



รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND WORK ENVIRONMENT
AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE SUCCESS SAVE DRUG CENTER
CO., LTD.

นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยยัง

รหัสนักศึกษา 61551001

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา 11536617

สหกิจศึกษา CO-OPERATIVE EDUCATION

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปีการศึกษา 2564



CO-OPERATIVE REPORT

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND WORK ENVIRONMENT
AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE SUCCESS SAVE DRUG CENTER
CO., LTD

MISS. KRITTIYAPORN CHAIYOUNG

STUDENT ID 61551001

A REPORT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENT

FOR A CO-OPERATIVE EDUCATION

IN BUSINESS ADMINISTRATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS 2021

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2021

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองสหกิจศึกษา

หัวข้อสหกิจศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซฟดรัก
เซ็นเตอร์ จำกัด
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND WORK ENVIRONMENT
AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE SUCCESS SAVE DRUG
CENTER CO., LTD.

ชื่อนักศึกษา

กฤษฎิยาภรณ์ ไชยยัง

รหัสประจำตัว

61551001

ปริญญา

บริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา สุปงกฏ

อาจารย์ผู้ควบคุมสหกิจศึกษา	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา สุปงกฏ	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยญวาทิศ หล้าแหล่ง	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เวลา 09.00 – 15.30 น.

สถานที่สอบ ณ อาคารสำนักวิชา ห้อง BA 208

เห็นชอบ/รับรอง



(ดร.ชุตินันต์ บุญวงษ์)

ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

วันที่ 9 เดือน พค พ.ศ. 65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
ประจำปีการศึกษา 2564

ชื่อเรื่องการศึกษา	การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด
ชื่อผู้จัดทำรายงาน	นางสาวกฤษฎิยาภรณ์ ไชยยัง
ชื่อสถานประกอบการ	บริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด
ที่อยู่	คลังสินค้า N-HEALTH,SAVE DRUG อาคาร เลขที่ 15 และ 15/1 ซอยกรุงเทพกรีฑา 20 แยก 3 แขวงสะพานสูง เขต สะพานสูง กทม. 10240
ชื่อพนักงานที่ปรึกษา	นายประวิทย์ นาชัยฤทธิ์ ตำแหน่ง supervisor



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนังสือส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรื่อง **ขอส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา**

เรียน **อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ**

ตามที่ข้าพเจ้า นางสาวกฤษฎิยาภรณ์ ไชยยัง นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ปฏิบัติงานสหกิจศึกษาระหว่างวันที่ 2 สิงหาคม 2564 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2564 ในตำแหน่งนักศึกษาสหกิจ หน่วยงานคลังสินค้า ณ บริษัท เซฟดรีก เซ็นเตอร์ จำกัด และได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ให้ศึกษาและจัดทำรายงานเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟดรีก เซ็นเตอร์ จำกัด

บัดนี้ การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้เสร็จสิ้นลงแล้ว จึงขอส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาดังกล่าวมาพร้อม จำนวน 1 เล่ม เพื่อให้เกิดความครบถ้วนถูกต้องตามเงื่อนไข และกฎเกณฑ์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกฤษฎิยาภรณ์ ไชยยัง
นักศึกษาสหกิจศึกษา
สาขาบริหารธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสหกิจศึกษา	การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด
รหัสนักศึกษา	61551001
ปริญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัลลิกา สุขงกุฏ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด 2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด 3. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยได้ศึกษาจากประชากร คือ พนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด 360 คน และได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน โดยใช้การสุ่มประชากรตัวอย่างแบบเจาะจง การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ได้เท่ากับ 0.859 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 20-35 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.45) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.47) เมื่อวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ปัจจัยต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง 0.862 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.743 มีค่าความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง 0.828 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.686 มีค่าความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Co-operative Topics	Human Resource Management and Work Environment Affecting Employee Performance Success Save Drug Center Co., Ltd.
Student's Name	Miss Krittiyaporn Chaiyoung
Student ID	61551001
Degree	Bachelor of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2021
Co-operative Advisors	Assistant Professor Dr. Mallika Subongkod

Abstract

The objectives of this study are to 1. study the level of human resource management opinions and the working environment that affect the performance of employees Save Drug Center Co., Ltd. 2. study the work environment that affects operational success of employees Save Drug Center Co., Ltd. 3. study operational success of employees Save Drug Center Co., Ltd. . The population of the study were 360 employees and it was designed to collect 360 respondents by Purposive Sampling. It was also planned to use the questionnaire as the tool to collect data and use a social science software to analyze data. Furthermore, the descriptive statistic such as frequency, percentage, mean and standard deviation (S.D.) and inferential statistics (T-test, F-test and the Correlation Coefficient).

The study has found that the most respondent was male, they were in the age range of 20–35 years old, most of them also have Undergraduate education. have the work experience range of 1 year. The study has found the level of human resource management was high ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.45) and found the level of work environment was high ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.47), Furthermore, when the study was analyzed the relationship between human resource management that affects the success of the operation of employees, the result has shown the correlation (R) in between 0.862, and have the coefficient of determination (R^2) in between 0.743, with the same direction at the statistical significance level of 0.05 Moreover, the relationship of the work environment that affects operational success of employees were analyzed by using Pearson's product moment coefficient of correlation, the result has found the same direction as well, have the

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนเนื้อหาสำหรับการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนเนื้อหาสำหรับการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

correlation (r) in between 0.828 and have the coefficient of determination (R^2) in between 0.686, with at the statistical significance level of 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

รายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา ดูแล แก้ไข ปรับปรุง และความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัลลิกา สุขบงกฏ อาจารย์ที่ปรึกษารายงานสหกิจศึกษาที่ชี้แนะแนวทางในการทำการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ ถูกต้อง และได้เสียสละเวลาในการตรวจงานการศึกษา แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังดูแล เอาใจใส่ให้ กำลังใจในการทำรายงานสหกิจศึกษาด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาลชนกิจ รองศาสตราจารย์ ดร. ชัญญุภักดิ์ หล้าแหล่ง ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร. ภฤศญา ปิยนุสรณ์ อาจารย์ ดร. กิตติ แก้วเขียว และอาจารย์ภรณ์ไพสิณ คุณวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจเครื่องมือ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อรายงานสหกิจฉบับนี้ จนทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความสมบูรณ์

ขอขอบคุณนางละอองดาว วงศ์คำ ฝ่ายบุคคล บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด ที่ให้ความ อนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์สหกิจศึกษา ขอขอบคุณนายประวิทย์ นาชัยฤทธิ์ supervisor กราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เป็นกำลังใจผลักดันให้การศึกษาลุล่วงไปได้ด้วยดีพร้อมทั้งช่วยหา แนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความรักและความเข้าใจเสมอ

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณประโยชน์และความดีอันพึงมีคุณค่าจากรายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้ ผู้ ศึกษาขอมอบให้แด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่งที่ให้รายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้สำเร็จลงได้ ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้ศึกษา หากมี ข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้

กฤษติยาภรณ์ ไชยยัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX
ส่วนที่ 1 รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา	
1.1 บทนำ.....	2
1.2 การปฏิบัติงาน.....	5
ส่วนที่ 2 หัวข้อรายงานสหกิจศึกษา	
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	8
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	9
1.3 ประโยชน์ของการศึกษา.....	10
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	10
1.5 สมมติฐานการศึกษา.....	10
1.6 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	12
1.7 นิยามศัพท์.....	13
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	15
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	17
2.4 ข้อมูลทั่วไปของ บริษัท เซฟตรัก เซ็นเตอร์ จำกัด.....	18
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.6 ตารางสรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	วิธีการดำเนินการศึกษา
3.1	การออกแบบการศึกษา..... 34
3.2	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา..... 34
3.3	ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง..... 35
3.4	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา..... 35
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 37
3.6	การวิเคราะห์ข้อมูล และการทดสอบสมมติฐาน..... 38
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ เพื่อการอธิบายของกลุ่มตัวอย่าง..... 41
4.6	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... 43
4.11	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... 48
4.16	ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัดโดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... 53
บทที่ 5	สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ
5.1	สรุปผลการศึกษา..... 65
5.2	อภิปรายผลการศึกษา..... 68
	บรรณานุกรม..... 71
	ภาคผนวก..... 74
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... 75
	ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และจดหมายต่าง ๆ..... 85
	ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม..... 96
	ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ..... 105

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	ความผิดพลาดในการจัดส่งสินค้ากับขนส่งสายลมและขนส่ง medicpharma ปี 2564.....	9
2.6	ตารางสรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	41
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับอายุ.....	41
4.3.	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	42
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	42
4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	43
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟดรีก เซ็นเตอร์ จำกัด.....	43
4.7	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์.....	44
4.8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	45
4.9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น.....	46
4.10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ.....	47
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟดรีก เซ็นเตอร์.....	48
4.12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านกายภาพ.....	59
4.13	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านจิตใจ.....	50
4.14	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านสังคม.....	41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านวัฒนธรรม.....	52
4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	53
4.17	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านคุณภาพ.....	54
4.18	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านเวลา.....	55
4.19	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	56
4.20	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านปริมาณ.....	58
4.21	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งหมด.....	60
4.22	H1a-H1d การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด.....	61
4.23	H2a-H2d สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด.....	62
4.24	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	ภาพสถานประกอบการ.....	2
1.2	ภาพลักษณะการให้บริการ.....	2
1.3	กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	12



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รายงานการปฏิบัติงานการฝึกสหกิจ

ภาคเรียนที่ 1/2564

บริษัท เซฟตรัก เซ็นเตอร์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทนำ



ภาพที่ 1.1 ภาพสถานประกอบการ

ชื่อและสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ

ชื่อ บริษัท เซฟดริค เซ็นเตอร์ จำกัด

ที่อยู่ คลังสินค้า N-HEALTH, SAVE DRUG อาคาร เลขที่ 15 และ 15/1 ซอย
กรุงเทพฯ 20 แยก 3 แขวงสะพานสูง เขต สะพานสูง กทม. 10240

ลักษณะสถานประกอบการ/ผลิตภัณฑ์/การให้บริการหลัก



ภาพที่ 1.2 ลักษณะการให้บริการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด หนึ่งในเครือบริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด มหาชน (BDMS) เครือข่ายผู้ให้บริการด้านสุขภาพ การแพทย์ครบวงจร และ อยู่ภายใต้การบริหารงาน Non-Hospital Group(7.2) บริหารงานโดย คุณวิษณุ อัสเวศน์ (Wisanu Assawes) ดำรงตำแหน่ง Chief Executive Officer, BDMS-Non Hospital Group ร้านยา เซฟดรัก จำหน่ายยา และผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพมากกว่า 5,000 รายการครอบคลุมเวชภัณฑ์ อุปกรณ์การแพทย์ เครื่องมือแพทย์ เวชสำอางชั้นนำ และผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์

ผู้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพที่ไว้วางใจ

พันธกิจ

1. มุ่งดำเนินการทางธุรกิจทุกภาคส่วนเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการเงิน
2. สร้างความไว้วางใจในตราสินค้า
3. มั่นใจในคุณภาพที่ได้มาตรฐานระดับสูงของร้านยาทุกสาขา

ตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

ตำแหน่ง นักศึกษาฝึกสหกิจฝ่ายคลังสินค้า

ลักษณะงาน ดูแลในส่วนเช็คสต็อกสินค้า จัดบิลสินค้าและรีเช็คส่งออกสินค้า

บุคลากรที่ปรึกษาและตำแหน่งของบุคลากรที่ปรึกษา

นายประวิทย์ นาชัยฤทธิ ตำแหน่ง supervisor

ระยะเวลาปฏิบัติงาน

2 สิงหาคม จนถึง - 31 พฤศจิกายน พ.ศ.2564

วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

1. เพื่อเรียนรู้การปรับตัว ในด้านความรับผิดชอบ ความอดทน และกฎระเบียบของการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม
2. เพื่อหาประสบการณ์การทำงานจริงในสถานประกอบการ
3. เพื่อฝึกประสบการณ์ในการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลที่คาดว่าจะได้รับการปฏิบัติงาน

1. ได้ฝึกตนเองเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย
2. นำความรู้ และทักษะจากการปฏิบัติงานไปใช้ในการทำงานในสถานประกอบการจริงได้
3. ได้เรียนรู้ถึงสภาพการทำงาน สังคม และวัฒนธรรมจากสถานที่ประกอบการจริง
4. ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น วัฒนธรรมขององค์กรที่ไปฝึกสหกิจ
5. ได้ฝึกตัวเองให้เป็นคนที่มีระเบียบวินัยมากขึ้น
6. ได้เรียนรู้การปฏิบัติตัวในขณะฝึกงาน
7. เข้าใจหลักการทำงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบกับงานที่ได้รับมอบหมาย
8. ได้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในสถานที่ประกอบการจริง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง
9. ศึกษาความรู้และทักษะนอกเหนือเพิ่มเติมจากการปฏิบัติงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงาน
เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564

รายละเอียดงานที่ได้รับมอบหมายหลัก	ปัญหาที่พบเจอ/วิธีการแก้ไข	ประโยชน์ที่ได้รับ
<ul style="list-style-type: none"> - เรียนรู้งานเกี่ยวกับการจัดบิลสินค้า - เรียนรู้การรีเช็คสินค้า - จัดบิลสินค้าหน้าร้านในเครือ 	<p><u>ปัญหาที่พบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ยังจำที่อยู่ของสินค้าไม่หมด <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดบันทึกข้อมูลเพื่อส่งต่อการค้นหาสินค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ - เกี่ยวกับการทำงานในบริษัท

การปฏิบัติงาน
เดือนกันยายน พ.ศ. 2564

รายละเอียดงานที่ได้รับมอบหมายหลัก	ปัญหาที่พบเจอ/วิธีการแก้ไข	ประโยชน์ที่ได้รับ
<ul style="list-style-type: none"> - จัดบิลสินค้าโรงพยาบาลในเครือ - เรียนรู้โปรแกรมการออก-รับใบโอนสินค้า - เติมของในสต็อก - รีเช็คสินค้าและแพ็คเกจสินค้าส่งออก 	<p><u>ปัญหาที่พบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ยังจำที่อยู่สินค้านอกเหนือการแจ้งจากระบบได้ไม่หมด <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดบันทึกข้อมูลเพื่อส่งต่อการค้นหาสินค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - เรียนรู้ทักษะการใช้โปรแกรมในองค์กร - ฝึกให้มีความรอบคอบในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงาน
เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

รายละเอียดงานที่ได้รับมอบหมายหลัก	ปัญหาที่พบเจอ/วิธีการแก้ไข	ประโยชน์ที่ได้รับ
<ul style="list-style-type: none"> - จัดบิลสินค้าโรงพยาบาลในเครือ - ขึ้นสาย จดบันทึกการส่งสินค้า - จดบันทึกข้อมูลการขนส่งสินค้า - เติมสินค้าในสต็อก 	<p><u>ปัญหาที่พบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - วันหมดอายุของสินค้าที่ส่งไปไม่ตรงกับที่กำหนด <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งสินค้าไปอีกครั้งและติดตามสินค้าที่ส่งกลับมา 	<ul style="list-style-type: none"> - ในเรียนรู้การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน - ได้ทำในสิ่งที่ไม่เคยทำ ทำให้ได้รับความรู้เพิ่ม

การปฏิบัติงาน
เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564

รายละเอียดงานที่ได้รับมอบหมายหลัก	ปัญหาที่พบเจอ/วิธีการแก้ไข	ประโยชน์ที่ได้รับ
<ul style="list-style-type: none"> - จัดบิลสินค้าโรงพยาบาลในเครือ - ขึ้นสาย จดบันทึกการส่งสินค้า - นับสต็อกสินค้าในรอบปี - รีเช็คสินค้าและแพ็คเกจสินค้าส่งออก 	<p><u>ปัญหาที่พบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนสินค้าที่นับสต็อกไม่ตรงกับในระบบ <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - หาที่มาที่ไป ของสินค้าที่หายไป 	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกให้มีความรอบคอบในการทำงาน - เรียนรู้ความผิดพลาดและรู้จักการแก้ไขปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



