + 0.107TRA + 0.167WEL + 0.368^{**}SUP$$

#### 4.4.3 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน

ผลการวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานที่ 3** มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน

**ตารางที่ 4.15** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.200	5.805	0.000**
การให้อิสระในการทำงาน	-0.066	-0.933	0.352
การมีส่วนร่วม	0.135	1.769	0.078
การฝึกอบรม	0.097	1.604	0.110
สวัสดิการ	0.091	1.269	0.205
การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้า	0.397	6.155	0.000**

$R^2 = 0.308$  ;  $SEE = 0.634$  ;  $F = 30.471$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่า  $F = 30.471$  ค่า  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน โดยค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.308 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดสามารถอธิบายมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือนได้ร้อยละ 30.8 โดยมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลทางบวกต่อมิตรภาพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน คือ การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้า ( $b_{SUP}=0.397$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้อิสระในการทำงาน ไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณดังนี้

$$\hat{ADV} = 1.200^{**} - 0.066AUT + 0.135PAR + 0.097TRA + 0.091WEL + 0.397^{**}SUP$$

#### 4.4.4 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ

ผลการวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 4 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.224	5.486	0.000**
การให้อิสระในการทำงาน	-0.059	-0.769	0.442
การมีส่วนร่วม	0.048	0.579	0.563
การฝึกอบรม	0.045	0.680	0.497
สวัสดิการ	0.094	1.219	0.224
การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้า	0.494	7.094	0.000**

$R^2 = 0.291$  ;  $SEE = 0.685$  ;  $F = 28.025$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่า  $F = 28.025$  ค่า  $p\text{-value}=0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ โดยค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.291 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดสามารถอธิบายมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจได้ร้อยละ 29.1 โดยมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลทางบวกต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานด้านความมีน้ำใจ คือ การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้า ( $b_{SUP}=0.494$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนสวัสดิการ การมีส่วนร่วม การฝึกอบรมและการให้อิสระในการทำงานไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณดังนี้

$$\hat{KIN} = 1.224^{**} - 0.059AUT + 0.048PAR + 0.045TRA + 0.094WEL + 0.494^{**}SUP$$

#### 4.4.5 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม

ผลการวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 5 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม สวัสดิการ และการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.011	6.009	0.000**
การให้อิสระในการทำงาน	-0.034	-0.594	0.553
การมีส่วนร่วม	0.119	1.922	0.050
การฝึกอบรม	0.075	1.526	0.128
สวัสดิการ	0.127	2.188	0.029*
การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้า	0.396	7.546	0.000**

$R^2 = 0.420$  ;  $SEE = 0.516$  ;  $F = 49.440$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่า  $F = 49.440$  ค่า  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม โดยค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.420 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดสามารถอธิบายมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม ได้ร้อยละ 42.0 โดยมีตีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ผ่านการยินยอมจากเจ้าของลิขสิทธิ์ หากต้องการนำเอกสารนี้ไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลทางบวกต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวมมากที่สุด คือ การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้า ( $b_{SUP}=0.396$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมา คือ สวัสดิการ ( $b_{WEL}=0.127$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม และการฝึกอบรมไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณดังนี้

$$\hat{WFS} = 1.011* -0.034AUT + 0.119PAR + 0.075TRA + 0.127*WEL + 0.396**SUP$$

#### 4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

การตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสร้างมิตรภาพในสถานที่ทำงานของพนักงาน สามารถสรุปผลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มมิตรภาพในสถานที่ทำงานของพนักงาน

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
เสนอความคิดเห็น	58	16.7
ไม่เสนอความคิดเห็น	290	83.3
รวม	348	100.0

ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอต่อมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มมิตรภาพในสถานที่ทำงานของพนักงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานต้องการความรู้สึกว่าเพื่อนที่ทำงานให้การต้อนรับที่ดี หรือเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีน้ำใจ คอยช่วยเหลือเอาใจใส่ และสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับเรื่องงานได้ โดยที่สามารถเก็บความลับได้ด้วย
2. การยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน การยอมรับไม่ได้แปลว่าเราคิดเหมือนเพื่อนหรือชอบสิ่งที่เขาทำ แต่หมายความว่าเมื่อเพื่อนพูดอะไรขึ้นมาสักอย่าง แม้ไม่ตรงกับความคิด ความเชื่อของเรา เราก็ต้องไม่เบรคหรือแสดงว่าไม่สนใจในความคิดของเขาเป็นอันขาด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. หัวหน้างานควรให้เกียรติลูกน้อง การพูดจาด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ ไม่เหยียดสีประชด ประชัน และปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ให้การยอมรับในฐานะทีมงาน ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม

