



กรมซึ่งพอใจในการปฏิวัติจึงมอบหนังสือรางวัลไปโดยของนาย
บริษัท เอ็นทรี อีแอสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางพลี
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

วิเชียร เก่งสุวรรณ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการสอนศาสนาตามพระบัญญัติ

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๖

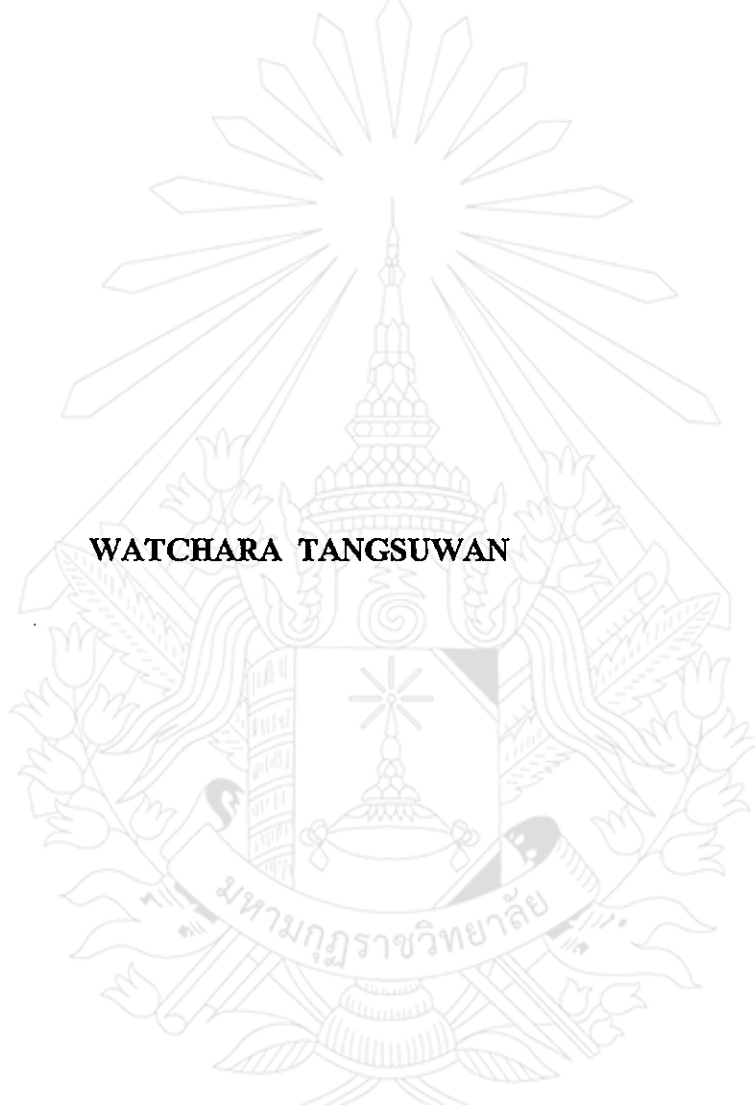
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร
บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

B 15146

**WORKER'S SATISFACTION TOWARDS THE DUTY PERFORMANCE ACCORDING
TO DHAMMADHIPATEYYA, NPE INDUSTRY (THAILAND) CO., LTD.,
BANGTOEI SUB-DISTRICT, SAMPHRAN DISTRICT,
NAKHONPATHOM PROVINCE**

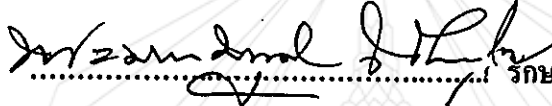


WATCHARA TANGSUWAN

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2556 (2013)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร
บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม
ชื่อนักศึกษา : วัชรระ แห่งสุวรรณ
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรนนันทางกูร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : พระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นำสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

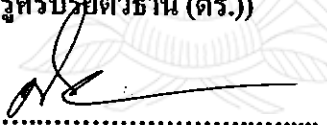

..... รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน (ผศ. ดร.))

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)

พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรนนันทางกูร
..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรนนันทางกูร)

พระครูศรีปริยัติวิธาน
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(พระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.))


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรชัย ท้าวมิตร)


..... กรรมการ
(ดร. ยุทธนา ปราณีต)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Worker's Satisfaction towards the Duty Performance According to
Dhammadhipateyya, NPE Industry (Thailand) Co., Ltd., Bangtoei
Sub-District, Samphran District, Nakhonpathom Province

Student's Name : Watchara Tangsuwan

Department : Government

Advisor : Rear Admiral Assoc. Prof. Thongbai Dhiranandankura

Co-Advisor : Phrakhrusripariyattivitan (Dr.)