หัวข้อรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
เรื่อง
การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก อาทิ การเมือง เทคโนโลยี เศรษฐกิจสังคม และสภาพแวดล้อมภายใน อาทิ สภาวะการเงิน การตลาด การผลิตสินค้า วัฒนธรรมองค์ส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันสูงในทุกด้าน จากสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องมีการลงทุน และทรัพยากรมนุษย์โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญ และมีค่าที่สุดขององค์กร (อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญาและคำรณ โชนะโชติ, 2561)

ที่ผ่านมาธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของไทยยังไม่ได้เตรียมความพร้อมในการรับมือสำหรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการขยายตัวของภาคการผลิต การค้า การขนส่ง และการลงทุน โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากในการดำเนินงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์มีความจำเป็นที่ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนธุรกิจ ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะทำให้ระบบสามารถทำงานได้อัตโนมัติ เพื่อมาช่วยในการดำเนินงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว แต่การดำเนินงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ก็ยังคงต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นคนจึงเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยขับเคลื่อนธุรกิจโลจิสติกส์ให้ก้าวหน้า ถึงแม้ในปัจจุบันจะมีสถาบันที่ผลิตนักศึกษาที่จบการศึกษาด้านโลจิสติกส์มาโดยตรง แต่ก็ไม่สามารถทดแทนพนักงานที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานโลจิสติกส์ที่ต้องอาศัยความรู้ ความละเอียดรอบคอบ ขณะเดียวกันต้องมีความรวดเร็วด้วยข้อจำกัดด้านเวลา มีทักษะด้านการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย มีความรับผิดชอบต่องาน มีความซื่อสัตย์ มีความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ต้องอาศัยการวางแผน การตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว และแม่นยำ (กองส่งเสริมและ พัฒนาการธุรกิจ, 2559)

เชฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด หนึ่งในเครือข่ายกรุงเทพมหานครอุตสาหกรรม จำกัด มหาชน (BDMS) เครือข่ายผู้ให้บริการด้านสุขภาพ การแพทย์ครบวงจร และอยู่ภายใต้การบริหารงาน Non-Hospital Group(7.2) บริหารงานโดย คุณวิชณู อัสเวศน์ (Wisanu Assawes) ดำรงตำแหน่ง Chief Executive Officer, BDMS-Non Hospital Group (7.2) ปัจจุบันบริษัทมีสาขากว่า 80 สาขาทั่วประเทศ ในการดำเนินงานให้บรรลุ ล้วนใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินงาน เนื่องด้วยสภาพเศรษฐกิจที่ไม่คงที่ ทั้งโรคระบาดในปัจจุบันส่งผลให้มีการสั่งซื้อสินค้าทั้งจากหน้าร้าน และออนไลน์เพิ่มมากขึ้น แต่กระนั้นก็ยังพบเจอปัญหาด้านความผิดพลาดในการจัดส่งสินค้าสูงขึ้นเรื่อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดือน	ความผิดพลาดในการจัดส่ง ครั้ง/เดือน
มกราคม	11
กุมภาพันธ์	12
มีนาคม	13
เมษายน	13
พฤษภาคม	14
มิถุนายน	13
กรกฎาคม	14
สิงหาคม	16
กันยายน	18
ตุลาคม	19
พฤศจิกายน	22

ที่มา : การบันทึกข้อมูลจากพนักงานฝ่าย Warehouse ของบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด (2564)

ตารางที่ 1.1 แสดงความผิดพลาดในการจัดส่งสินค้ากับขนส่งสายลมและขนส่ง medicpharma ปี 2564 จากตาราง จะเห็นได้ว่าช่วงกลางปี ตั้งแต่เดือนกรกฎาคมจนถึงเดือนพฤศจิกายน จำนวนความผิดพลาดในการจัดส่งสินค้าเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน และกำไรขององค์กรที่ลดลง จึงได้ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท

เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ประโยชน์การศึกษา

1.3.1 ทราบถึงระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

1.3.2 ทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

1.3.3 ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านปริมาณ

1.4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 360 คน (ข้อมูลพนักงาน ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2564) ในการเก็บกลุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรทั้งหมดในบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 100%

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาคั้งนี้ได้ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลา ระหว่างเดือน สิงหาคม 2564 – เดือน พฤศจิกายน พ.ศ 2564

1.5 สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ด้านการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ด้านฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

หากเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

สมมติฐานที่ 4 ด้านความปลอดภัยและสุขภาพส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

สมมติฐานที่ 5 ด้านกายภาพส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

สมมติฐานที่ 6 ด้านจิตใจส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

สมมติฐานที่ 7 ด้านสังคมส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

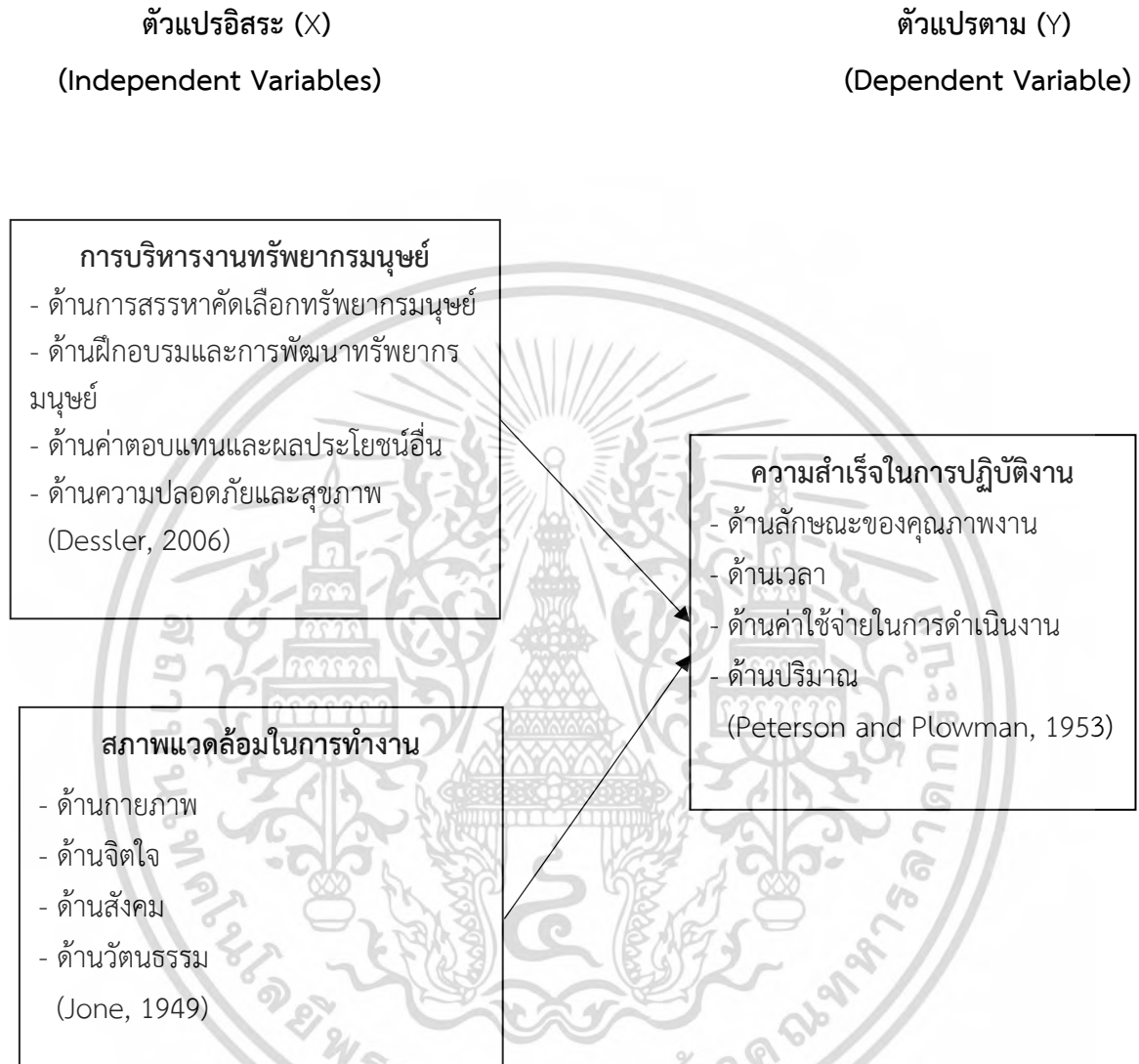
สมมติฐานที่ 8 ด้านวัฒนธรรมส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 กรอบแนวคิดของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีกรอบแนวคิด การศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดของการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อาทิ การสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

การสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับความถนัด และความสามารถอย่างเป็นระบบ การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ผ่านการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่องค์กรกำหนด

การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่เปิดโอกาส มักจะมุ่งเน้นให้ผู้ได้รับการอบรม ได้รับความรู้เพื่อเพิ่มทักษะให้บุคลากรในระดับที่สูงขึ้นทั้งนอกองค์กรและในองค์กร มีการ workshop

ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงินอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การกำหนดเงินเดือนที่เหมาะสม การพิจารณาขึ้นเงินเดือน ส่วนการให้ในลักษณะไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ การจัดสวัสดิการด้านการเดินทางให้แก่พนักงาน

ความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานมีความสุขทางกาย และทางใจ ด้วยการดูแล บำรุงรักษาพนักงาน สถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัย ตรวจสอบเช็คอุปกรณ์ไฟฟ้า มีการตรวจสอบสุขภาพให้แก่พนักงาน การทำประกันอุบัติเหตุให้ขณะปฏิบัติงาน อีกทั้งการดูแลด้านสุขภาพจิตใจของพนักงาน ไม่ให้เกิดความเครียดในการทำงาน เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงความปลอดภัยด้านสินทรัพย์ สถานที่เก็บสัมภาระจะต้องมีความปลอดภัยเช่นกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ แบ่งออกเป็น ด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านจิตใจและด้านวัฒนธรรม

สังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างมีระเบียบที่แต่ละคนได้ก่อตั้งขึ้นร่วมกัน ด้วยการพูดจา การยอมรับกันและกัน การเอาใจใส่ การดูแล การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขจิตใจ หมายถึง ความรู้สึก นึกคิด มีการปรับเปลี่ยนแปลงตามสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว ประกอบด้วย ความเชื่อใจ ไว้วางใจ ความพอใจ คำแนะนำ การยอมรับความคิดเห็น การเสริมแรงใจให้แก่พนักงาน

วัฒนธรรม หมายถึง ธรรมเนียม ทศคนติที่ปลูกฝังยึดถือปฏิบัติในองค์กร การสร้างค่านิยมต่าง ๆ ภายในองค์กร

กายภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของพื้นที่ แสงสว่าง อุณหภูมิ อุปกรณ์เครื่องมือ ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ตั้งแผนปฏิบัติงาน และดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วัดได้จาก คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

คุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ กระบวนการขนส่งมีความถูกต้อง สินค้าที่ส่งถึงมือลูกค้าอย่างปลอดภัย ผ่านการห่ออย่างแน่นหนาและมีอายุตามที่กำหนด รวมถึงการลดต้นทุนในการดำเนินงาน

เวลา หมายถึง การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายทั่วไปที่เกิดขึ้นจากดำเนินธุรกิจในแต่ละวัน อาทิ การส่งสินค้ากลับหากเกิดการจัดส่งที่ผิดพลาด สินค้าชำรุด ส่งเกินจำนวน ค่าโฆษณา ค่าโทรศัพท์ ปริมาณ หมายถึง การกำหนดจำนวนในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถตรวจเช็คสินค้าคงคลังได้ตลอดเวลา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตรัค เซ็นเตอร์ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตรัค เซ็นเตอร์ จำกัด 2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตรัค เซ็นเตอร์ จำกัด 3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตรัค เซ็นเตอร์ จำกัด โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการทำการศึกษา โดยมีรายละเอียดแต่ละประเด็นตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของ บริษัท เซฟตรัค เซ็นเตอร์ จำกัด
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler และ Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

2. การศึกษา เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

และจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Raymond Noe A. et al. (2003) ได้อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ทักษะ และประสิทธิภาพของพนักงานหลาย ๆ องค์การ กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการจัดการเกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหาร ผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2560) ได้อธิบายว่า การบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในอดีต ถูกเรียกว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นการกำหนดวิธีการและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานให้ดีขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

James & Jones (1974) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของ พนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาทิ แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละอองสิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อตัวพนักงาน ในบางองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจหมายรวมถึง แนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม หรือวัฒนธรรมสิ่งเหล่านี้ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน

Moos (1974) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในงานของบุคคลนั้น โดย มูส์ ได้แบ่งมิติของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านสัมพันธภาพ หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ งาน การมีสัมพันธภาพที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน มีความผูกพันในงาน การได้รับการยอมรับ อาทิ การมีส่วนร่วมในการประชุม การได้เสนอความคิดเห็น การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน การ ได้มีโอกาสเสียสละเพื่อองค์กร
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้บรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานการช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อมีโอกาส ถึงแม้งานนั้นจะไม่ใช่งานของตนเอง
3. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้หัวหน้างานให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ให้คำชมหรือรางวัลแก่พนักงาน กระตุ้นให้พนักงานให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

มิติด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ มาใช้เพื่อพัฒนาเอกสารเป็นเอกสารที่สูงกว่าสำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญาตไหนไปเซประเษชนดานการค้
ในการทำงานให้ดีขึ้นได้
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านการมุ่งเน้นงาน หมายถึง การรับรู้ในการ ให้ความสำคัญกับความสำคัญของพนักงาน โดยยึดหลักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการ ตามแผนที่วางไว้ได้ องค์กรให้แรงกระตุ้นและผลักดันเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้

3. ด้านความกดดันในงาน หมายถึง การรับรู้ บรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน พนักงานต้องทำงานอย่างเร่งรีบเพื่อแข่งกับเวลา รวมไปถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อุณหภูมิ แสง เสียง ความกดดันต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการ ทำงาน อาจทำให้ผลของงานไม่ดีเท่าที่ควร

มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับรู้ว่าระบบงานมีความชัดเจน โปร่งใส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านความชัดเจนของงาน หมายถึง การรับรู้ความชัดเจน ของเป้าหมายองค์กร นโยบาย อีกทั้ง การสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ควรมีความชัดเจน มีการ วางมาตรฐานและแบบแผนในการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

2. ด้านการควบคุมงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรมี กฎเกณฑ์ แนวทาง ในการควบคุม และตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของ ฝ่ายบริหาร โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้พนักงานทำงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้

3. ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมี การส่งเสริม นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร โดยเน้นวิธีที่มีความแปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่เข้ามาพัฒนาในงาน ให้งานดีขึ้น

4. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนพนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ แสง เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ อากาศถ่ายเทสะดวก กลิ่น อุณหภูมิ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นสองประเภท

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาทิ ความเข้มของแสง สภาพอากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน เวลาหยุดพัก และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. สภาพแวดล้อมทางจิต อาทิ งานที่ทำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์ร่วมกันในอาชีพของผู้ที่ทำงาน ความพึงพอใจในความต้องการของชีวิตให้ได้สิ่งตอบแทนเพื่อความคิดที่ดีต่องานที่ทำ

2.3 แนวคิดและแนวคิดที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผล
เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
การทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ
ไม่จำกัดทุกสิ่ง ทุกอย่าง ยกทั้งห้ามมิให้ตีแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งหากมีการนำใบใช้

องค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

2. ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ ปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ ควรมีการวางแผนการบริหาร เวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการเหมาะสมกับ งาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อย ให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การ ใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ธนายุ ภูวิยาธร (2561) ได้อธิบายว่า ความสำเร็จและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานคือการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนตรงตาม เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ผลงานที่ได้เป็นงานที่มีคุณภาพ และมาตรฐาน

2.4 ข้อมูลทั่วไปของ บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด หนึ่งในเครือบริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด มหาชน (BDMS) เครือข่ายผู้ให้บริการด้านสุขภาพ การแพทย์ครบวงจร และ อยู่ภายใต้การบริหารงาน Non-Hospital Group(7.2) บริหารงานโดย คุณวิษณุ อัสเวศน์ (Wisanu Assawes) ดำรงตำแหน่ง Chief Executive Officer, BDMS-Non Hospital Group ร้านยา เซฟตริก จำกัด ยา และผลิตภัณฑ์เพื่อ สุขภาพมากกว่า 5,000 รายการครอบคลุมเวชภัณฑ์ อุปกรณ์การแพทย์ เครื่องมือแพทย์ เวชสำอางชั้นนำ และผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค (Bangkok Dusit Medical Services online, 2561)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศไทย

จุฑามาศ อ้วนแก้ว และบุญญาพร แก้วยม (2564) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของ ปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัด พิษณุโลก โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูล เชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) ผล

เอกสการศึกษ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อ ไม่คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัย ส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สาริตา แสงวัฒนรัตน์ (2564) ศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในระดับมหาวิทยาลัย” งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย 2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนทั่วประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยต่างกัน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

ชิตชนก ผู้รุ่งเรือง (2560) ศึกษาเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบัญชี ในจังหวัดเชียงใหม่” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบัญชี ในจังหวัดเชียงใหม่เพื่อเป็นต้นแบบหรือตัวอย่างให้สำนักงานบัญชี นำเอาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในกิจการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือเจ้าของกิจการสำนักงานบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการกำหนดความต้องการบุคลากร โดยพิจารณาความรู้ความสามารถตามสายงาน และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในองค์กรในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดคนเข้าทำงานส่วนใหญ่มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการตรวจสอบประวัติผู้สมัคร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาพบว่าส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลและส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาไม่ตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการจ่ายค่าตอบแทนพบว่าส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนตามสถานภาพของตำแหน่งงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการประเมินผลไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานมีมาตรฐานที่ไม่ชัดเจน ด้านการรักษาความสัมพันธ์พบว่าส่วนใหญ่มีการป้องกันมิให้เกิดการคุกคามทางเพศกับบุคลากรในองค์กร และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการบริหารงานที่ไม่คำนึงถึงทฤษฎีการจูงใจไม่คำนึงถึงความต้องการของพนักงานแต่ละระดับที่แตกต่างกัน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับปัจจัยในการทำงานศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ค่าร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบ T-Test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวและทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงานขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมา คุณภาพงานและปริมาณการผลิต 4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่วนเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานไม่แตกต่างกัน

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำณ โสชนะโชติ (2562) ศึกษาเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สูตรทาโรยามาเน (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของส่วนงานด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Sampling) คัดเลือกหน่วยตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มมาให้ครบทุกกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยและสุขภาพ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ตามลำดับ 2. ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ค่าใช้จ่าย เวลาปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และคุณภาพงาน ตามลำดับ 3. ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาและสถานภาพของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน 5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สามารถร่วมพยากรณ์ได้ดีประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยและสุขภาพ และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นตามลำดับ

วิไลวรรณ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2. ศึกษากิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3. เพื่อสร้างรูปแบบ และองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงาน ปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ เชิงปริมาณ โดยใช้ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป เป็นบุคลากรประจำหรืออัตราจ้างหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์วิธีสุ่มแบบเจาะจงโดยผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นตัวแทนของบุคลากร ได้แก่ 1. ผู้บริหาร 2. นักวิชาการ 3. บุคลากร สายงานปฏิบัติการวิชาชีพทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มี 3 ด้าน คือ 1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย 1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม 1.3 ด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน คือ 2.1 การยึดมั่นในคุณธรรม 2.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.3 ความรับผิดชอบในงาน 2.4 การทำงานเป็นทีม 2.5 การทำงานอย่างเป็นระบบ 3. รูปแบบและองค์ความรู้ใหม่ คือ การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ของบุคคลในการทำงานให้งานมีคุณภาพ และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมด้านความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

บุรพร กำบุญ และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตสว่างที่สงขลา สำหรับโครงการพัฒนาบุคลากร” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลสำเร็จการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-Analysis of Variance) เพื่อทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และ F -Test กรณีทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ 3 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้ของพนักงานแตกต่างกัน มีผลให้ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลสำเร็จการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับ ปานกลาง ในขณะที่ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายผลตอบแทนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างมาก ส่วนตัวแปรการฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์กับสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างน้อย

นฤมล ทรัพย์หลาย และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน (ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์) ในจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน (ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์) ในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน (ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์) ในจังหวัดสมุทรสาคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1.1 ด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 1.2 ด้านคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก 1.3 ด้านค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 1.4 ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี 2.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 2.2 ด้านความรู้สึกร่วมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ขอสงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดวงเดือน โลหิตปุระ (2562) ศึกษาเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการโรงแรม : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ99” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการโรงแรม : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ99
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน คือการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาพนักงาน ขวัญและกำลังใจ และการจ่ายค่าตอบแทน ส่วนระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านคือด้านความสำเร็จในงานที่ทำ รองลงมา ด้านปริมาณงานที่ทำและด้านคุณภาพงานที่ทำ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 ค่าความแปรผันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99

ณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ(2560) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติการ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และด้านการสรรหาและการคัดเลือก ตามลำดับ 2. ระดับความสำคัญด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเวลามีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ 3. ผลการศึกษาพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางบวกใน ระดับสูง

ปัทมา รูปสุวรรณกุล (2562) ศึกษาเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พระนครศรีอยุธยาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย พนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จากการเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และตัวแทนจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จากการเลือกโดยการสุ่มแบบเจาะจง รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้และวิธีการใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ประสบการณ์ รายได้ และการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ศศิวิมล ภิวัฒน์ (2560) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหพันธ์เพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพมากขึ้น

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม 3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงแรมแผนกต้อนรับส่วนหน้า แผนกแม่บ้าน และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม ของ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงแรมระดับ 5 ดาว ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่โรงแรมปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. เจตคติต่อการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมี

ชมจันทร์ แจ่มจรัส (2564) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีจำนวน 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยอนามัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีจำนวน 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และผลตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผลตอบแทน ตามลำดับ

งานวิจัยในต่างประเทศ

Aditya W. Demus et al. (2013) ศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพนักงาน กรณีศึกษา Pt. Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch Calaca” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน PT. BANK ARTHA GRAHA INTERNATIONAL TBK, MANADO BRANCH CALACA กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานธนาคาร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1. ความสัมพันธ์ระหว่างการคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม พัฒนา และสวัสดิการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับตัวบ่งชี้ความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 3. การดูแลพนักงาน การร้องทุกข์ และการรับฟังความคิดเห็นระหว่างพนักงานและองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 4. การฝึกอบรมและการพัฒนา การฝึกสอน ให้คำปรึกษา และการเรียนรู้ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 5. สวัสดิการพนักงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Esra Thorstensson (2020) ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของการทำงานจากที่บ้านที่มีต่อผลผลิตของพนักงาน” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานจากการปฏิบัติที่บ้านและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและเพื่อค้นหาว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือบุคลากรทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนที่พนักงานทำงานที่บ้าน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือการวิเคราะห์เจาะจงในรูปแบบรายงาน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีและส่งผลกระทบต่อปัจจัยไปในทางที่ดีมากกว่าทางที่ลบ พนักงานไม่ต้องเสียเวลา เงิน และแรงไปกับการเดินทางระหว่างบ้านและที่ทำงาน พื้นที่ที่บ้านมีขนาดเหมาะสมในการทำงาน ในทางกลับกัน หากการทำงานเป็นการสื่อสารต่อหน้ามักจะส่งผลเสียและสร้างความแตกแยกได้มากกว่าการทำงานที่บ้าน

Mengyuan Zhang (2015) ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการฝึกอบรม แบบสอบถามองค์กรในจีน” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม 2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรในจีนเพื่อการปรับปรุงการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมอย่างมาก ผลการวิจัยยังสนับสนุนแนวคิดถึงความแตกต่างในการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการทำงานและการถ่ายทอดการฝึกอบรม

Abdul Raziqa & Raheela Maulabakhsha (2015) ศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ กลุ่มพนักงานบริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามแบบสำรวจด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ธุรกิจจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มระดับความพอใจในงาน สนับสนุนให้ผู้คนมีส่วนร่วมในงานของตนมากขึ้นและอาจช่วยได้ในการเติบโตและพัฒนาตนเอง องค์กรจึงต้องจูงใจให้พนักงานทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

Thiruchelvan Sinnappan (2017) ศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานและอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน: กรณีศึกษาของบริษัทผู้จำหน่ายน้ำมันและก๊าซในมาเลเซีย” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อพนักงาน 2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือพนักงานในองค์กรคน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงองค์กรและสิ่งนี้ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 ตารางสรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น							ตัวแปรตาม			
		การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์				สภาพแวดล้อมในการทำงาน			ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
		ด้านกาบริหารสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น	ด้านความยืดหยุ่นและสุขภาพ	ด้านบรรยากาศ	ด้านสังคม	ด้านจิตใจ	ด้านวัฒนธรรม	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
บุรพพร กำบุญ และคณะ (2561)	ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร	/	/	/					/			
นฤมล ทรัพย์หลาย และคณะ (2562)	ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน (ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดสมุทรสาคร)	/	/	/					/	/	/	/

ตารางสรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น							ตัวแปรตาม				
		การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์				สภาพแวดล้อมในการทำงาน			ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
		ด้านการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์	ด้านการฝึกอบรมและการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์อื่น	ด้านความปลอดภัยและ สุขภาพ	ด้านกายภาพ	ด้านสังคม	ด้านจิตใจ	ด้านวัฒนธรรม	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน	ด้านคุณภาพ
ชมจันทร์ แจ่มจรัส (2564)	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์			/			/			/	/	/	/
อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา, คำรณ โชนะโชติ (2562)	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล	/	/	/	/					/	/	/	
วิไลวรรณ อิศรเดช,พระ มหาประภาศิต ฐิติปสิทธิ กร (2563)	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย		/						/				

ตารางสรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น								ตัวแปรตาม			
		การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์				สภาพแวดล้อมในการทำงาน				ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
		ด้านโครงสร้างและค่านิยม	ด้านกระบวนการและวัฒนธรรม	ด้านตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	ด้านความยืดหยุ่นและสภาพ	ด้านกายภาพ	ด้านสังคม	ด้านจิตใจ	ด้านวัฒนธรรม	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนงาน	ด้านคุณภาพ
ดวงเดือน โลหิตประ (2562)	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการโรงไม้หิน : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ99	/	/	/	/					/	/	/	/
ณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560)	ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี	/	/	/	/					/	/	/	/
มารวย วิชาญ ยุทธนากุล (2560)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว			/			/			/			

ตารางสรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น								ตัวแปรตาม			
		การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์				สภาพแวดล้อมในการทำงาน				ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
		ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ด้านกายภาพ	ด้านสังคม	ด้านจิตใจ	ด้านวัฒนธรรม	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ด้านคุณภาพ
ปัทมา รูปสุวรรณกุล (2562)	การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	/	/	/	/					/	/	/	/
ศศิวิมล ภัวฒน์ (2560)	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง	/	/	/	/					/	/	/	/

ตารางสรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น								ตัวแปรตาม			
		การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์				สภาพแวดล้อมในการทำงาน				ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
		ด้านการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์	ด้านการฝึกอบรมและการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์อื่น	ด้านความปลอดภัยและ สุขภาพ	ด้านกายภาพ	ด้านสังคม	ด้านจิตใจ	ด้านวัฒนธรรม	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ด้านคุณภาพ
Esra Thorstensson (2020)	The Influence of Working from Home on Employees' Productivity						/		/	/			/
Aditya W. et al. (2015)	The impact of work environment on employee performance (case study at pt. bank artha graha international tbk, manado branch calaca)		/		/		/	/					

ตารางสรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น								ตัวแปรตาม			
		การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์				สภาพแวดล้อมในการทำงาน				ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
		ด้านจิตวิทยา	ด้านพฤติกรรม	ด้านความรู้	ด้านทัศนคติ	ด้านกายภาพ	ด้านสังคม	ด้านจิตใจ	ด้านเวลา	ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณ	ด้านประสิทธิภาพ	ด้านประสิทธิผล
Mengyuan Zhang (2015)	The Analysis of Organizational Work Environment Factors Affecting Training Transfer: A Questionnaire Survey in Chinese Enterprise	/	/	/	/	/	/				/		

ตารางสรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น							ตัวแปรตาม			
		การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์				สภาพแวดล้อมในการทำงาน			ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
		ด้านการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์	ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์อื่น	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ด้านกายภาพ	ด้านสังคม	ด้านจิตใจ	ด้านวัฒนธรรม	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
Abdul Raziqa , Raheela Maulabakhsha (2015)	Impact of Working Environment on Job Satisfaction				/	/	/		/	/		
Thiruchelvan Sinnappan (2017)	Working Environment and Its Influence on Employees' Performance: A Case Study of an Oil and Gas Vendor Company in Malaysia					/	/	/		/	/	

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด 2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด 3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 การออกแบบการศึกษา
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การออกแบบการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ออกแบบโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีการนำข้อมูลดิบที่ได้เข้ารหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การประมวลผลจากโปรแกรมสำเร็จรูปด้านสังคมศาสตร์ต่อนั้นทำการสรุปผลการศึกษาเพื่อนำเสนอผลการศึกษารูปแบบของตาราง และการบรรยายประกอบ

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ จำแนกออกเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

1. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสังคมและด้านวัฒนธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านปริมาณ

3.3 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

3.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานทั้งหมดของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 360 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านปริมาณ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยแต่ละข้อเอกสาคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้ นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับ 5 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 คือ ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 คือ ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบในแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ \text{ดังนั้นช่วงคะแนน} &= 0.8\end{aligned}$$

4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบแนวคิดการศึกษา และครอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา

3.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำแก้ไข และปรับปรุง

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการจัดทำโครงการงานสหกิจศึกษา จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง โดยใช้เทคนิค IOC โดยให้ทางผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อที่ศึกษานี้จำนวน 3 ท่าน พิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่แล้ว พิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้องระหว่าง +1, 0 และ -1

โดย +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

$$IOC = \frac{\sum x}{N}$$

โดย $\sum x$ หมายถึง ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่วางไว้สำหรับใช้ในการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อควรมีค่าเท่ากับ 0.66 จึง จะนำไปใช้ได้ถ้าไม่ถึงต้องปรับปรุงจนกระทั่งมีค่าที่ต้องการแล้วจึงนำไปใช้

3.4.6 ทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงแล้ว และทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่ม ตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่น หากมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้มีค่า เท่ากับ 0.859 และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อพบว่า มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างได้

3.4.7. หลังจากผู้ศึกษาได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการทำวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 360 คน ที่ตอบแบบสอบถามโดยตรง

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุดกับพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด
2. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลต่อไป
4. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงานต่าง ๆ และเว็บไซต์อินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้วิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามโดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)ใช้ในการอธิบายระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เซฟดริค เซ็นเตอร์ จำกัด

2. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ Correlation เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย

สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่า r ระดับของความสัมพันธ์

0.90 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.70 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.50 - 0.70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.30 - 0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย +, - หนาตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์โดยที่หาก r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระหลายตัวตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.1 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์

4. การทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมาน และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มา วิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดย

สมการที่ 1 การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

$$OS = \beta_0 + \beta_1RE + \beta_2HR + \beta_3CO + \beta_4SH + \epsilon$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
สมการที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ยกเว้นกรณีที่มีเหตุอันสมควร และต้องขออนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$OS = \beta_{02} + \beta_{5PH} + \beta_{6SO} + \beta_{7ME} + \beta_{8CU} + \epsilon$$

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

HRM	แทน	การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)
RE	แทน	ด้านการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (Recruitment)
HR	แทน	ด้านฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

CO	แทน	ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation)
SH	แทน	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (Safe And Healthy)
WE	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment)
PH	แทน	ด้านกายภาพ (Physical)
SO	แทน	ด้านสังคม (Social)
ME	แทน	ด้านจิตใจ (Mentally)
CU	แทน	ด้านวัฒนธรรม (Culture)
OS	แทน	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Operational success)
QW	แทน	ด้านลักษณะของคุณภาพงาน (Quality of work)
TI	แทน	ด้านเวลา (Time)
OX	แทน	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Operating Expenses)
QU	แทน	ด้านปริมาณ (Quantity)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด 2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด 3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ เพื่อการอธิบายของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) ของตัวแปร อิสระทั้งหมด

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์**

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ เพื่อการอธิบายของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	230	63.90
หญิง	130	36.10
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 รองลงมา เป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับอายุ

ระดับอายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20 – 35 ปี	354	98.30
36 – 50 ปี	5	1.40
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	1	0.30
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 35 ปี จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 98.30 รองลงมาเป็นอายุ 36 – 50 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	211	58.60
ปริญญาตรี	149	41.40
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 รองลงมา เป็นปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	20	5.56
1 ปี	167	46.38
2 ปี	145	40.28
3 ปี	27	7.50
3 ปีขึ้นไป	1	0.28
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับอายุการทำงานช่วงอายุระหว่าง ต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 รองลงมา มีระดับอายุการทำงานช่วงอายุระหว่าง 1 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 46.38 ระดับอายุการทำงานช่วงอายุระหว่าง 2 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.28 ระดับอายุการทำงานช่วงอายุระหว่าง 3 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50และระดับอายุการทำงานช่วงอายุระหว่าง 3 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
10,001-15,000 บาท	330	91.66
15,001-20,000 บาท	29	8.06
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	1	0.28
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 91.66 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	3.84	0.44	มาก
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.72	0.42	มาก
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	3.75	0.38	มาก
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.74	0.39	มาก
ภาพรวม	3.81	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.38) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ อยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.39) และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

ด้านการสรรหา คัดเลือกทรัพยากร มนุษย์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีการคัดเลือก บุคลากรใหม่ด้วย รูปแบบของ คณะกรรมการ	15 (4.2)	204 (56.7)	135 (37.5)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.63	0.62	มาก
2. มีการกำหนด เกณฑ์การคัดเลือก บุคลากรตามแนว ปฏิบัติ	34 (9.4)	267 (74.2)	53 (14.7)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.90	0.58	มาก
3. มีการ ประชาสัมพันธ์รับ บุคลากรอย่างทั่วถึง	23 (6.4)	281 (78.1)	51 (14.2)	3 (0.8)	3 (0.6)	3.89	0.53	มาก
4. มีการจัด บุคลากรในการ ปฏิบัติงานให้ตรง กับความถนัดและ ความสามารถ	22 (6.1)	279 (77.5)	53 (14.7)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.87	0.55	มาก
5. การใช้ กระบวนการในการ คัดเลือกบุคลากร อย่างเป็นระบบ	27 (7.5)	274 (76.1)	53 (14.7)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.89	0.56	มาก
ภาพรวม						3.84	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาแยกสายด้าน พบว่า มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรตามแนวปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.58) ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

= 0.58) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.56) รองลงมา การใช้กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากร
 อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.56) มีการประชาสัมพันธ์รับบุคลากรอย่างทั่วถึง
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.53) มีการจัดบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความถนัดและ
 ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.55) และมีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยรูปแบบของ
 คณะกรรมการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์

ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีการกำหนด นโยบายการเพิ่ม ทักษะบุคลากรอย่าง ชัดเจน	18 (5.0)	208 (57.8)	128 (35.6)	4 (1.1)	2 (0.6)	3.66	0.62	มาก
2. จัดหาข้อมูล แหล่ง เรียนรู้นอกองค์กร ให้แก่บุคลากร เพื่อ เสริม ทักษะตนเอง	32 (8.9)	197 (54.7)	125 (34.7)	4 (1.1)	2 (0.6)	3.70	0.67	มาก
3. เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีโอกาส ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	20 (5.6)	230 (63.9)	104 (28.9)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.73	0.61	มาก
4. มีการประชุม อบรม ภายในองค์กร	17 (4.7)	259 (71.9)	76 (21.1)	3 (0.8)	5 (1.4)	3.78	0.60	มาก
5. มีการจัด Workshop ให้แก่ พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	16 (4.4)	252 (70.0)	80 (22.2)	5 (1.4)	7 (1.9)	3.74	0.65	มาก
ภาพรวม						3.72	0.42	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประชุม อบรม ภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.60) รองลงมา มีการจัด Workshop ให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.65) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.61) จัดหาข้อมูล แหล่งเรียนรู้ นอกองค์กร ให้แก่บุคลากร เพื่อเสริมทักษะตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.67) มีการกำหนดนโยบายการเพิ่มทักษะบุคลากรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีการกำหนด เงินเดือนที่ชัดเจน	30 (8.3)	236 (65.6)	88 (24.4)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.80	0.63	มาก
2. มีการจ่าย เงินเดือนที่เหมาะสม	24 (6.7)	185 (51.4)	150 (41.7)	1 (0.3)	0 (0.0)	3.64	0.61	มาก
3. มีการจัดสวัสดิการ ต่าง ๆ อย่าง เหมาะสม	28 (7.8)	248 (68.9)	79 (21.9)	2 (0.6)	3 (0.8)	3.82	0.60	มาก
4. มีการประเมินใน การพิจารณาขึ้น เงินเดือน	13 (3.6)	228 (63.3)	117 (32.5)	0 (0.0)	2 (0.6)	3.70	0.56	มาก
5. มีการวางแผนด้าน รถรับส่งเพื่อสะดวก แก่การเดินทาง สำหรับพนักงาน	12 (3.3)	262 (72.8)	85 (23.6)	0 (0.0)	1 (0.3)	3.79	0.50	มาก
ภาพรวม						3.75	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.60) รองลงมา

มีการกำหนดเงินเดือนที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.63) มีการวางแผนด้านรถรับส่งเพื่อสะดวกแก่การเดินทางสำหรับพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.50) มีการประเมินในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.56) และมีการจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีการตรวจเช็คบำรุง อุปกรณ์ไฟฟ้า และระบบเซฟตี้อยู่เสมอ	36 (10.0)	235 (65.3)	85 (23.6)	2 (0.6)	2 (0.6)	3.84	0.62	มาก
2. มีกล้องวงจรปิด ตู้ล็อกเกอร์หรือสถานที่เก็บสัมภาระ	12 (3.3)	215 (59.7)	127 (35.3)	4 (1.1)	2 (0.6)	3.64	0.60	มาก
3. มีการทำประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน	26 (7.2)	229 (63.6)	97 (26.9)	5 (1.4)	3 (0.8)	3.75	0.64	มาก
4. มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน	28 (7.8)	220 (61.1)	104 (28.9)	4 (1.1)	4 (1.1)	3.73	0.66	มาก
5. การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีเพื่อคลายความเครียดให้แก่พนักงาน	25 (6.9)	221 (61.4)	112 (31.1)	0 (0.0)	2 (0.6)	3.74	0.60	มาก
ภาพรวม						3.74	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความเอกลสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปเผยแพร่จนด้านการศึกษาความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาทางด้านไม่รวมกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุตบแต่งเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า มีการตรวจเช็ค บำรุง อุปกรณ์ไฟฟ้าและระบบเซฟตี้อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.62) รองลงมา มีการทำประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.64) การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เพื่อคลายความเครียดให้แก่พนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.60) มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.66) มีกล้องวงจรปิด ณ ตู้ลิฟต์เคอร์หรือสถานที่เก็บสัมภาระอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านกายภาพ	3.75	0.45	มาก
ด้านจิตใจ	3.67	0.53	มาก
ด้านสังคม	3.70	0.54	มาก
ด้านวัฒนธรรม	3.81	0.55	มาก
ภาพรวม	3.72	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.45) ด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.54) และด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านกายภาพ

ด้านกายภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พื้นที่ในการทำงาน มีแสงสว่าง เพียงพอ	36 (10.0)	226 (62.8)	88 (24.4)	6 (1.7)	4 (1.1)	3.79	0.68	มาก
2. อุณหภูมิมีความ เหมาะสม หรือไม่ร้อน หรืออบอ้าว อากาศ ถ่ายเทสะดวก	26 (7.2)	191 (53.1)	130 (36.1)	9 (2.5)	4 (1.1)	3.63	0.70	มาก
3. พื้นที่ในการทำงาน สะอาด ไม่มีสิ่ง สกปรก ฝุ่นละออง	34 (9.4)	230 (56.4)	118 (32.8)	4 (1.1)	1 (0.3)	3.74	0.65	มาก
4. พื้นที่ในการทำงาน กว้างขวาง ง่ายต่อ การปฏิบัติงาน	37 (10.3)	214 (59.4)	108 (30.0)	1 (0.3)	0.0 (0.0)	3.80	0.61	มาก
6. อุปกรณ์เครื่องมือ ที่ใช้ในการทำงานมี ปริมาณเพียงพอต่อ การใช้งาน	33 (9.2)	219 (60.8)	104 (28.9)	3 (0.8)	1 (0.3)	3.78	0.62	มาก
ภาพรวม						3.75	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พื้นที่ในการทำงานกว้างขวาง ง่ายต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.61) รองลงมา พื้นที่ในการทำงานมีแสงสว่างมากเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.68) อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีปริมาณเพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.62) พื้นที่ในการทำงานสะอาด ไม่มีสิ่งสกปรก ฝุ่นละออง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.65) และอุณหภูมิมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรืออบอ้าว อากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้ายอมรับฟังความคิดเห็นของคุณ	28 (7.8)	210 (58.3)	115 (31.9)	4 (1.1)	3 (0.8)	3.71	0.66	มาก
2. มีความเชื่อใจและไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน	24 (6.7)	207 (57.5)	123 (34.2)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.68	0.65	มาก
3. คุณพอใจกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย	22 (6.1)	199 (55.3)	133 (36.9)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.65	0.65	มาก
4. องค์กรมีการเสริมแรงใจหรือให้รางวัลเมื่องานบรรลุเป้าหมาย อาทิ พนักงานดีเด่น	15 (4.2)	189 (52.5)	150 (41.7)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.58	0.63	มาก
5. เมื่อทำงานผิดพลาด คุณมักได้รับคำแนะนำที่ดีเพื่อแก้ไข ปรับปรุงงานอยู่เสมอ	28 (7.8)	204 (56.7)	122 (33.9)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.70	0.66	มาก
	ภาพรวม					3.67	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน เมื่อทำงานผิดพลาด คุณมักได้รับคำแนะนำที่ดีเพื่อแก้ไข ปรับปรุงงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.66) รองลงมา คุณได้รับคำชมอยู่เสมอ เมื่อทำงานดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.66) มีความเชื่อใจและไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.65) คุณพอใจกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.65) เมื่อทำงานผิดพลาด และองค์กรมีการเสริมแรงใจ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือให้รางวัลเมื่องานบรรลุเป้าหมาย อาทิ พนักงานดีเด่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านสังคม

ด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. คุณมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน	32 (8.9)	219 (60.8)	103 (28.6)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.76	0.65	มาก
2. คุณมีความสุขเมื่อ ได้ทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานคนอื่น	23 (6.4)	221 (61.4)	110 (30.6)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.72	0.63	มาก
3. คุณเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน	24 (6.7)	216 (60.0)	114 (31.7)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.70	0.64	มาก
4. คุณได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้า งานอยู่เสมอ	26 (7.2)	224 (62.2)	104 (28.9)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.74	0.64	มาก
5. เพื่อนร่วมงานคอย เป็นห่วงยามที่คุณ เจ็บป่วย ไม่สบาย	18 (5.0)	191 (53.1)	145 (40.3)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.60	0.64	มาก
ภาพรวม						3.70	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟทรัล เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.65) รองลงมา คุณได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.64) คุณมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.63) คุณเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.64) และเพื่อนร่วมงานคอยเป็นห่วงยามที่คุณเจ็บป่วย ไม่สบาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านวัฒนธรรม

ด้านวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าหมายขององค์กร เป็นสำคัญ	33 (9.2)	233 (64.7)	88 (24.4)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.80	0.64	มาก
2. มีการสร้างค่านิยม ความภาคภูมิใจใน องค์กร	34 (9.4)	235 (65.3)	85 (23.6)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.82	0.64	มาก
3. มีการยึดถือและ ปฏิบัติตาม กฎระเบียบของ องค์กรอย่างเคร่งครัด	36 (10.0)	242 (67.2)	76 (21.1)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.85	0.63	มาก
4. การกำหนดกล ยุทธ์เพื่อใช้เป็น แผนการดำเนินงาน	33 (9.2)	248 (68.9)	73 (20.3)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.85	0.62	มาก
5. การปลูกฝัง ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จากรุ่นสู่รุ่น	25 (6.9)	223 (61.9)	106 (29.4)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.73	0.63	มาก
ภาพรวม						3.72	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.63) รองลงมา การกำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.62) มีการสร้างค่านิยม ความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.64) มีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.64) ส่วนการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.63) ไม่พบกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.64) และการปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจากรุ่นสู่รุ่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะของคุณภาพงาน	3.60	0.55	มาก
ด้านเวลา	3.64	0.55	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.61	0.54	มาก
ด้านปริมาณ	3.80	0.54	มาก
ภาพรวม	3.67	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.55) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.54) และด้านลักษณะของคุณภาพงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านคุณภาพ

ด้านลักษณะของ คุณภาพงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. กระบวนการขนส่ง มีความถูกต้อง	17 (4.7)	182 (50.6)	155 (43.1)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.58	0.64	มาก
2. สินค้าที่ส่งถึงมือ ลูกค้าอย่างปลอดภัย	17 (4.7)	168 (46.7)	169 (46.9)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.54	0.64	มาก
3. สินค้ามีอายุการใช้ งานตามที่ทางลูกค้า กำหนด	19 (5.3)	187 (51.9)	148 (41.1)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.60	0.64	มาก
4. พีดแบ็กการแพ็ก/ ห่อสินค้าได้มาตรฐาน เหมาะกับการขนส่ง	18 (5.0)	196 (54.4)	140 (38.9)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.62	0.64	มาก
5. ที่ผ่านมามีการลด ต้นทุนในการแพ็ก สินค้าโดยการใช้ กระดาษลังแทน พลาสติกกันกระแทก	24 (6.7)	214 (59.4)	116 (32.2)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.70	0.64	มาก
ภาพรวม						3.60	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรีก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ที่ผ่านมามีการลดต้นทุนในการแพ็กสินค้าโดยการใช้กระดาษลังแทนพลาสติกกันกระแทก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.64) รองลงมา พีดแบ็กการแพ็ก/ห่อสินค้าได้มาตรฐานเหมาะกับการขนส่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.64) สินค้ามีอายุการใช้งานตามที่ทางลูกค้ากำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.64) กระบวนการขนส่งมีความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.64) และสินค้าที่ส่งถึงมือลูกค้าอย่างปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านเวลา

ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีการทำงานตามกำหนดระยะเวลาที่ถูกต้อง	18 (5.0)	213 (59.2)	123 (34.2)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.67	0.62	มาก
2. ส่งสินค้าตามกำหนดเวลา	18 (5.0)	178 (49.4)	158 (43.9)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.57	0.64	มาก
3. การจัดบิลรายการสินค้าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	20 (5.6)	203 (56.4)	131 (36.4)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.65	0.64	มาก
4. การออกไปโอนสินค้าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	19 (5.3)	216 (60.0)	119 (33.1)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.68	0.63	มาก
5. การแพ็คสินค้าส่งออกไปตามระยะเวลาที่กำหนด	18 (5.0)	204 (56.7)	132 (36.7)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.64	0.63	มาก
ภาพรวม						3.64	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การออกไปโอนสินค้าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.63) รองลงมา บริษัทมีการทำงานตามกำหนดระยะเวลาที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.62) การจัดบิลรายการสินค้าเอกสารเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.64) การแพ็คสินค้าส่งออกไปไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.63) และส่งสินค้าตามกำหนดเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทเสีย ค่าบริการส่งกลับ สำหรับสินค้าชำรุด	17 (4.7)	170 (47.2)	167 (46.4)	4 (1.1)	2 (0.6)	3.54	0.63	มาก
2. บริษัทเสีย ค่าบริการส่งกลับ สำหรับสินค้าจัดส่ง ผิดสาขา	22 (6.1)	170 (47.2)	162 (45.0)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.57	0.66	มาก
3. บริษัทเสีย ค่าบริการส่งกลับ สำหรับสินค้าส่งเกิน จำนวน	21 (5.8)	191 (53.1)	142 (39.4)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.62	0.65	มาก
4. บริษัทเสียค่า โทรศัพท์รายเดือนที่ ใช้ในการติดต่อกับ หน้าร้านในเครือ	15 (4.2)	198 (55.0)	141 (39.2)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.60	0.62	มาก
5. ค่าโฆษณา ป้าย โปรโมชันสินค้า ทดลองสำหรับส่ง ให้แก่หน้าร้านใน เครือให้แก่หน้าร้าน ในเครือ	18 (5.0)	242 (67.2)	94 (26.1)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.75	0.60	มาก
ภาพรวม						3.61	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความ
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ตามการค้า
 คิดเห็นด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาทางด้าน
 ไม่วากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุคับแค้นใจและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า ค่าโฆษณา ป้ายโปรโมชันสินค้าทดลองสำหรับส่งให้แก่หน้าร้านในเครือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.60) รองลงมา บริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าส่งเกินจำนวน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.65) บริษัทเสียค่าโทรศัพท์รายเดือนที่ใช้ในการติดต่อกับหน้าร้านในเครือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.62) บริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าจัดส่งผิดสาขา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.66) และบริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าชำรุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านปริมาณ