4. บริษัทควรมีการพิจารณาปรับตำแหน่ง ปรับเงินเดือนตามผลงานและความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความก้าวหน้าในการทำงานจากผลงานที่ ปฏิบัติและเห็นถึงความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้น

5. บริษัทควรมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร โดยเนื้อหาหรือ หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมควรมีความสอดคล้องหรือสามารถพัฒนาวิธีการทำงานให้กับ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6. จัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เพื่อให้เห็นถึง ความสามารถของพนักงานในองค์กรซึ่งจะนำไปให้องค์การมีการทำงานที่มีการแบ่งปัน ช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และจะทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีมและมีมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

7. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กร ควรจัดให้มีการสื่อสาร ข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลประกอบการ ผลิตภัณฑ์ต่างๆ ของบริษัท การเติบโตของธุรกิจเลนส์ แวนตาผ่านสื่อต่างๆ เช่น สื่อวีดิทัศน์ภายใน โรงอาหาร เสียงตามสายภายใน โรงงาน แผ่นพิมพ์ บอร์ดสำหรับการเผยแพร่ข่าวสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษามิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท เอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 348 คน

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปอภิปรายและเสนอข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานบริษัท เอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 20 ปี- 30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท

#### 5.1.2 ระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าระดับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วม การให้อิสระในการทำงาน การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน การฝึกอบรม และสวัสดิการ ตามลำดับ

#### 5.1.3 ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน พบว่า ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มิตรภาพด้านความช่วยเหลือ มิตรภาพด้านคำแนะนำตักเตือน มิตรภาพด้านความมีน้ำใจ และมิตรภาพด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข ตามลำดับ

#### 5.1.4 การวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ

จากการวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ พบว่า มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมและสวัสดิการมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ ส่วนการให้อิสระในการทำงาน และการฝึกอบรมไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือ ได้ร้อยละ 40.1

#### 5.1.5 การวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข

จากการวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข พบว่า มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุขในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน รองลงมาคือ สวัสดิการมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข ส่วนการให้อิสระในการทำงาน การฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข โดยตัวแปรอิสระทั้งสองตัวสามารถอธิบายความผันแปรของมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข ได้ร้อยละ 31.4

#### 5.1.6 การวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน

จากการวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน พบว่า มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือนในเชิงเส้นตรง คือ การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน ส่วนการฝึกอบรม การให้อิสระในการทำงาน สวัสดิการ และการมีส่วนร่วมไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน ได้ร้อยละ 30.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.1.7 การวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ

จากการวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ พบว่า มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจในเชิงเส้นตรง คือ การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ ส่วนการให้อิสระในการทำงาน สวัสดิการ การฝึกอบรมและการมีส่วนร่วมไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจโดยตัวแปรอิสระตัวนี้สามารถอธิบายความผันแปรของมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจได้ร้อยละ 29.1

### 5.1.8 การวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม

จากการวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน โดยรวม พบว่า มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน รองลงมาคือ สวัสดิการมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน โดยรวม ส่วนการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม และการฝึกอบรมไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน โดยรวม โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของมิตรภาพในสถานที่ทำงาน โดยรวม ได้ร้อยละ 42.0

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 5.2.1 ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือน มิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจ และมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายมิตรภาพในสถานที่ทำงานในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลืออยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลที่ศึกษา พบว่า เนื่องมาจากเมื่อมีความจำเป็นพนักงานสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ หรือแม้แต่บางครั้งพนักงานจะได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานแม้ไม่มีคำร้องขอ รวมถึงเพื่อนร่วมงานจะคอยซักเตือนชี้แนะและเป็นที่พึ่งพิงได้เสมอ ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความช่วยเหลือต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือการทำงานในหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานได้ทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งพฤติกรรมนี้จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมกันระหว่างพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ LePine, Erez and Johnson (2002) ที่กล่าวว่า สมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการภายในองค์การก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เกิดจากปัจจัยสำคัญ นั่นคือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วม

ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือนอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลที่ศึกษา พบว่า เนื่องมาจากพนักงานรับรู้ได้ว่าเพื่อนร่วมงานจะคอยแนะนำเรื่องที่ไม่เคยรู้ไม่เคยฟังมาก่อน รวมถึงเมื่อจะทำเรื่องเสียหายหรือก่อให้เกิดความเสียหายชื่อเสียงต่อพนักงานเองหรือองค์การ เพื่อนร่วมงานจะคอยห้ามปรามไว้ และคอยชี้แนะให้ตั้งอยู่ในความดีอยู่เสมอ ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านคำแนะนำตักเตือนจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้รับรู้ได้ถึงการได้รับการเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงการยอมรับในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ JungHoon and Chihyung (2011) ได้ศึกษาเรื่อง มิตรภาพในสถานที่ทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมที่มีต่อองค์การ ความตั้งใจลาออก การขาดงานและประสิทธิภาพของงาน ผลการวิจัยพบว่า มิตรภาพที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานนั้นมีหลากหลายรูปแบบในเชิงบวกระหว่างบุคคลและองค์การ มิตรภาพจะเอื้ออำนวยความสะดวกทำให้การสื่อสารระหว่างพนักงานในสถานที่ทำงานมีมากขึ้น ซึ่งการเอาใจใส่และการให้คำแนะนำตักเตือนจากเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่สร้างความสัมพันธ์ ส่งผลให้พนักงานเกิดมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านความมีน้ำใจอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลที่ศึกษา พบว่า เนื่องมาจากพนักงานรับรู้ได้ว่าเมื่อพนักงานมีความสุขจากความสำเร็จของงาน เพื่อนร่วมงานแสดงความชื่นชมยินดี รวมถึงเมื่อมีคนสรรเสริญ เพื่อนร่วมงานจะคอยเสริมสนับสนุนอยู่เสมอ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มิตรภาพในสถานที่ทำงานของการมอบน้ำใจไมตรีให้ผู้อื่น ถือเป็น การหยิบยื่น โอกาสและสิ่งดีแก่ผู้อื่น ถ้าเรามีน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ ก็จะได้รับแต่ความจริงใจ และได้รับมิตรภาพเป็นเครื่องตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Winstead, Derlega, Montgomery & Pilkington (1995) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของมิตรภาพในที่ทำงานและความพึงพอใจในงาน พบว่า ลักษณะของมิตรภาพที่ดีที่สุดของบุคคลในที่ทำงานคือ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยเพื่อนร่วมงานจะต้องการใช้เวลาว่างร่วมกัน คอยสนับสนุนทั้งงานและยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนได้รับโอกาสที่ดีหรือมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกที่รับรู้ได้จากความมีน้ำใจจากเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

ระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานด้านร่วมทุกข์ร่วมสุขอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลที่ศึกษา พบว่า เนื่องจากพนักงานรับรู้ได้ว่าเมื่อมีภัยหรือเรื่องอันตราย เพื่อนร่วมงานจะไม่ทอดทิ้ง รวมถึงสามารถปกป้องความลับของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานก็ไว้ใจใจที่จะบอกความลับด้วย ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มิตรภาพของเพื่อนร่วมงานมีทั้งในยามสุขยามทุกข์ คอยช่วยเหลือเกื้อกูล ยินดีสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ และไม่ทอดทิ้งเมื่อล้มเหลวหรือประสบความทุกข์ยาก คอย ปกป้องคุ้มครองเพื่อน ไม่ทอดทิ้งเพื่อน ช่วยส่งเสริมชักชวนกัน ในทางที่ถูกต้อง คอยห้ามปรามเตือนสติมิให้เพื่อนทำในสิ่งผิด ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sias and Cahill (1998) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนามิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คอยสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ

### 5.2.2 มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน สวัสดิการและการมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม ในส่วนของ การฝึกอบรมและการให้อิสระในการทำงาน ไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานโดยรวม ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานมากที่สุด จากข้อมูลที่ศึกษา พบว่า เนื่องจากหัวหน้างานส่วนใหญ่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและสามารถแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงให้ความสนใจและเข้าใจการแก้ไขปัญหาการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่หัวหน้างานให้ความสนใจสามารถแก้ไขปัญหาการทำงาน รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานด้วยความยุติธรรม และสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์การให้ผู้ใต้บังคับฯ ได้รับทราบอย่างตรงไปตรงมา ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานซึ่งส่งผลให้เกิดมิตรภาพที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอร์ชั้นต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและคนต่างเจนเนอร์ชั้นมีอิทธิพลร่วมกันต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งการที่พนักงานรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานเนื่องมาจากหัวหน้างานมีการติดต่อกับพนักงานโดยตรง

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสวัสดิการมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน จากข้อมูลที่ศึกษา พบว่า เนื่องมาจากสวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมถึงการชดเชย ด้านการเงิน เมื่อพนักงานเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งได้แก่ การชดเชยด้านการเงิน เมื่อพนักงานเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน รวมถึงสิทธิการลาพักของบริษัท เช่น ลาจลลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการศึกษาต่อของพนักงาน ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเอาใจใส่ต่อพนักงาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีส่งผลให้เกิดมิตรภาพในสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณชুমลิตธิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการจัดสวัสดิการพนักงานต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบริษัท ทีทีแอนด์ทีจำกัด (มหาชน) เขตธุรกิจภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การจัดสวัสดิการพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.41

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการมีส่วนร่วม ไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน จากข้อมูลที่ศึกษา พบว่า เนื่องมาจากการได้ทำงานร่วมกัน ได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้พนักงานได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้พบปะพูดคุยกันมากขึ้น แต่เนื่องจากการได้ทำงานร่วมกันพนักงานอาจมองที่เป้าหมายความสำเร็จของงานเป็นหลัก จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน ไม่มีผลให้เกิดมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Peter Boxall and Keith Macky (2009) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมต่อกระบวนการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การที่พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานเป็นหัวใจหลักที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บรรยากาศขององค์กรมีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานต่อผู้ปฏิบัติงานองค์กร สามารถส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างชาญฉลาดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและเกิดความสมดุลของการทำงานมากขึ้น

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน จากข้อมูลที่ศึกษา พบว่า เนื่องมาจากการฝึกอบรมมีส่วนช่วยให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สามารถแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดียิ่งขึ้น แต่เนื่องจากโปรแกรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายของเนื้อหา รวมทั้งกระบวนการทำงานที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละแผนกและระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะสั้นเกินไป จึงอาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าการฝึกอบรมยังไม่มีผลต่อมิตรภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gill and Mathur (2007) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการรับรู้พฤติกรรมที่มีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การทุ่มเทของพนักงานในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการพัฒนาคำแนะนำที่มีต่อการรับรู้ของพนักงานจากการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน รวมทั้งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีส่งผลให้เกิดมิตรภาพที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการฝึกอบรมขององค์กรนั้นควรมีการพัฒนา ปรับปรุงเนื้อหาในการฝึกอบรมและสอดแทรกการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน และนอกเหนือจากนั้นยังส่งผลให้พนักงานเกิดมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและองค์กร

มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้อิสระในการทำงาน ไม่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน จากข้อมูลที่ศึกษา พบว่า เนื่องจากพนักงานมีอิสระในการตัดสินใจทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึง ความมีอิสระค่อนข้างสูง จนทำให้พนักงานทำงานโดยที่ไม่ค่อยได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน จึงอาจทำให้ไม่มีผลให้เกิดมิตรภาพในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Solomon and Sandhya (2010) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน: คุณค่าสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน การให้พนักงานมีโอกาสที่จะทำให้เสรีภาพของตัวเองในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการทำงานของพนักงานเอง ตรวจจับที่พนักงานยังมีผลงานการปฏิบัติงานตามผลที่คาดหวัง ผลที่ได้คือการประสบความสำเร็จขององค์กรและพนักงานก็พอใจในผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งมีผลดีต่อการรับรู้ได้ของบริษัทที่ให้ความสำคัญต่อการให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานของตนเองนั้นแสดงให้เห็นเป็นลักษณะเด่นชัดที่พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อพนักงานเอง พนักงานจะพิจารณาจากการมีปฏิสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ตัวเองได้รับมอบหมาย รวมถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่พนักงานได้มีโอกาสได้ติดต่อและมีการปฏิสัมพันธ์ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. หัวหน้างานควรรับฟังความคิดเห็น เคารพในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ให้โอกาสโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งการให้ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานมีมิตรภาพในองค์กรมากขึ้น