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P.S. Nānavuddho
..... Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nānavuddho (Asst. Prof. Dr.))

Thematic Committee

S. Chaimusik
..... Chairman
(Asst. Emeritus Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

T. Dhiranandankura
..... Advisor
(Rear Admiral Assoc. Prof. Thongbai Dhiranandankura)

Phrakhrusripariyattivitan
..... Co-Advisor
(Phrakhrusripariyattivitan (Dr.))

Sornchai Taomitr
..... Member
(Assoc. Prof. Sornchai Taomitr)

Yuttana Praneet
..... Member
(Dr. Yuttana Praneet)

หัวข้อสารนิพนธ์ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร
บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม

ชื่อนักศึกษา : วัชร เท่งสุวรรณ

สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา : พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ธีรानันท์ทางกูร

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : พระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.)

ปีการศึกษา : ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ ๑) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน ๑๔๔ คน ซึ่งหาได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบทดแทน สถิติที่ใช้คือ สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานคือ การทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก และจำแนกในแต่ละด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านค่าจ้าง อยู่ใน

ระดับมาก ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัยและโทษทางวินัย อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

๓. บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ คือ การพิจารณาเกี่ยวกับการจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย บางครั้งไม่เป็นธรรม ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรยึดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดวิธีการทำงานตามความรับผิดชอบถูกต้องตามระเบียบ อย่างโปร่งใส ด้านค่าจ้าง การขึ้นค่าจ้างประจำปี ขาดความเสมอภาคและยุติธรรม ดังนั้นบริษัทจึงปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสามารถและเป็นธรรม ด้านสวัสดิการ ขาดสถานที่จอดรถที่เพียงพอต่อบุคลากร ดังนั้นบริษัทจึงควรจัดสรรสถานที่เพื่อให้บริการแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความอุ่นใจแก่บุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงาน และด้านวินัยและโทษทางวินัย คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจในกฎระเบียบของบริษัททำให้มีการประพฤติดิฉันต่อระเบียบวินัยหรือกฎของทางบริษัท ดังนั้นจึงควรจัดอบรมหรือปฐมนิเทศบุคลากรทุกปีเพื่อให้ทราบนโยบายของบริษัทอย่างแท้จริง



Thematic Title : **Worker's Satisfaction towards the Duty Performance According to Dhammadhipateyya, NPE Industry (Thailand) Co., Ltd., Bangtoei Sub-District, Samphran District, Nakhonpathom Province**

Student's Name : **Watchara Tanguwan**

Department : **Government**

Advisor : **Rear Admiral Assoc. Prof. Thongbai Dhiranandankura**

Co-Advisor : **Phrakhrusripariyattivitan (Dr.)**

Academic Year : **B.E. 2555 (2012)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper (independent study) were as follows : 1) to study Workers' Satisfaction towards The Duty Performance According to Dhammadhipateyya, NPE Industry [Thailand] co.,ltd., Bangtoei Sub-District, Samphran District, Nakhonpathom Province, 2) to compare Workers' Satisfaction towards The Duty Performance According to Dhammadhipateyya, NPE Industry [Thailand] co.,ltd., Bangtoei Sub-District, Samphran District, NakhonpathomProvince, classified to different gender, age, income per a month and 3) to study the suggestions and solution concerning Workers' Satisfaction towards The Duty Performance According to Dhammadhipateyya, NPE Industry [Thailand] co.,ltd., Bangtoei Sub-District, Samphran District, Nakhonpathom Province. Research instruments were questionnaires. The sample was 144 of personnel sized by Krejcie and Morgan's table and used Sample Random Sampling by drawing lots. The used statistics were descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics including T-test and One-Way ANOVA test. If differentiation was found, it was tested in a pair by mean of Scheffé and analyzed by computing.

The results of research were found as follows :

1. The workers of NPE Industry [Thailand] co.,ltd., Bangtoei Sub-District, Samphran District, Nakhonpathom Province had satisfaction towards The Duty Performance According to Dhammadhipateyya on the whole view of the high average of 4 aspects. Having been considered each aspect starting from the highest aspect to the lowest average: the aspect of responsibility was

at the highest, the aspect of wage was at the highest, the aspect of welfare was at the high and the aspect of conduct and conduct punishment were at the high.