ด้านปริมาณ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. องค์กรมีการ กำหนดจำนวนการส่ง สินค้าที่พอดีไม่มาก หรือน้อยจนเกินไป	27 (7.5)	224 (62.2)	103 (28.6)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.75	0.64	มาก
2. สินค้าที่ส่งได้รับ ครบตามจำนวนที่ ต้องการ	30 (8.3)	236 (65.6)	88 (24.4)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.80	0.63	มาก
3. มีการปรับปรุงการ ทำงานของตนเอง เพื่อให้ได้จำนวนงาน ตามเป้าหมายที่วาง ไว้เสมอ	31 (8.6)	245 (68.1)	78 (21.7)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.83	0.62	มาก
4. สามารถตรวจเช็ค สถานะจำนวนสินค้า คงคลังในสต็อก แต่ ละชนิดได้ตลอดเวลา	33 (9.2)	244 (67.8)	77 (21.4)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.84	0.62	มาก
5. ในระดับความ ต้องการของตลาดไม่ เท่ากันตลอดเวลา พนักงานสามารถ ทำงานได้อย่างเป็น ปกติ ไม่ส่งผลกระทบต่อ ต่อการทำงาน	30 (8.3)	233 (64.7)	91 (25.3)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.79	0.63	มาก
ภาพรวม						3.80	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความ
 เอกส คิดเห็นด้านปริมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สามารถตรวจ
 ไม่เช็คสถานะจำนวนสินค้าคงคลังในสต็อก แต่ละชนิดได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. =

0.62) รองลงมา มีการปรับปรุงการทำงานของตนเองเพื่อให้ได้จำนวนงานตามเป้าหมายที่วางไว้เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.62) สินค้าที่ส่งได้รับครบตามจำนวนที่ต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.63) ในระดับความต้องการของตลาดไม่เท่ากันตลอดเวลา พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเป็นปกติ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.63) และองค์กรมีการกำหนดจำนวนการส่งสินค้าที่พอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไปอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) ของตัวแปร อิสระทั้งหมด

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งหมด

ตัวแปร	RE	HR	CO	SH	PH	SO	ME	CU
Mean								
S.D.								
RE								
HR	0.629**							
CO	0.625**	0.583**						
SH	0.627**	0.609**	0.735**					
PH	0.514**	0.477**	0.581**	0.624**				
SO	0.562**	0.604**	0.666**	0.704**	0.567**			
ME	0.640**	0.611**	0.675**	0.710**	0.594**	0.792**		
CU	0.709**	0.534**	0.630**	0.627**	0.554**	0.582**	0.711**	
VIF	2.58	2.05	2.70	3.08	1.86	3.35	4.05	2.73

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.477– 0.792 ซึ่งค่าไม่เกิน 0.80 (Cooper and Schindle, 2006) แสดงว่าตัวแปรต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้วิจัยทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรต้นมีค่าตั้งแต่ 1.86-4.05ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน (Katz, 2006)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.22 H1a-H1d การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0.821	0.144		5.715	0.00
1. ด้านการสรรหาคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์	0.419	0.43	0.383	9.862	0.00
2. ด้านฝึกอบรมและการ พัฒนา	0.168	0.044	0.144	3.843	0.00
3. ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์อื่น	0.391	0.054	0.304	7.198	0.00
4. ด้านความปลอดภัยและ สุขภาพ	0.211	0.053	3.973	3.073	0.00
R = 0.862 ^a R ² = 0.743 Adj R ² = 0.740 F = 255.942 Sig = 0.000					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ด้านการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ส่งผลต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านความปลอดภัยและสุขภาพส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 3.973$, $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1a ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านการสรรหาคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 3.83$, $p < 0.05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ H1b

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบริษัท เซฟ ตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.304$, $p < 0.05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ H1c ด้านฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของ

บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.144, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1d

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของคุณภาพงานที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพพร้อมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการดำเนินงานของตัวแปรตามอิสระ ได้ร้อยละ 68.7 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.821 + 0.419X_1 + 0.168X_2 + 0.391X_3 + 0.211X_4$$

$$\hat{Z} = 0.383Z_1 + 0.144Z_2 + 0.304Z_3 + 3.973Z_4$$

ตารางที่ 4.23 H2a-H2d สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig
	B	Std. Error	d		
			Beta		
Constant	0.724	0.131		5.536	0.000
1. ด้านกายภาพ	0.093	0.042	0.085	2.201	0.028
2. ด้านจิตใจ	0.286	0.047	0.311	6.090	0.000
3. ด้านสังคม	0.325	0.053	0.362	6.167	0.000
4. ด้านวัฒนธรรม	0.272	0.038	0.308	7.086	0.000

R = 0.828^a R² = 0.686 Adj R² = 0.682 F = 193.808 Sig = 0.0000.

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม ในบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านสังคมของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.362, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1a ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านจิตใจ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.311, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1b นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านวัฒนธรรม ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.308, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1c

ด้านกายภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.085, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1d

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของคุณภาพงานที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการดำเนินงานของตัวแปรตามอิสระ ได้ร้อยละ 68.7 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.724 + 0.093X_1 + 0.286X_2 + 0.325X_3 + 0.272X_4$$

$$\hat{Z} = 0.085Z_1 + 0.311Z_2 + 0.362Z_3 + 0.308Z_4$$



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	คำอธิบาย	ผลการทดสอบ
1a	ด้านการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
1b	ด้านฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
1c	ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
1d	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
2a	ด้านกายภาพส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
2b	ด้านจิตใจส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
2c	ด้านสังคมส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
2d	ด้านวัฒนธรรมส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด 2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด 3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มประชากรในพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 360 คน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 รองลงมา เป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 35 ปี จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 98.30 รองลงมา เป็นอายุ 36 - 50 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 รองลงมา เป็นปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับอายุการทำงานช่วงอายุระหว่าง ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 รองลงมา มีระดับอายุการทำงานช่วงอายุระหว่าง 1 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 46.38 ระดับอายุการทำงานช่วงอายุระหว่าง 2 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.28 ระดับอายุการทำงานช่วงอายุระหว่าง 3 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และระดับอายุการทำงานช่วงอายุระหว่าง 3 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 91.66 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบให้บริษัท ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
“ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ยกเว้นห้ามมิให้ตีแบบส่งเนื้อหา และทั้งนี้ยังต้องแจ้งเจ้าของเอกสารทุกครั้งก่อนนำเนื้อหาไปใช้”

บริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด โดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรตามแนวปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา การใช้กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการประชาสัมพันธ์รับบุคลากรอย่างทั่วถึง มีการจัดบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการและความสามารถ และมีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยรูปแบบของคณะกรรมการ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประชุม อบรม ภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการจัด Workshop ให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดหาข้อมูล แหล่งเรียนรู้ นอกองค์กร ให้แก่บุคลากร เพื่อเสริมทักษะตนเอง มีการกำหนดนโยบายการเพิ่มทักษะบุคลากรอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการกำหนดเงินเดือนที่ชัดเจน มีการวางแผนด้านรับส่งเพื่อสะดวกแก่การเดินทางสำหรับพนักงาน มีการประเมินในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และมีการจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสม ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสุขภาพ โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสุขภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการตรวจเช็ค บำรุง อุปกรณ์ไฟฟ้าและระบบเซฟตี้อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการทำประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เพื่อคลายความเครียดให้แก่พนักงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน มีกล่องวงจรปิด ณ ตู้ลิฟต์เกอร์หรือสถานที่เก็บสัมภาระ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท
ไม่เซฟดรัก เซ็นเตอร์ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็น

สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านกายภาพ โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พื้นที่ในการทำงานกว้างขวาง ง่ายต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก พื้นที่ในการทำงานมีแสงสว่างมากเพียงพอ อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีปริมาณเพียงพอต่อการใช้งาน พื้นที่ในการทำงานสะอาด ไม่มีสิ่งสกปรก ฝุ่นละออง และอุณหภูมิมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรืออบอ้าว อากาศถ่ายเทสะดวก ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านจิตใจ โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพื่อนร่วมงานและหัวหน้ายอมรับฟังความคิดเห็นของคุณ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คุณได้รับคำชมอยู่เสมอ เมื่อทำงานดี มีความเชื่อใจและไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน คุณพอใจกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อทำงานผิดพลาด และคุณมักได้รับคำแนะนำเพื่อแก้ไข ปรับปรุงงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านสังคม โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านสังคม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คุณได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ คุณมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น คุณเป็นที่ยอมรับของเพื่อน และคุณและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติกันเสมอ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรม โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก รองลงมา การกำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงาน มีการสร้างค่านิยม ความภาคภูมิใจในองค์กร มีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ และการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์

ระดับความคิดเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านลักษณะของคุณภาพงานตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพ โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ที่ผ่านมามีการลดต้นทุนในการแพ็คเกจสินค้าโดยใช้กระดาษลังแทนพลาสติกกันกระแทกอยู่ในระดับมาก รองลงมา พัดแฉีกการเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าแพ็คเกจ/ห่อสินค้าจากลูกค้ามากนักน้อยเพียงใด สินค้ามีอายุการใช้งานต่ำกว่าที่ทางลูกค้า สินค้าที่ส่งเกิดความไม่วางใจกันใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผิดพลาด จัดส่งผิดสาขา และสินค้าที่ส่งเกิดการชำรุดระหว่างขนส่ง ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านเวลา โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านเวลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรวดเร็วในการออกไปโอนสินค้าอยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการทำงานล่วงเวลาอยู่บ่อยครั้ง ความรวดเร็วในการจัดบิลรายการสินค้า ความรวดเร็วในการแพ็คสินค้าส่งออก และส่งสินค้าไม่ทันตามกำหนด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าโฆษณา ป้ายโปรโมชันสินค้าทดลองสำหรับส่งให้แก่หน้าร้านในเครือ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าส่งเกินจำนวน ค่าโทรศัพท์รายเดือนที่ใช้ในการติดต่อกับหน้าร้านในเครือ ค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าจัดส่งผิดสาขา และค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าชำรุด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านปริมาณ โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านปริมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สามารถตรวจเช็คสถานะจำนวนสินค้าคงคลังในสต็อกแต่ละชนิดได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการปรับปรุงการทำงานของตนเองเพื่อให้ได้จำนวนงานตามเป้าหมายที่วางไว้เสมอ สินค้าที่ส่งได้รับครบตามจำนวนที่ต้องการในระดับความต้องการของตลาดไม่เท่ากันตลอดเวลา พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเป็นปกติ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และองค์กรมีการกำหนดจำนวนการส่งสินค้าที่พอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด” ได้มีการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 H1a-H1d การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

การศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านความปลอดภัยและสุขภาพส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1a ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1b ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1c ด้านฝึกอบรมและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1d สรุปได้ว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผล

ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ซึ่งตามแนวคิด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Noe et al. (2003) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่รวมกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุใดแบบส่งเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายถึง นโยบายแนวปฏิบัติ และระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ทัศนคติ และประสิทธิภาพของ พนักงานหลาย ๆ องค์การ กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการจัดการเกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหาร ผลการปฏิบัติงาน และแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี” กลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัยคือพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำนวนโรงงาน ทั้งหมดรวม 3,298 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2560) โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เลือกโรงงาน มาทั้งหมด 20 แห่งโดยวิธีการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 385 คน และเก็บข้อมูล จากโรงงานในจังหวัดปทุมธานี โรงงานละ 20 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และด้านการสรรหาและการคัดเลือก ตามลำดับ 2) ระดับความสำคัญ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเวลา มีระดับ ความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ 3) ผลการศึกษาพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางบวกใน ระดับสูง (0.862) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ 0.01

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 H2a-H2d สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

การศึกษา พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานใน ด้านสังคมของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2a ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2b ด้านวัฒนธรรม ส่งผลเชิงบวก ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึง ยอมรับสมมติฐานที่ H2c ด้านกายภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2d สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมใน การทำงานของพนักงานส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญซึ่งตามแนวคิด James & Jones (1974) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อม การทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาทิ แสง สีเสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละอองสิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อตัวพนักงานใน ไม้วกรณใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดเบสเงอห และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มาไปใช้

บางองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจหมายถึง แนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงานขวัญและกำลังใจในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงานและปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.054 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตามความสามารถในการทำนายมีค่าน้อยโดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีนัยสำคัญที่ 0.048

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นมากและให้ความสำคัญกับด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ดังนั้นองค์กรควรใส่ใจและเพิ่มความปลอดภัยและสุขภาพแก่พนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นมากและให้ความสำคัญกับด้านสังคม ดังนั้นองค์กรควรมีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์กันภายในองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงต่อไป

5.3.2.2 ควรศึกษาพัฒนาการการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูล
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของงานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไป
นำมาวิเคราะห์ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

ภาษาอังกฤษ

- Moos. (1974). **Work environment scale manual (2nd ed.)**. Palo Alto, CA: Consulting.
- Nadler & Wiggs. (1989). **Managing Human Resource Development**. Jossey-Bass. SanFrancisco.
- Peterson & Plowman. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.). Psychologist Press.
- Raymond Noe A. et al. (2003). **Human resource management: gaining a Competitive Advantage**. New York. McGraw-Hill.

ออนไลน์

- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). **สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง**. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชมจันทร์ แจ่มจำรัส. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์**. หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โชติชวัล พุกิกกาญจน์. (2560). **กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ดาวเดือน โลहितปุระ. (2562). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการโรงไม้หิน: กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99**. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ. ธนาญ ภูวิทยาธร. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นฤมล ทรัพย์หลาย. (2562). **ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน (ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดสมุทรสาคร)**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุรพร กำบุญ และคณะ. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.**
- ปัทมา รูปสุวรรณกุล. (2562). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธนบุรี.**
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.**
- วิไลวรรณ อิศรเดช และคณะ. (2563). **การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารสังคมศาสตร์และ มานุษยวิทยาเชิงพุทธ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- ศศิวิมล ภิวัฒน์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.**
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคณะ. (2562). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภท สนับสนุน. มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- Abdul Raziqa & Raheela Maulabakhsha. (2015). **Impact of Working Environment on Job Satisfaction. The University of Balochistan. Pakistan.**
- Aditya W. Demus et al. (2013). **the impact of work environment on employee performance (case study at pt. bank artha graha international tbk, manado branch calaca). Ratulangi University. Indonesian.**
- Esra Thorstensson. (2020). **The Influence of Working from Home on Employees' Productivity. Handelshögskolan vid Karlstad Universitet. Sweden.**
- James & Jones. (1974). **Organizational Limited, A Review of Theory and Research. New Jersey : Prentice Hall.**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

Mengyuan Zhang (2015). **The Analysis of Organizational Work Environment Factors Affecting Training Transfer: A Questionnaire Survey in Chinese Enterprises.**

ISCTE University Institute of Lisbon. Portugal.

Thiruchelvan Sinnappan (2017) . **Working Environment and Its Influence on Employees' Performance: A Case Study of an Oil and Gas Vendor Company in Malaysia.** Faculty of Accountancy and Management. Universiti

Tunku Abdul Rahman. Malaysia.

กองส่งเสริมและ พัฒนารัฐกิจ. (2559). ส่งเสริมและพัฒนารัฐกิจ.

สืบค้นจาก <https://www.dbd.go.th/>

บริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัด. Savedrug.