2. บริษัทควรมีการศึกษาเรื่องสวัสดิการของพนักงานว่ามีความยุติธรรม เหมาะสมและสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันหรือไม่ และควรมีการสอบถามถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความรับผิดชอบขององค์กรที่มีต่อพนักงานและทำให้พนักงานรู้สึกมีมิตรภาพในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น

3. ส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งการได้ทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างความมิตรภาพในสถานที่ทำงานมากขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษามิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานในด้านอื่น เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2. ควรมีการขยายการศึกษากลุ่มบริษัทเอสซีแอล เช่น บริษัทเอสซีแอล ออฟฟิศคอลแลบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเปรียบเทียบมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติ พัชรวิชัย. 2558. การส่งเสริมแรงงานงานสัมพันธ์ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.relation.labour.go.th> (20 มีนาคม 2558).
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. 2556. “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่างๆ.” วารสารปัญญาวิวัฒน์, 4(2) : 24-39.
- นิติธร กาญจนกุล. 2553. “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารที่มี การรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง ความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร และมิตรภาพในที่ทำงาน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทน์ภัท กกาญจนเลข. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านความปลอดภัยของพนักงาน บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด ครุฑศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2547. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- พงศ์ หรดาล. 2539. การวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. 2541. กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรธิดา ผลงาม. 2542. ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา. สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค : สถาบันราชภัฏเลย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มงคล จันทร์ส่อง. 2544. “การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รวงอรุณ โชตินอก. 2550. “คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2547. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. 2545. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สันติชัย เอื้องงประสิทธิ์. 2551. “การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับจิตสำนึกทางปัญญา และคุณภาพชีวิต.” รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาณี เต็งศรี. 2546. กระบวนการฝึกอบรม : จากหลักการสู่การปฏิบัติ. พิษณุโลก, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุมนา สุนทรเวชพงษ์. 2554. “พฤติกรรมการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพล พงศ์พยัคฆ์. 2553. “การบริหารงานของแบบผู้นำระดับหัวหน้างาน และปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ บริษัท ทำอาภาศยานไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. 2540. สถิติการในองค์การ. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายปรี้นติ้ง.
- สุวรรณ ชุมสิทธิ์. 2553. “อิทธิพลของการจัดสวัสดิการพนักงานต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) เขตธุรกิจภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- Aristotle. 1998. *Nicomachean Ethics*. D.P. Chase Trans. New York : Dover Thrift Editions.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. 2004. “Using the job demands-resources model to predict burnout and performance.” *Journal of Human Resource Management*. 43 : 83–104.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Bakker, A. B. & Bal, P.M. 2010. "Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers." **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. 83 : 189-206.
- Beach, D. S. 1980. **The Management of people at work**. 5<sup>th</sup> ed. New York : Macmillan.
- Chiaburu, D., & Harrison, D. 2008. "Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of co-worker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance." **Journal of Applied Psychology**. 93(5) : 1082-1103.
- Dur, R., & Sol, J. 2010. "Social interaction, co-worker altruism and incentives." **Games And Economic Behaviour**. 69(2) : 293-301.
- Endah Ibrahim & Carolyn Dickie. 2010. "A Conceptual Model of the Human Resource Climate Dimensions that Influence the Development of Workplace Relationships." **Research and Practice in Human Resource Management**. 18(2) : 47-60.
- Ferris, A., Arthur, M. M., Berkson, H. M., Kaplan, D. M., Harrell-Cook, G., & Frink, D. D. 1998. "Toward a social context theory of the human resource management-organisation effectiveness relationship." **Human Resource Management Review**. 8(3) : 235-264.
- Gill, A. S., & Mathur, N. 2007. "Improving employee dedication and pro-social behaviour." **International Journal of Contemporary Hospitality Management**. 19(4) : 328-334.
- Goldstein, I. L. 1993. **Training in organization: Need assessment, development, and evaluation**. 3<sup>rd</sup> Ed. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole.
- Gould-Williams, J. 2007. "HRM practices, organisational climate and employee outcomes : evaluating social exchange relationships in local government." **International Journal of Human Resource Management**. 18(9) : 1627-1647.
- Grey, C., & Sturdy, A. 2007. Friendship and organizational analysis: Towards a research agenda. **Journal of Management Inquiry**. 16(2), 157-172.
- Guthrie, J. P. 2001. "High-involvement work practices, turnover and productivity : Evidence from New Zealand." **The Academy of Management Journal**. 44(1) : 180-190.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E., III. 1971. "Employee reactions to job characteristics." **Journal of Applied Psychology**. 55 : 259-286.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. 2006. "Burnout and work engagement among teachers." **Journal of School Psychology**. 43 : 495-513.
- Hankman, J.R., & Oldham, G. R. 1975. "Development of the job diagnostic survey." **Journal of Applied Psychology**. 60 : 159-170.
- Hay, R.S. 1988. "Friendship." In S. Duck. (ed.). *Handbook of Personal Relationships : Theory, Research and Interventions*. New York , Wiley : 391-408.
- Humphrey B. and Stokes J. 2000. **The 21<sup>st</sup> Century Supervisor : Nine Essential Skills for Frontline Leaders**. San Francisco: Jossey Bass.
- JungHoon (Jay) Lee & Chihyung Ok. 2011. "Effects of Workplace Friendship on Employee Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior, Turnover Intention, Absenteeism, and Task Performance." *Hospitality Management and Dietetics, Kansas State University*.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. 2002. "A Meta-Analysis of the Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior." **Journal of Applied Psychology**. 87 : 52-65.
- Lengnick-Hall, M. L., & Lengnick-Hall, C. A. 2003. "HRM's role in building relationship networks." **Academy of Management Executive**. 17(4) : 53-63.
- Lyubomirsky, S. 2001. "Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivation process in well-being." **American Psychologist**. 56(7) : 239-249.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. 1998. "Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.)," **Handbook of work and organizational psychology : Vol. 2. Work psychology** (pp. 5-33). Hove, UK : Psychology Press.
- Morrison, R. L., & Wright, S. L. 2009. **Friends and enemies in organisations: A work psychology perspective**. UK : Palgrave Macmillan.
- Nielsen, I. K., Jex S. M., & Adams, G. A. 2000. "Development and validation of scores on a two dimensional workplace friendship scale." **Educational & Psychological Measurement**. 60(4) : 628-643.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D., & Wallace, A. M. 2005. "Validating the organisational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation." **Journal of Organisational Behavior**. 26(4) : 379-408.