2. The results of hypothesis-test was found that The workers of NPE Industry [Thailand] co.,ltd., Bangtoei Sub-District, Samphran District, Nakhonpathom Province, with different gender, age and income had no difference of satisfaction towards the Duty Performance According To Dhammadhipateyya on the whole view of the 4 aspects.

3. The workers of NPE Industry [Thailand] co.,ltd., Bangtoei Sub-District, Samphran District, Nakhonpathom Province, had suggested some problems and solution: the aspect of responsibility; wage, promotion and movement sometimes were not fair, so executives or director should follow the order, make plan to work under responsibility of the order clearly, the aspect of wage; increasing of the a year wage was not equal and unfair. So, the company should reform system of valuation of work followed by ability and fairness, the aspect of welfare; car-part was not enough for personnel. So, the company should provide the places for personnel to make them feel comfortable while they are working and the aspect of conduct and conduct punishment; the workers did not understand about the rule of the company. They were against the rule of the company. So, it should the personnel be trained or given basic knowledge very year to let them know about the policy of the company really.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยการได้รับความช่วยเหลือแนะนำ ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างดีจากหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้
กราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารที่เมตตาคอยให้กำลังใจ รวมทั้งคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้
ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้

กราบขอบพระคุณพลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรานันท์ทางบูร อาจารย์ที่ปรึกษา
และพระครูศรีปริยัติวิธาน (คร.) อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ช่วยแก้ไขตรวจสอบปรับปรุงสารนิพนธ์
ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ ทั้งคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ ตลอดจนอาจารย์
วิญญู กิณะเสน อาจารย์กรุณา ชันทอง อาจารย์เกษม ละอองเอี่ยม ผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจแก้ไข
ปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย ตลอดจนที่ให้คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับเรื่องการทำสารนิพนธ์

กราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ
ชัยมุสิก ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์สรชัย ท้าวมิตร และ ดร. ยุทธนา ปราณิต กรรมการ
สอบสารนิพนธ์ ที่ช่วยเหลือในการให้คำแนะนำเป็นอย่างดี

ขอขอบใจบุคลากรของบริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์
และให้ความร่วมมือในการออกแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอบคุณครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดมาที่
ให้การสนับสนุนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คุณความดีและประโยชน์ที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย
ขออุทิศให้แก่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