สืบค้นจาก <https://www.savedrug.co.th/>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม

เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด
 2. แบบสอบถามการวิจัยชุดนี้มีจำนวน 5 ตอนดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 - ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
 3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างมากต่อการนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพื่อจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไปอย่างสมบูรณ์และข้อมูลที่ท่านให้ไว้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่นำไปเผยแพร่ แต่ประการใด
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดโปรดสอบถามข้าพเจ้า นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยยัง หมายเลขโทรศัพท์ 094-9358399 หรือ E-mail jaoo.jittrakull@gmail.com

ขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยยัง

นักศึกษาปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษาปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี 20-35 ปี
 36 – 50 ปี มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1 ปี 2 ปี 3 ปี 3ปีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-15,000 บาท
 15,001-20,000 บาท มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์					
1. มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยรูปแบบของคณะกรรมการ					
2. มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรตามแนวปฏิบัติ					
3. มีการประชาสัมพันธ์รับบุคลากรอย่างทั่วถึง					
4. มีการสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความถนัด และความสามารถ					
5. การใช้กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
6. มีการกำหนดนโยบายการเพิ่มทักษะบุคลากรอย่างชัดเจน					
7. จัดหาข้อมูล แหล่งเรียนรู้นอกองค์กรให้แก่บุคลากร เพื่อเสริมทักษะตนเอง					
8. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
9. มีการประชุม อบรม ภายในองค์กร					
10. มีการจัดWorkshopให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ					
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น					
11. มีการกำหนดเงินเดือนที่ชัดเจน					
12. มีการจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสม					
13. มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
14. มีการประเมินในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน					
15. มีการวางแผนด้านรถรับส่งเพื่อสะดวกแก่การเดินทางสำหรับพนักงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. มีการตรวจเช็ค บำรุง อุปกรณ์ไฟฟ้า และระบบเซฟตี้ภายในองค์กรอยู่เสมอ					
17. มีกล้องวงจรปิด ณ ตู้ล็อกเกอร์หรือสถานที่เก็บสัมภาระ					
18. มีการทำประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน					
19. มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน					
20. มีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เพื่อคลายความเครียดให้แก่พนักงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านกายภาพ					
1. พื้นที่ในการทำงานมีแสงสว่างมากเพียงพอ					
2. อุณหภูมิมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรืออบอ้าว อากาศถ่ายเทสะดวก					
3. พื้นที่ในการทำงานสะอาด ไม่มีสิ่งสกปรก ฝุ่นละออง					
4. พื้นที่ในการทำงานกว้างขวาง ง่ายต่อการปฏิบัติงาน					
5. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการ ทำงานมีปริมาณเพียงพอต่อการ ใช้งาน					
ด้านจิตใจ					
6. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้ายอมรับฟังความคิดเห็นของคุณ					
7. มีความเชื่อใจและไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน					
8. คุณพอใจกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย					
9. องค์กรมีการเสริมแรงใจหรือให้รางวัลเมื่องานบรรลุเป้าหมาย อาทิ พนักงานดีเด่น					
10. เมื่อทำงานผิดพลาด คุณมักได้รับคำแนะนำที่ดีเพื่อแก้ไขปรับปรุงงานอยู่เสมอ					
ด้านสังคม					
11. คุณมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
12. คุณมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
13. คุณเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
14. คุณได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ					
15. เพื่อนร่วมงานคอยเป็นห่วงยามที่คุณเจ็บป่วย ไม่สบาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. มีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ					
17. มีการสร้างค่านิยม ความภาคภูมิใจในองค์กร					
18. มีการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
19. มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงาน					
20. ปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคุณภาพ					
1. กระบวนการขนส่งมีความถูกต้อง					
2. สินค้าที่ส่งถึงมือลูกค้าอย่างปลอดภัย					
3. สินค้ามีอายุการใช้งานตามที่ทางลูกค้ากำหนด					
4. พidetแบ็กการแพ็ค/ห่อสินค้าได้มาตรฐานเหมาะกับการขนส่ง					
5. ที่ผ่านมามีการลดต้นทุนในการแพ็คสินค้าโดยการใช้กระดาษลังแทนพลาสติกกันกระแทก					
ด้านเวลา					
6. บริษัทมีการทำงานตามกำหนดระยะเวลาที่ถูกต้อง					
7. ส่งสินค้าตามกำหนดเวลา					
8. การจัดบิลรายการสินค้าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด					
9. การออกใบโอนสินค้าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด					
10. การแพ็คสินค้าส่งออกเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด					
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
11. บริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าชำรุด					
12. บริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าจัดส่งผิดสาขา					
13. บริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าส่งเกินจำนวน					
14. บริษัทเสียค่าโทรศัพท์รายเดือนที่ใช้ในการติดต่อกับหน้าร้านในเครือ					
15. ค่าโฆษณา ป้ายโปรโมชันสินค้าทดลองสำหรับส่งให้แก่นักหน้าร้านในเครือ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. องค์กรมีการกำหนดจำนวนการส่งสินค้าที่พอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไป					
17. สินค้าที่ส่งได้รับครบตามจำนวนที่ต้องการ					
18. มีการปรับปรุงการทำงานของตนเองเพื่อให้ได้จำนวนงานตามเป้าหมายที่วางไว้เสมอ					
19. สามารถตรวจเช็คสถานะจำนวนสินค้าคงคลังในสต็อกแต่ละชนิดได้ตลอดเวลา					
20. ในระดับความต้องการของตลาดไม่เท่ากันตลอดเวลา พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเป็นปกติ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ดร. กิตติ แก้วเขียว
 อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
2. อาจารย์ ภรณ์ไพลิน คุณวุฒิ
 อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
3. ดร. ภฤศญา ปิยนุสรณ์
 อาจารย์หลักสูตรวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยศิลปากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ภาควิชาพื้นฐานทั่วไป สาขาบริหารธุรกิจ

ที่ อว ๗๐๑๐/๖๕๕๓

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. กิตติ แก้วเขียว

ด้วย นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยยัง รหัสประจำตัว ๖๓๕๕๓๐๐๑ นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการทำโครงการรายวิชาสหกิจศึกษา เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในกระบวนการปฏิบัติงานของสหกรณ์ บริษัทสหักเซ็นเตอร์ จำกัด โดยมี ดร. มลลิกา สูงภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษารายวิชาสหกิจศึกษา

ในการนี้ สจล. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งทำให้เครื่องมืองานวิจัยมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยสำหรับสอบถามพนักงานที่ทำงานอยู่ในคลังสินค้า บริษัทสหักเซ็นเตอร์ จำกัด โดยมีรายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสุ อุดมเททยกุล)

รักษาการแทนผู้อำนวยการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐๘ ๔๕๗๗ ๔๕๒๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ๓๓๐๐๐/๕๓๙

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
๓๓/๕ หมู่ที่ ๖ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ๘๖๑๖๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ภรณ์ไพฑูริย์ คุณวุฒิ

- | | |
|---|---------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาใบโครงการวิจัยสหกิจศึกษา | ๑. ฉบับ |
| ๒. เครื่องมือวิจัย | ๓. ฉบับ |
| ๓. แบบประเมินเครื่องมือ | ๒. ฉบับ |
| ๔. ซองใส่เอกสาร | ๓. ชุด |

ด้วย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดระยอง ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ อนุมัติให้บุคลากรในสังกัด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดระยอง ไปดำเนินการทำโครงการวิจัยสหกิจศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรของคณะสหกิจศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดระยอง โดยมอบหมายให้บุคลากรในสังกัด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดระยอง ดำเนินการวิจัย และขอเรียนอาจารย์ภรณ์ไพฑูริย์ คุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยสหกิจศึกษา

ในการนี้ สจล. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี ซึ่งทำให้เครื่องมือวิจัยมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเรียนการสอน จึงขอความอนุเคราะห์เป็นคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยสำหรับสอบถามพนักงานที่ทำงานอยู่ในคลังสินค้า บริษัทสหพัฒน์ ดัชนี จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุ คุณเมตตาคุณ)

รักษาการแทนผู้อำนวยการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
โทรศัพท์ ๐๘๕๕๓๓ ๕๕๓๓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๓๐๑๐/ ๕๐๔๕

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
๓๐/๓ หมู่ที่ ๒ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ๘๖๓๖๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบขออนุญาตรายให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ศร. ภคศญา ปิยนุสาณ์

- | | |
|----------------------------------|--------|
| ๑. สำเนาใบโครงการวิจัยสหกิจศึกษา | ๓ ฉบับ |
| ๒. ใบวิจัยเครื่องมือ | ๓ ฉบับ |
| ๓. แบบประเมินเครื่องมือ | ๓ ฉบับ |
| ๔. รอยต่อเอกสาร | ๓ ชุด |

ด้วย นายสวาท กษัตริย์ภรณ์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ๖๓๕๕๑๐๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาตรี
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการที่โครงการวิจัยสหกิจศึกษา เรื่อง การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความปฏิบัติงาน ของ อรรถนิรมล สหกิจศึกษา สหกิจศึกษา
โดยมี ดร. มิ่งฮึกา สุขสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยสหกิจศึกษา

ในกรณี สจสจ. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มี
ความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี ซึ่งทำให้เครื่องมือวิจัย
มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ จึงขอเสนอขอขออนุญาตรายให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ
แบบสอบถามเครื่องมือวิจัยสำหรับสอบตามคณะกรรมการที่ทำงานอยู่ในคลังสินค้า บริษัท สหกิจศึกษา จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสุ คุณมเทศกุล)

รักษาการแทนผู้อำนวยการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

บุคลากรงานอธิการบดี

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
โทรศัพท์ ๐๘ ๙๕๘๖ ๕๕๓๐๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง "การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟครีท เซ็นเตอร์ จำกัด" โดย นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยยัง นักศึกษาปริญญาตรี รหัสนักศึกษา 61551001 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมี ดร. มัลลิกา สูงงกฏ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์การปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามพนักงานที่ทำงานอยู่ในคลังสินค้า บริษัท เซฟครีท เซ็นเตอร์ จำกัด

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง ส่วนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

(นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยยัง)

นักศึกษานิพนธ์ปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น

ผู้ทรงคุณวุฒิ

หน่วยงาน

ดร. ศศิ หักขัง

ดร. กุญชร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เพื่อประกอบการจัดเตรียมโครงการพิเศษระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
 สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

นักศึกษา นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยยัง
 รหัสนักศึกษา 61551001
 หัวข้อวิจัย "การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผล
 ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซมเตอร์ จำกัด"
 ข้อคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)
 ดำเนินการต่อ
 ดำเนินการต่อโดยมีการแก้ไข

ปริญญ์ ไรทองศิริพงษ์

ลงชื่อ ดร. กฤษณ์ ภาวิพงษ์

()
 วันที่ 9/1/65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด” โดย นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยยัง นักศึกษาปริญญาตรี รหัสนักศึกษา 61551001 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมี ดร.มัลลิกา สุปงกฏ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์การปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามพนักงานที่ทำงานอยู่ในคลังสินค้า บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง ส่วนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่สอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่ไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

(นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยยัง)

นักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น อภิวัฒน์ ทุนอว
 ผู้ทรงคุณวุฒิ อ.อภิวัฒน์ ทุนอว
 หน่วยงาน สจล. ราชปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เพื่อประกอบการจัดเตรียมโครงการพิเศษระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

นักศึกษา นางสาวฤชติยาภรณ์ ไชยยัง
รหัสนักศึกษา 61551001
หัวข้อวิจัย "การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผล
ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซพตริก เซ็นเตอร์ จำกัด"
ข้อคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)
 ดำเนินการต่อ
 ดำเนินการต่อโดยมีการแก้ไข

การท้วงติงคำท้วงติงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดำเนิน การท้วงติงโดยมีกรแก้ไข
ตามที่ได้นำคำแนะนำไป

ลงชื่อ... นกัโชนัน คุณเจริญ
(น.ส. นกัโชนัน คุณเจริญ)
วันที่ 31 พ.ค. 64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง "การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด" โดย นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยยัง นักศึกษาปริญญาตรี รหัสนักศึกษา 61551001 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมี ดร.มิลลิกา สุนงกฎ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์การปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามพนักงานที่ทำงานอยู่ในคลังสินค้า บริษัท เซฟตริก เซ็นเตอร์ จำกัด

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง ลำดับ ข้อความ ชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นวาสอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ถ้าไม่แน่ใจวาสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

(นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยยัง)

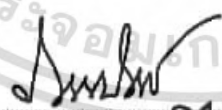
นักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น

ผู้ทรงคุณวุฒิ

หน่วยงาน


 ดร. มิลลิกา สุนงกฎ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เพื่อประกอบการจัดเตรียมโครงการพิเศษระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

นักศึกษา นางสาวกฤษติยาภรณ์ ไชยธำ
รหัสนักศึกษา 61551001
หัวข้อวิจัย "การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผล
ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซทรัล เซ็นเตอร์ จำกัด"

ข้อคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

- ค่าเป็นการต่อ
- ค่าเป็นการต่อโดยมีการแก้ไข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

เดกกฤษติยา ไชยธำ

วันที่ 27 ธันวาคม 2564

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าความเที่ยงตรง (Validity : IOC)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่าIOC	สรุปผล
		1	2	3		
ข้อมูลส่วนบุคคล	1. เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. อายุ () ต่ำกว่า 20 ปี () 20-35 ปี () 36 – 50 ปี () มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้
	3. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาตรีขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้
	4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน () ต่ำกว่า 1 ปี () 1 ปี () 2 ปี () 3 ปี () 3 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้
	5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001-15,000 บาท () 15,001-20,000 บาท () มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์						
1.	มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยรูปแบบของคณะกรรมการ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรตามแนวปฏิบัติ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	มีการประชาสัมพันธ์รับบุคลากรอย่างทั่วถึง	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	มีการสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ตรงกับควมถนัดและความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.	การใช้กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
6.	มีการกำหนดนโยบายการเพิ่มทักษะบุคลากรอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
7.	จัดหาข้อมูล แหล่งเรียนรู้นอกองค์กรให้แก่ บุคลากร เพื่อเสริมทักษะตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
8.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
9.	มีการประชุม อบรม ภายในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
10.	มีการจัดWorkshopให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านคำตอบแทนและผลประโยชน์อื่น						
11.	มีการกำหนดเงินเดือนที่ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
12.	มีการจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
13.	มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
14.	มีการประเมินในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	1	1	1	1	ใช้ได้
15.	มีการวางแผนด้านรถรับส่งเพื่อสะดวกแก่การเดินทางสำหรับพนักงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ						
16.	มีการตรวจเช็ค บำรุง อุปกรณ์ไฟฟ้า และระบบเซฟตี้ภายในองค์กรอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
17.	มีกล้องวงจรปิด ณ ตู้ล็อกเกอร์หรือสถานที่เก็บสัมภาระ	1	1	1	1	ใช้ได้
18.	มีการทำประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
19.	มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
20.	มีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีเพื่อคลายความเครียดให้แก่พนักงาน	1	1	0	0.66	แก้ไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านกายภาพ						
21.	พื้นที่ในการทำงานมีแสงสว่างมากเพียงพอ	1	1	1	1	ใช้ได้
22.	อุณหภูมิมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรืออบอ้าวอากาศถ่ายเทสะดวก	1	1	1	1	ใช้ได้
23.	พื้นที่ในการทำงานสะอาด ไม่มีสิ่งสกปรก ฝุ่นละออง	1	1	1	1	ใช้ได้
24.	พื้นที่ในการทำงานกว้างขวาง ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
25.	อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีปริมาณเพียงพอต่อการใช้งาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านจิตใจ						
26.	เพื่อนร่วมงานและหัวหน้ายอมรับฟังความคิดเห็นของคุณ	1	1	1	1	ใช้ได้
27.	มีความเชื่อใจและไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
28.	คุณพอใจกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	0	0.66	แก้ไข
29.	องค์กรมีการเสริมแรงใจหรือให้รางวัลเมื่อ งานบรรลุเป้าหมาย อาทิ พนักงานดีเด่น	1	1	1	1	ใช้ได้
30.	เมื่อทำงานผิดพลาด คุณมักได้รับคำแนะนำ ที่ดีเพื่อแก้ไข ปรับปรุงงานอยู่เสมอ	0	1	1	0.66	แก้ไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านสังคม						
31.	คุณมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	1	1	1	1	ใช้ได้
32.	คุณมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
33.	คุณเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
34.	คุณได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
35.	เพื่อนร่วมงานคอยเป็นห่วงยามที่คุณเจ็บป่วยไม่สบาย	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านวัฒนธรรม						
36.	มีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	1	1	1	1	ใช้ได้
37.	มีการสร้างค่านิยม ความภาคภูมิใจในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
38.	มีการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1	ใช้ได้
39.	มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
40.	ปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านคุณภาพ						
41.	กระบวนการขนส่งมีความถูกต้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
42.	สินค้าที่ส่งถึงมือลูกค้าอย่างปลอดภัย	1	1	1	1	ใช้ได้
43.	สินค้ามีอายุการใช้งานตามที่ทางลูกค้ากำหนด	1	1	0	0.66	ใช้ได้
44.	พีดแบ็กการแพ็ก/ห่อสินค้าได้มาตรฐานเหมาะสมกับการขนส่ง	1	1	0	0.66	แก้ไข
45.	ที่ผ่านมาได้มีการลดต้นทุนในการแพ็กสินค้า โดยการใช้กระดาษลังแทนพลาสติกกันกระแทก	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านเวลา						
46.	บริษัทมีการทำงานตามกำหนดระยะเวลาที่ถูกต้อง	1	1	0	0.66	ใช้ได้
47.	ส่งสินค้าตามกำหนดเวลา	1	1	0	0.66	ใช้ได้
48.	การจัดบิลรายการสินค้าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	1	1	0	0.66	แก้ไข
49.	การออกไปโอนสินค้าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	1	1	0	0.66	แก้ไข
50.	การแพ็กสินค้าส่งออกเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	1	1	0	0.66	แก้ไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						
51.	บริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าชำรุด	1	1	1	1	ใช้ได้
52.	บริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าจัดส่งผิดสาขา	1	1	1	1	ใช้ได้
53.	บริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าส่งเกินจำนวน	1	1	1	1	ใช้ได้
54..	บริษัทเสียค่าโทรศัพท์รายเดือนที่ใช้ในการติดต่อกับหน้าร้านในเครือ	1	1	0	0.66	แก้ไข
55.	ค่าโฆษณา ป้ายโปรโมชันสินค้าทดลองสำหรับส่งให้แก่หน้าร้านในเครือ	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านปริมาณ						
56.	องค์กรมีการกำหนดจำนวนการส่งสินค้าที่พอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไป	1	1	1	0.66	ใช้ได้
57.	สินค้าที่ส่งได้รับครบตามจำนวนที่ต้องการ	1	1	1	1	แก้ไข
58.	มีการปรับปรุงการทำงานของตนเองเพื่อให้ได้จำนวนงานตามเป้าหมายที่วางไว้เสมอ	1	0	1	0.66	ใช้ได้
59.	สามารถตรวจเช็คสถานะจำนวนสินค้าคงคลังในสต็อกแต่ละชนิดได้ตลอดเวลา	1	0	1	0.66	แก้ไข
60.	ในระดับความต้องการของตลาดไม่เท่ากันตลอดเวลา พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเป็นปกติ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.00 – 0.66 พิจารณาปรับปรุง หรือนำออก