- Peter Boxall and Keith Macky. 2009. "Research and theory on high-performance work systems: progressing the highinvolvement stream." **Journal of Human Resource Management**. 19(1) : 3–23.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. 1981. "A competing values approach to organisational effectiveness." **Public Productivity Review**. 5 : 122-140.
- Rego and Cunha. 2008. "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study." **Journal of Organizational Change Management**. 21(1) : 53 – 75.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. "Perceived organizational support: A review of the Literature." **Journal of Applied Psychology**. 87 : 698-714.
- Riordan, C. M., & Griffeth, R. W. 1995. "The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct." **Journal of Business and Psychology**. 10 : 141-154.
- Sarason, I. G., et al. 1983. "Assessing social support : The Social Support Questionnaire." **Journal of Personality and Social Psychology**. 44(1) : 127 –139.
- Seibert, S. E., Silver, S. R., & Randolph, W. A. 2004. "Taking empowerment to the next level: A multiple-level model of empowerment, performance and satisfaction." **Academy of Management Journal**. 47(3) : 332-349.
- Sias, P. M., Heath, R. G., Perry, T., Silva, D., & Fix, B. 2004. "Narratives of workplace friendship deterioration." **Journal of Social and Personal Relationships**. 21(3) : 321-340.
- Sias, P. M., & Cahill, D. J. 1998. "From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace." **Western Journal of Communication**. 62(3) : 273-299.
- Sias, P. M. 2005. "Workplace relationship quality and employee information experiences." **Communication Studies**. 56(4) : 375-395.
- Sias, P. M. 2009. **Organizing relationships: Traditional and emerging perspectives on workplace relationships**. Washington DC : Sage Publications.
- Sluss, D.M., & Ashforth, B.E. 2007. "Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships." **Academy of Management Review**. 32 : 9-32.
- Solomon and Sandhya. 2010. "Employee Engagement: The Key to Improving Performance." **International Journal of Business and Management**. 5(12).
- Taro Yamane. 1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper and Row Publication.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Weiten, W.; & Lloyd, M. A. 1994. **Psychology Applied to Modern Life**, 4<sup>th</sup> ed. United States of America : BROOKS/COLE Publishing Company.
- Wexley, K.N., & Latham, G.P. 1991. **Developing and training human resources in Organizations**, 2<sup>nd</sup> ed. New York : Harper Collins.
- William, E. 1976. "Electoral Participation in a Low Stimulus Election." **Rural Development**. 4(1) : 111–124.
- Winstead, B. A., Derlega, V. J., Montgomery, M. J., & Pilkington, C. 1995. "The quality of friendship at work and job satisfaction." **Journal of Social and Personal Relationship**. 12 : 199-215.
- Yukl, G. A. 2006. **Leadership in Organizations**. 6<sup>th</sup> ed. New York : Prentice-Hall.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**มิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานของ**  
**บริษัท เอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัยมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับมิตรภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งรวมถึงการทำความเข้าใจมิติบรรยากาศที่ส่งผลให้มีการพัฒนาความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานทุกท่านต่อไป