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability : R)

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	0.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.859	60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

มี 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซฟดรัก เซ็นเตอร์ จำกัดสถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		เพศ			
	เพศ	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ชาย	230	63.9	63.9	63.9
	หญิง	130	36.1	36.1	100.0
Total		360	100.0	100.0	
		อายุ			
	อายุ	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00	0.00	0.00
	20-35 ปี	354	98.30	98.30	98.30
	36 – 50 ปี	5	1.40	1.40	99.70
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	1	0.30	0.30	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	211	58.6	58.6	58.6
	ปริญญาตรี	149	41.4	41.4	100.0
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0	0.00	0.00	0.00
Total		360	100.0	100.0	

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ต่ำกว่า 1 ปี	20	5.60	5.60	5.60
	1 ปี	167	46.40	46.40	51.90
	2 ปี	145	40.30	40.30	92.20
	3 ปี	27	7.50	7.50	99.70
	3ปีขึ้นไป	1	0.30	0.30	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์ สะสม
Valid	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0.00	0.00	0.00
	10,001-15,000 บาท	330	91.70	91.70	91.70
	15,001-20,000 บาท	29	8.10	8.10	99.70
	มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	1	0.30	0.30	100.0
Total		360	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

1. มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยรูปแบบของคณะกรรมการ

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	135	37.50	37.50	39.20
	มาก	204	56.70	56.70	95.80
	มากที่สุด	15	4.20	4.20	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรตามแนวปฏิบัติ

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	53	14.70	14.70	16.40
	มาก	267	74.20	74.20	90.60
	มากที่สุด	34	9.40	9.40	100.0
Total		360	100.0	100.0	

3. มีการประชาสัมพันธ์รับบุคลากรอย่างทั่วถึง

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	2	0.60	0.60	0.60
	น้อย	3	0.80	0.80	1.40
	ปานกลาง	51	14.20	14.20	15.60
	มาก	281	78.10	78.10	93.60
	มากที่สุด	23	6.40	6.40	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. มีการจัดบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการและความสามารถ

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	53	14.70	14.70	16.40
	มาก	279	77.50	77.50	93.90
	มากที่สุด	22	6.10	6.10	100.0
Total		360	100.0	100.0	

5. การใช้กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	53	14.70	14.70	16.40
	มาก	274	76.10	76.10	92.50
	มากที่สุด	27	7.50	7.50	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

	มีการ คัดเลือก บุคลากร ใหม่ด้วย รูปแบบของ คณะกรรมการ การ	มีการ กำหนด เกณฑ์การ คัดเลือก บุคลากร ตามแนว ปฏิบัติ	มีการ ประชาสัมพันธ์ รับ บุคลากร อย่างทั่วถึง	มีการจัด บุคลากรในการ ปฏิบัติงานให้ ตรงกับควม ถนัดและ ความสามารถ	การใช้ กระบวนการ ในการ การ คัดเลือก บุคลากร อย่างเป็น ระบบ	ด้านการ บริหารงาน ทรัพยากร มนุษย์
N	Valid 360	360	360	360	360	360
	Missing 0	0	0	0	0	0
Mean	3.63	3.90	3.90	3.89	3.87	3.89
Std. Deviation	0.62	0.58	0.57	0.53	0.55	0.56

6. มีการกำหนดนโยบายการเพิ่มทักษะบุคลากรอย่างชัดเจน

	ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	2	0.60	0.60	0.60
	น้อย	4	1.10	1.10	1.70
	ปานกลาง	128	35.60	35.60	37.20
	มาก	208	57.80	57.80	95.0
	มากที่สุด	18	5.0	5.0	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. จัดหาข้อมูล แหล่งเรียนรู้นอกองค์กรให้แก่บุคลากร เพื่อเสริมทักษะตนเอง

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	2	0.60	0.60	0.60
	น้อย	4	1.10	1.10	1.70
	ปานกลาง	125	34.70	34.70	36.40
	มาก	197	54.70	54.70	91.10
	มากที่สุด	32	8.90	8.90	100.0
Total		360	100.0	100.0	

8. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

	ระดับความ คิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	104	28.90	28.90	30.60
	มาก	230	63.90	63.90	94.40
	มากที่สุด	20	5.60	5.60	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. มีการประชุม อบรม ภายในองค์กร

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	5	1.40	1.40	1.40
	น้อย	3	0.80	0.80	2.20
	ปานกลาง	76	21.10	21.10	23.30
	มาก	259	71.90	71.90	95.30
	มากที่สุด	17	4.70	4.70	100.0
Total		360	100.0	100.0	

10. มีการจัดWorkshopให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	7	1.90	1.90	1.90
	น้อย	5	1.40	1.40	3.30
	ปานกลาง	80	22.20	22.20	25.60
	มาก	252	70.0	70.0	95.60
	มากที่สุด	16	4.40	4.40	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

		Statistics					
		มีการ กำหนด นโยบาย การเพิ่ม ทักษะ บุคลากร อย่าง ชัดเจน	จัดหาข้อมูล แหล่งเรียนรู้ นอกองค์กร ให้แก่บุคลากร เพื่อเสริม ทักษะตนเอง	เปิดโอกาสให้ บุคลากรมี โอกาสศึกษา ต่อในระดับที่ สูงขึ้น	มีการ ประชุม อบรม ภายใน องค์กร	มีการจัด Workshop ให้แก่ พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ	ด้านการ ฝึกอบรม และการ พัฒนา ทรัพยากร มนุษย์
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.66	3.70	3.73	3.78	3.74	3.81
Std. Deviation		0.62	0.67	0.61	0.60	0.65	0.45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. มีการกำหนดเงินเดือนที่ชัดเจน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	88	24.40	24.40	26.10
	มาก	236	65.60	65.60	91.70
	มากที่สุด	30	8.30	8.30	100.0
Total		360	100.0	100.0	

12. มีการจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสม

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	0	0.00	0.00	0.00
	น้อย	1	0.30	0.30	0.30
	ปานกลาง	150	41.70	41.70	41.90
	มาก	185	51.40	51.40	93.30
	มากที่สุด	24	6.70	6.70	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13. มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	2	0.60	0.60	1.40
	ปานกลาง	79	21.90	21.90	23.30
	มาก	248	68.90	68.90	92.20
	มากที่สุด	28	7.80	7.80	100.0
Total		360	100.0	100.0	

14. มีการประเมินในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	2	0.60	0.60	0.60
	น้อย	0	0.00	0.00	0.00
	ปานกลาง	117	32.50	32.50	33.10
	มาก	228	63.30	63.30	96.40
	มากที่สุด	13	3.60	3.60	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

15. มีการวางแผนด้านรถรับส่งเพื่อสะดวกแก่การเดินทางสำหรับพนักงาน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	1	0.30	0.30	0.30
	น้อย	0	0.00	0.00	0.00
	ปานกลาง	85	23.60	23.60	23.90
	มาก	262	72.80	72.80	96.70
	มากที่สุด	12	3.30	3.30	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

		Statistics					
		มีการกำหนดเงินเดือนที่ชัดเจน	มีการจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสม	มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	มีการประเมินในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	มีการวางแผนด้านรถรับส่งเพื่อสะดวกแก่การเดินทางสำหรับพนักงาน	ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.80	3.64	3.82	3.69	3.789	3.81
Std. Deviation		0.63	0.61	0.60	0.56	0.50	0.45
16. มีการตรวจเช็ค บำรุง อุปกรณ์ไฟฟ้าและระบบเซฟตี้ภายในองค์กรอยู่เสมอ							
		ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกตัด	เปอร์เซ็นต์สะสม	
Valid	น้อยที่สุด	2	0.60	0.60	0.60		
	น้อย	2	0.60	0.60	1.10		
	ปานกลาง	85	23.60	23.60	24.70		
	มาก	235	65.30	65.30	90.0		
	มากที่สุด	36	10.0	10.0	100.0		
Total		360	100.0	100.0			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

17. มีกล้องวงจรปิด ณ ตู้ล็อกเกอร์หรือสถานที่เก็บสัมภาระ

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	2	0.60	0.60	0.60
	น้อย	4	1.10	1.10	1.70
	ปานกลาง	127	35.30	35.30	36.90
	มาก	215	59.70	59.70	96.70
	มากที่สุด	12	3.30	3.30	100.0
Total		360	100.0	100.0	

18. มีการทำประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	5	1.40	1.40	2.20
	ปานกลาง	97	26.90	26.90	29.20
	มาก	229	63.60	63.60	92.80
	มากที่สุด	26	7.20	7.20	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

19. มีการตรวจสอบสภาพประจำปีแก่พนักงาน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	4	1.10	1.10	1.10
	น้อย	4	1.10	1.10	2.20
	ปานกลาง	104	28.90	28.90	31.10
	มาก	220	61.10	61.10	92.20
	มากที่สุด	28	7.80	7.80	100.0
Total		360	100.0	100.0	

20. มีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เพื่อคลายความเครียดให้แก่พนักงาน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	2	0.60	0.60	0.60
	น้อย	112	31.10	31.10	31.70
	ปานกลาง	221	61.40	61.40	93.10
	มาก	25	6.90	6.90	100.0
	มากที่สุด	360	100.0	100.0	0.60
Total		2	0.60	0.60	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

Statistics

		มีการตรวจ เช็ค บำรุง อุปกรณ์ ไฟฟ้าและ ระบบเซฟตี้ ภายใน องค์กรอยู่ เสมอ	มีกล้อง วงจรปิด ณ ตู้ล็อก เกอร์หรือ สถานที่ เก็บ สัมภาระ	มีการทำ ประกัน อุบัติเหตุให้แก่ พนักงาน ระหว่างการ ปฏิบัติงาน	มีการ ตรวจ สุขภาพ ประจำปี แก่ พนักงาน	มีการจัด กิจกรรม ท่องเที่ยว ประจำปี เพื่อ คลาย ความเครียด ให้แก่พนักงาน	ด้าน ความ ปลอดภัย และ สุขภาพ
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.84	3.64	3.75	3.73	3.74	3.80
Std. Deviation		0.69	0.60	0.64	0.66	0.60	0.45

21. พื้นที่ในการทำงานมีแสงสว่างมากเพียงพอ

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	4	1.10	1.10	1.10
	น้อย	6	1.70	1.70	2.80
	ปานกลาง	88	24.40	24.40	27.20
	มาก	226	62.80	62.80	90.0
	มากที่สุด	36	10.0	10.0	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

22. อุณหภูมิมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรืออบอ้าว อากาศถ่ายเทสะดวก

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	4	1.10	1.10	1.10
	น้อย	9	2.50	2.50	3.60
	ปานกลาง	130	36.10	36.10	39.70
	มาก	191	53.10	53.10	92.80
	มากที่สุด	26	7.20	7.20	100.0
Total		360	100.0	100.0	

23. พื้นที่ในการทำงานสะอาด ไม่มีสิ่งสกปรก ผุ่นละออง

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	1	0.30	0.30	0.30
	น้อย	4	1.10	1.10	1.40
	ปานกลาง	118	32.80	32.80	34.20
	มาก	203	56.40	56.40	90.60
	มากที่สุด	34	9.40	9.40	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

24. พื้นที่ในการทำงานกว้างขวาง ง่ายต่อการปฏิบัติงาน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	1	0.30	0.30	0.30
	น้อย	108	30.0	30.0	30.30
	ปานกลาง	214	59.40	59.40	89.70
	มาก	37	10.30	10.30	100.0
	มากที่สุด	360	100.0	100.0	0.30
Total		1	0.30	0.30	

25. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการ ทำงานมีปริมาณเพียงพอต่อการใช้งาน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	1	0.30	0.30	0.30
	น้อย	3	0.80	0.80	1.10
	ปานกลาง	104	28.90	28.90	30.0
	มาก	219	60.80	60.80	90.80
	มากที่สุด	33	9.20	9.20	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

		Statistics					
		พื้นที่ในการ ทำงานมีแสง สว่างมาก เพียงพอ	อุณหภูมิ มีความ เหมาะสม ไม่ร้อนหรืออบ อ้าว อากาศ ถ่ายเทสะดวก	พื้นที่ในการ ทำงาน สะอาด ไม่มี สิ่งสกปรก ฝุ่นละออง	พื้นที่ในการ ทำงาน กว้างขวาง ง่ายต่อการ ปฏิบัติงาน	อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ ในการ ทำงานมี ปริมาณ เพียงพอต่อ การใช้งาน	ด้าน กายภาพ
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.79	3.63	3.74	3.80	3.78	3.72
Std. Deviation		0.69	0.70	0.65	0.61	0.62	0.47
26. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้ายอมรับฟังความคิดเห็นของคุณ							
		ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม	
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80		
	น้อย	4	1.10	1.10	1.90		
	ปานกลาง	115	31.90	31.90	33.90		
	มาก	210	58.30	58.30	92.20		
	มากที่สุด	28	7.80	7.80	100.0		
Total		360	100.0	100.0			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

27. มีความเชื่อใจและไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	123	34.20	34.20	35.80
	มาก	207	57.50	57.50	93.30
	มากที่สุด	24	6.70	6.70	100.0
Total		360	100.0	100.0	

28. คุณพอใจกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	133	36.90	36.90	38.60
	มาก	199	55.30	55.30	93.90
	มากที่สุด	22	6.10	6.10	100.0
Total		360	100.0	100.0	0.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