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้นขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามไม่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาววนิดา แซ่ไค้ว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

มากกว่า 20 ปี-30 ปี

มากกว่า 30 ปี - 40 ปี

มากกว่า 40 ปี-50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

พนักงานระดับปฏิบัติการ

พนักงานระดับหัวหน้างาน

พนักงานระดับอาวุโส

ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ

5. อายุงาน (บริษัทเอสซีเอส)

ไม่เกิน 5 ปี

มากกว่า 5 ปี -10 ปี

มากกว่า 10 ปี - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท

มากกว่า 40,000 บาท - 50,000 บาท

มากกว่า 50,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับมิติบรรยากาศการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	มิติบรรยากาศการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>การให้อิสระในการทำงาน</b>						
1.	ท่านมีอิสระในการค้นหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบริษัท					
2.	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					
3.	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
4.	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านกำหนดกิจกรรมการทำงานได้ด้วยตนเอง					
5.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
<b>การมีส่วนร่วม</b>						
6.	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัทอยู่เสมอ					
7.	ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	มิติบรรยากาศการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
8.	ท่านมีส่วนร่วมในการระดม ความคิดเห็น เพื่อให้ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
9.	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นทีม เพื่อให้เป้าหมายของ ทีมงานประสบความสำเร็จ					
10.	ท่านมีส่วนร่วมในผลการ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นทั้งที่สำเร็จ และไม่สำเร็จ					
<b>การฝึกอบรม</b>						
11.	บริษัทมีการจัดสรรงบประมาณ ในการฝึกอบรมพนักงานอย่าง เพียงพอ					
12.	บริษัทมีการสำรวจความต้องการ ในการฝึกอบรมจากพนักงานอย่าง ต่อเนื่อง					
13.	บริษัทมีการจัดหลักสูตรการ ฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ ของท่านอย่างต่อเนื่อง					
14.	บริษัทมีระบบการประเมินผล การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ					
15.	บริษัทมีรูปแบบการฝึกอบรม พนักงานที่มีประสิทธิภาพ					
<b>สวัสดิการ</b>						
16.	สวัสดิการที่พนักงานได้รับมี ความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	มิติบรรยากาศการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
17.	สวัสดิการที่พนักงานได้รับมี ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน					
18.	การจัดการสวัสดิการของบริษัท ท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมและ ยุติธรรม					
19.	บริษัทชดเชย ด้านการเงิน เมื่อ พนักงานเจ็บป่วยหรือ ทูพลภาพ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม					
20.	สิทธิลาพักของบริษัท เช่น ลาจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อน ประจำปี เป็นต้น มีความ เหมาะสม					
<b>การให้ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน</b>						
21.	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่าน ได้แสดงความคิดเห็นและแสดง ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
22.	หัวหน้างานให้ความสนใจและ เข้าใจการแก้ไขปัญหาการทำงาน ของท่าน					
23.	หัวหน้างานให้ความสนใจและ สนับสนุนต่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของท่าน					
24.	หัวหน้างานประเมินผลการ ปฏิบัติงานของท่านด้วยความ ยุติธรรม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	มติบรรยาการการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
25.	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งอย่างเหมาะสมจาก หัวหน้างาน					
26.	หัวหน้างานสนับสนุนท่านให้มี ความฝันถึงเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ เกี่ยวกับองค์กร					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมิตรภาพในสถานที่ทำงาน