29. องค์กรมีการเสริมแรงใจหรือให้รางวัลเมื่องานบรรลุเป้าหมาย อาทิ พนักงานดีเด่น

ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	1.70
	ปานกลาง	150	41.70	43.30
	มาก	189	52.50	95.80
	มากที่สุด	15	4.20	100.0
Total		360	100.0	100.0

30. เมื่อทำงานผิดพลาด คุณมักได้รับคำแนะนำที่ดีเพื่อแก้ไข ปรับปรุงงานอยู่เสมอ

ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	1.70
	ปานกลาง	122	33.90	35.60
	มาก	204	56.70	92.20
	มากที่สุด	28	7.80	100.0
Total		360	100.0	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

		Statistics					
		เพื่อน ร่วมงาน และหัวหน้า ยอมรับฟัง ความ ความคิดเห็นของ คุณ	มีความ เชื่อใจ และ ไว้วางใจ เพื่อน ร่วมงาน	คุณพอใจ กับหน้าที่ งานที่ได้รับ มอบหมาย	องค์กรมีการ เสริมแรงใจ หรือให้รางวัล เมื่องานบรรลุ เป้าหมาย อาทิ พนักงานดีเด่น	เมื่อทำงาน ผิดพลาด คุณ มักได้รับ คำแนะนำที่ดี เพื่อแก้ไข ปรับปรุงงาน อยู่เสมอ	ด้านจิตใจ
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.71	3.68	3.65	3.58	3.70	3.72
Std. Deviation		0.66	0.65	0.65	0.63	0.66	0.47
31. คุณมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน							
		ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม	
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80		
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70		
	ปานกลาง	103	28.60	28.60	30.30		
	มาก	219	60.80	60.80	91.10		
	มากที่สุด	32	8.90	8.90	100.0		
Total		360	100.0	100.0			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

32. คุณมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	110	30.60	30.60	32.20
	มาก	221	61.40	61.40	93.60
	มากที่สุด	23	6.40	6.40	100.0
Total		360	100.0	100.0	

33. คุณเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	114	31.70	31.70	33.30
	มาก	216	60.0	60.0	93.30
	มากที่สุด	24	6.70	6.70	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

34. คุณได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ

ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	1.70
	ปานกลาง	104	28.90	30.60
	มาก	224	62.20	92.80
	มากที่สุด	26	7.20	100.0
Total		360	100.0	100.0

35. เพื่อนร่วมงานคอยเป็นห่วงยามที่คุณเจ็บป่วย ไม่สบาย

ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	1.70
	ปานกลาง	145	40.30	41.90
	มาก	191	53.10	95.0
	มากที่สุด	18	5.0	100.0
Total		360	100.0	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

		Statistics					
		คุณมี	คุณมี	คุณเป็นที่	คุณได้รับ	เพื่อนร่วมงาน	ด้านสังคม
		ความสัมพั	ความสุข	ยอมรับของ	ความ	คอยเป็นห่วง	
		นธ์ที่ดีต่อ	เมื่อได้	เพื่อน	ช่วยเหลือ	ยามที่คุณ	
		เพื่อน	ทำงาน	ร่วมงาน	จากเพื่อน	เจ็บป่วย ไม่	
		ร่วมงาน	ร่วมกับ		ร่วมงานและ	สบาย	
		และหัวหน้า	เพื่อน		หัวหน้างาน		
		งาน	ร่วมงานคน		อยู่เสมอ		
			อื่น				
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.76	3.72	3.70	3.74	3.61	3.72
Std. Deviation		0.65	0.63	0.64	0.64	0.64	0.47

36. มีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

		ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่	เปอร์เซ็นต์สะสม
					ถูกต้อง	
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80	
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70	
	ปานกลาง	88	24.40	24.40	26.10	
	มาก	233	64.70	64.70	90.80	
	มากที่สุด	33	9.20	9.20	100.0	
Total		360	100.0	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

37. มีการสร้างค่านิยม ความภาคภูมิใจในองค์กร

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	85	23.60	23.60	25.30
	มาก	235	65.30	65.30	90.60
	มากที่สุด	34	9.40	9.40	100.0
Total		360	100.0	100.0	

38. มีการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	76	21.10	21.1	22.80
	มาก	242	67.20	67.20	90.0
	มากที่สุด	36	10.0	10.0	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

39. มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงาน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	73	20.30	20.30	21.90
	มาก	248	68.90	68.90	90.80
	มากที่สุด	33	9.20	9.20	100.0
Total		360	100.0	100.0	

40. ปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	106	29.40	29.40	31.10
	มาก	223	61.90	61.90	93.10
	มากที่สุด	25	6.90	6.90	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

		Statistics					
		มีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	มีการสร้างค่านิยมความภาคภูมิใจในองค์กร	มีการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงาน	ปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น	ด้านวัฒนธรรม
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.80	3.81	3.85	3.85	3.73	3.72
Std. Deviation		0.64	0.64	0.63	0.62	0.63	0.47
41. กระบวนการขนส่งมีความถูกต้อง							
		ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม	
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80		
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70		
	ปานกลาง	155	43.10	43.10	44.70		
	มาก	182	50.60	50.60	95.30		
	มากที่สุด	17	4.70	4.70	100.0		
Total		360	100.0	100.0			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

42. สินค้าที่ส่งถึงมือลูกค้าอย่างปลอดภัย

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	169	46.90	46.90	48.60
	มาก	168	46.70	46.70	95.30
	มากที่สุด	17	4.70	4.70	100.0
Total		360	100.0	100.0	

43. สินค้ามีอายุการใช้งานตามที่ทางลูกค้ากำหนด

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	148	41.10	41.10	42.80
	มาก	187	51.90	51.90	94.70
	มากที่สุด	19	5.30	5.30	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

44. พีดแบ็กการแพ็ก/ห่อสินค้าได้มาตรฐานเหมาะสมกับการขนส่ง

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	140	38.90	38.90	40.60
	มาก	196	54.40	54.40	95.0
	มากที่สุด	18	5.0	5.0	100.0
Total		360	100.0	100.0	

45. ที่ผ่านมามีการลดต้นทุนในการแพ็กสินค้าโดยการใช้กระดาษลังแทนพลาสติกกันกระแทก

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	116	32.20	32.20	33.90
	มาก	214	59.40	59.40	93.30
	มากที่สุด	24	6.70	6.70	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

		Statistics					
		กระบวนกา	สินค้าที่ส่ง	สินค้ามีอายุ	พีดแบ็กการ	ที่ผ่านมามี	ด้าน
		รชนส่งมี	ถึงมือ	การใช้งาน	แพ็ก/ห่อ	การลดต้นทุน	คุณภาพ
		ความ	ลูกค้า	ตามที่ทาง	สินค้าได้	ในการแพ็ก	
		ถูกต้อง	อย่าง	ลูกค้ากำหนด	มาตรฐาน	สินค้าโดยการ	
			ปลอดภัย		เหมาะสมกับ	ใช้กระดาษลัง	
					การขนส่ง	แทนพลาสติก	
						กันกระแทก	
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.58	3.55	3.60	3.62	3.70	3.67
Std. Deviation		0.64	0.64	0.64294	0.64	0.64	0.49
46. บริษัทมีการทำงานตามกำหนดระยะเวลาที่ถูกต้อง							
		ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่	เปอร์เซ็นต์สะสม	
					ถูกต้อง		
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80		
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70		
	ปานกลาง	158	43.90	43.90	45.60		
	มาก	178	49.40	49.40	95.0		
	มากที่สุด	18	5.0	5.0	100.0		
Total		360	100.0	100.0			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

47. ส่งสินค้าตามกำหนดเวลา

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	158	43.90	43.90	45.60
	มาก	178	49.40	49.40	95.0
	มากที่สุด	18	5.0	5.0	
Total		360	100.0	100.0	

48. การจัดบิลรายการสินค้าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	131	36.40	36.40	38.10
	มาก	203	56.40	56.40	94.40
	มากที่สุด	20	5.60	5.60	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

49. การออกไปโอนสินค้าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	119	33.10	33.10	34.70
	มาก	216	60.0	60.0	94.70
	มากที่สุด	19	5.30	5.30	100.0
Total		360	100.0	100.0	

50. การแพ็กสินค้าส่งออกเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	132	36.70	36.70	38.30
	มาก	204	56.70	56.70	95.0
	มากที่สุด	18	5.0	5.0	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

		Statistics					
		บริษัทมี การทำงาน ตาม กำหนด ระยะเวลา ที่ถูกต้อง	ส่งสินค้า ตาม กำหนด เวลา	การจัดบิล รายการสินค้า เป็นไปตาม ระยะเวลาที่ กำหนด	การออกใบ โอนสินค้า เป็นไปตาม ระยะเวลาที่ กำหนด	การแพ็ก สินค้าส่งออก เป็นไปตาม ระยะเวลาที่ กำหนด	ด้าน เวลา
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.67	3.57	3.65	3.68	3.64	3.67
Std. Deviation		0.62	0.64	0.68	0.62	0.63	0.49
51. บริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าชำรุด							
		ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม	
Valid	น้อยที่สุด	2	0.60	0.60	0.60		
	น้อย	4	1.10	1.10	1.70		
	ปานกลาง	167	46.40	46.40	48.10		
	มาก	170	47.20	47.20	95.30		
	มากที่สุด	17	4.70	4.70	100.0		
Total		360	100.0				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

52. บริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าจัดส่งผิดสาขา

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	162	45.0	45.0	46.70
	มาก	170	47.20	47.20	93.90
	มากที่สุด	22	6.10	6.10	100.0
Total		360	100.0	100.0	

53. บริษัทเสียค่าบริการส่งกลับสำหรับสินค้าส่งเกินจำนวน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	142	39.40	39.40	41.10
	มาก	191	53.10	53.10	94.20
	มากที่สุด	21	5.80	5.80	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

54. บริษัทเสียค่าโทรศัพท์รายเดือนที่ใช้ในการติดต่อกับหน้าร้านในเครือ

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	141	39.20	39.20	40.80
	มาก	198	55.0	55.0	95.80
	มากที่สุด	15	4.20	4.20	100.0
Total		360	100.0	100.0	

55. ค่าโฆษณา ป้ายโปรโมชันสินค้าทดลองสำหรับส่งให้แก่หน้าร้านในเครือ

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	94	26.10	26.10	27.80
	มาก	242	67.20	67.20	95.0
	มากที่สุด	18	5.0	5.0	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

		Statistics					
		บริษัท เสีย ค่าบริการ ส่งกลับ สำหรับ สินค้า ชำรุด	บริษัทเสีย ค่าบริการ ส่งกลับ สำหรับ สินค้า ผิดสาขา	บริษัทเสีย ค่าบริการ ส่งกลับ สำหรับ สินค้าส่ง เกินจำนวน	บริษัทเสียค่า โทรศัพท์ราย เดือนที่ใช้ใน การติดต่อกับ หน้าร้านใน เครือ	ค่าโฆษณา ป้าย โปรโมชั่น สินค้า ทดลอง สำหรับส่ง ให้แก่หน้า ร้านในเครือ	ด้าน ค่าใช้จ่ายใน การ ดำเนินงาน
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.54	3.57	3.62	3.61	3.75	3.67
Std. Deviation		0.63	0.66	0.65	0.62	0.60	0.49

56. องค์กรมีการกำหนดจำนวนการส่งสินค้าที่พอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไป

ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid				
น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
น้อย	3	0.80	0.80	1.70
ปานกลาง	103	28.60	28.60	30.30
มาก	224	62.20	62.20	92.50
มากที่สุด	27	7.50	7.50	100.0
Total	360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

57. สินค้าที่ส่งได้รับครบตามจำนวนที่ต้องการ

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	88	24.40	24.40	26.10
	มาก	236	65.60	65.60	91.70
	มากที่สุด	30	8.30	8.30	100.0
Total		360	100.0	100.0	

58. มีการปรับปรุงการทำงานของตนเองเพื่อให้ได้จำนวนงานตามเป้าหมายที่วางไว้เสมอ

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	78	21.70	21.70	23.30
	มาก	245	68.10	68.10	91.40
	มากที่สุด	31	8.60	8.60	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

59. สามารถตรวจเช็คสถานะจำนวนสินค้าคงคลังในสต็อกแต่ละชนิดได้ตลอดเวลา

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	77	21.40	21.40	23.10
	มาก	244	67.80	67.80	90.80
	มากที่สุด	33	9.20	9.20	100.0
Total		360	100.0	100.0	

60. ในระดับความต้องการของตลาดไม่เท่ากันตลอดเวลา พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเป็นปกติ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

	ระดับความคิดเห็น	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	น้อยที่สุด	3	0.80	0.80	0.80
	น้อย	3	0.80	0.80	1.70
	ปานกลาง	91	25.30	25.30	26.90
	มาก	233	64.70	64.70	91.70
	มากที่สุด	30	8.30	8.30	100.0
Total		360	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

		Statistics					
		องค์กรมี	สินค้าที่	มีการปรับปรุง	สามารถ	ในระดับความ	ด้าน
		การกำหนด	ส่งได้รับ	การทำงานของ	ตรวจเช็ค	ต้องการของ	ปริม
		จำนวนการ	ครบ	ตนเองเพื่อให้ได้	สถานะ	ตลาดไม่เท่ากัน	ณ
		ส่งสินค้าที่	ตาม	จำนวนงานตาม	จำนวน	ตลอดเวลา	
		พอดีไม่มาก	จำนวน	เป้าหมายที่วาง	สินค้าคง	พนักงานสามารถ	
		หรือน้อย	ที่	ไว้เสมอ	คลังใน	ทำงานได้อย่าง	
		จนเกินไป	ต้องการ		สต็อกแต่ละ	เป็นปกติไม่	
					ชนิดได้	ส่งผลกระทบต่อ	
					ตลอดเวลา	การทำงาน	
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.75	3.80	3.83	3.84	3.79	3.67
Std. Deviation		0.64	0.63	0.62	0.62	0.63	0.49
Regression							
Variables Entered/Removed^a							
Model	Variables Entered	Variables Removed			Method		
1	ผลรวมด้านความปลอดภัยและสุขภาพ , ผลรวมด้าน การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ผลรวมด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์, ผลรวมด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น				Enter		

a. Dependent Variable: ผลรวมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

b. All requested variables entered

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.740	.24755

a. Predictors: (Constant), ผลรวมด้านความปลอดภัยและสุขภาพ, ผลรวมด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ผลรวมด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์, ผลรวมด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.738	4	15.685	255.942	.000 ^b
	Residual	21.755	355	.061		
	Total	84.493	359			

a. Dependent Variable: ผลรวมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

b. Predictors : (Constant), Predictors: (Constant), ผลรวมด้านความปลอดภัยและสุขภาพ, ผลรวมด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ผลรวมด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์, ผลรวมด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Coefficients^a

Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.821	.144		5.715	.000
	ผลรวมด้าน การฝึกอบรม และการพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์	.168	.044	.144	3.843	.000
	ผลรวมด้าน ค่าตอบแทน และ ผลประโยชน์ อื่น	.391	.054	.304	7.198	.000
	ผลรวมด้าน การสรรหา และคัดเลือก ทรัพยากร มนุษย์	.419	.043	.383	9.862	.000
	ผลรวมด้าน ความปลอดภัย และสุขภาพ	.211	.053	.171	3.973	.000

a. Dependent Variable : ผลรวมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ผลรวมด้านวัฒนธรรม, ผลรวมด้านกายภาพ, ผลรวมด้านจิตใจ, ผลรวม ด้านสังคม ^b		Enter

a. Dependent Variable : ผลรวมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

b. All requested variables entered

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.682	.27342

a. Predictors : (Constant), ผลรวมด้านวัฒนธรรม, ผลรวมด้านกายภาพ, ผลรวมด้านจิตใจ, ผลรวมด้านสังคม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.954	4	14.489	193.808	.000 ^b
	Residual	26.539	355	.075		
	Total	84.493	359			

a. Dependent Variable : ผลรวมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

b. Predictors : (Constant), ผลรวมด้านวัฒนธรรม, ผลรวมด้านกายภาพ, ผลรวมด้านจิตใจ, ผลรวมด้านสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Coefficients^a

Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.724	.131		5.536	.000
	ผลรวมด้าน กายภาพ	.093	.042	.085	2.201	.028
	ผลรวมด้าน จิตใจ	.286	.047	.311	6.090	.000
	ผลรวมด้าน สังคม	.325	.053	.362	6.167	.000
	ผลรวมด้าน วัฒนธรรม	.272	.038	.308	7.086	.000

a. Dependent Variable : ผลรวมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