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาข้อความดังต่อไปนี้ และ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

มิตรภาพในสถานที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>1. มิตรภาพด้านความช่วยเหลือ</b>					
1.1 เพื่อนร่วมงานคอยดักเตือนชี้แนะเมื่อท่านผิดพลาด					
1.2 เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมงานที่พึ่งพิงได้					
1.3 เพื่อนร่วมงานรักษาสปิริตของใจของท่าน					
1.4 เมื่อมีความจำเป็น ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้					
<b>2. มิตรภาพด้านร่วมทุกข์ร่วมสุข</b>					
2.1 เพื่อนร่วมงานบอกความลับแก่ท่าน					
2.2 เพื่อนในที่ทำงานปิดความลับของท่านได้					
2.3 เมื่อมีภัยหรือเรื่องอันตราย เพื่อนร่วมงานไม่ทอดทิ้งท่าน					
2.4 เพื่อนร่วมงานยอมเสียสละสิ่งสำคัญเพื่อท่านได้					
<b>3. มิตรภาพด้านคำแนะนำตักเตือน</b>					
3.1 เมื่อท่านจะทำเรื่องเสียหาย เพื่อนร่วมงานคอยห้ามปรามไว้					
3.2 เพื่อนร่วมงานคอยชี้แนะให้ท่านอยู่ในความดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มิตรภาพในสถานที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
3.3 เพื่อนร่วมงานคอยแนะนำเรื่องที่ท่านไม่เคยรู้ไม่เคยฟัง					
3.4 เพื่อนในที่ทำงานชี้แนะทางแห่งความก้าวหน้าในงานให้แก่ท่าน					
<b>4. มิตรภาพด้านความมีน้ำใจ</b>					
4.1 เมื่อท่านมีทุกข์และประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานพลอยไม่สบายใจด้วย					
4.2 เมื่อท่านมีสุข ประสบความสำเร็จ เพื่อนร่วมงานพลอยชื่นชมยินดี					
4.3 เมื่อมีใครติเตียนเข้าใจผิดท่าน เพื่อนร่วมงานคอยชี้แจงให้					
4.4 เมื่อมีคนสรรเสริญท่าน เพื่อนร่วมงานคอยเสริมสนับสนุน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



# ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววนิดา แซ่โล้ว
วัน เดือน ปีเกิด	2 มกราคม 2525
ที่อยู่	39/23 หมู่ 6 ถนนเชื่อมสัมพันธ์ ซ.29 แขวง โศกแฝด เขตหนองจอก กรุงเทพฯ 10530
ประวัติการศึกษา	2548 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2547 - 2548 ตำแหน่งพนักงานวิจัยตลาด บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2548 - 2549 พนักงานวิเคราะห์ข้อมูล บริษัท ไทยสแตนเลสสตีล จำกัด พ.ศ. 2549 - 2555 ตำแหน่ง Production Planner พ.ศ. 2555 - 2558 ตำแหน่ง Asia Operation Supply Chain flows พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง Supply Chain CI Coordinator บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
Email	suang.wanida@gmail.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้