วัชรระ แท่งสุวรรณ

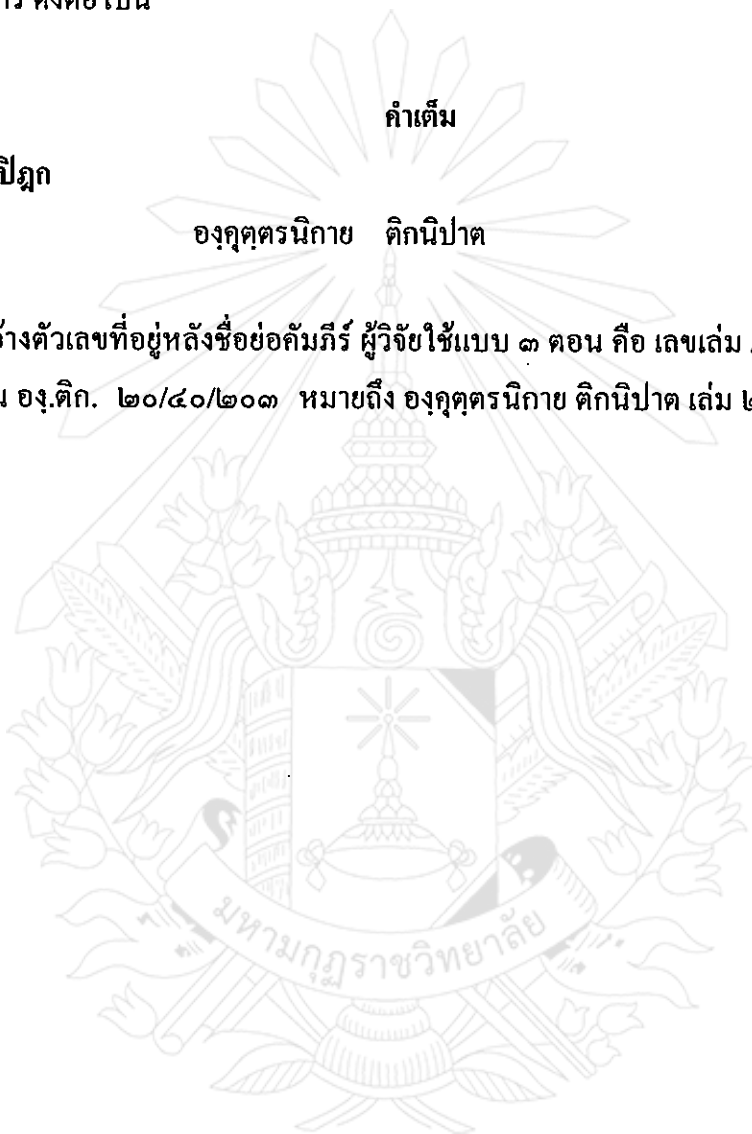
สารบัญญัตย่อ

การเขียนสารนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๒๕ ในการค้นคว้าและอ้างอิง โดยได้ใช้ชื่อย่อของคัมภีร์พระไตรปิฎกในการอ้างอิงและมีคำเต็มของชื่อย่อคัมภีร์ ดังต่อไปนี้

คำย่อ
พระสุตตันตปิฎก
อง.ตัก.

คำเต็ม
อังกุตตรนิกาย ติกนิปาต

สำหรับการอ้างตัวเลขที่อยู่หลังชื่อย่อคัมภีร์ ผู้วิจัยใช้แบบ ๓ ตอน คือ เลขเล่ม / เลขข้อ / เลขหน้า ตัวอย่าง เช่น อง.ตัก. ๒๐/๔๐/๒๐๓ หมายถึง อังกุตตรนิกาย ติกนิปาต เล่ม ๒๐ ข้อ ๔๐ หน้า ๒๐๓.



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญคำย่อ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญแผนภูมิ	ด
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๖
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๑๑
๒.๒.๑ ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๑๑
๒.๒.๒ องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๑๒
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาธิปไตย	๑๔
๒.๓.๑ ในแง่ของการประพฤติปฏิบัติธรรม	๑๔
๒.๓.๒ ในแง่ของปรัชญาการปกครอง	๑๕
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑๖
๒.๔.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน	๑๖

	๗
๒.๔.๒ หลักคิดและปรัชญาการปฏิบัติงาน	๑๘
๒.๔.๓ ความสำคัญของการปฏิบัติงาน	๒๐
๒.๕ กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด	๒๒
๒.๕.๑ บททั่วไปและคำยาม	๒๒
๒.๕.๒ สิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ	๒๔
๒.๕.๓ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	๒๕
๒.๕.๔ วินัยและโทษทางวินัย	๒๗
๒.๕.๕ การยื่นเรื่องร้องทุกข์	๓๔
๒.๕.๖ การพ้นจากสภาพการเป็นลูกจ้าง การเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย และการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ	๓๖
๒.๕.๗ สวัสดิการ	๓๘
๒.๕.๘ กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มเติม	๔๐
๒.๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑	๔๑
๒.๗ สภาพพื้นที่ทำวิจัย	๔๖
๒.๗.๑ ประวัติความเป็นมา	๔๖
๒.๗.๒ พันธกิจของบริษัท	๔๖
๒.๗.๓ วิสัยทัศน์ขององค์กร	๔๖
๒.๗.๔ โครงสร้างการบริหารองค์กร	๔๖
๒.๗.๕ กลยุทธ์	๔๗
๒.๗.๖ ผู้นำ	๔๗
๒.๗.๗ ที่ตั้ง	๔๘
๒.๗.๘ ประชากร	๔๘
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๘
๒.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๕๕
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๕๖
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๖
๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	๕๖

	ฉ
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๗
๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๕๘
๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๙
๓.๖ การวัดค่าตัวแปร	๖๐
๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล	๖๑
๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๖๑
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๔
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๕
๔.๒ ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูล	๖๕
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๖
ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๖
ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอ สามพราน จังหวัดนครปฐม	๖๘
ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	๗๓
ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาคความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัด นครปฐม	๘๘
บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๙๒
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๙๔
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๙๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๕
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๐๕
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย	๑๐๗
บรรณานุกรม	๑๐๘
ภาคผนวก	๑๑๒

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	๑๑๓
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	๑๑๕
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๒๑
ภาคผนวก ง แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	๑๒๖
ภาคผนวก จ ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรงซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)	๑๒๙
ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	๑๓๑
ประวัติผู้วิจัย	๑๓๔



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๔.๑	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) บัญชีส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ	๖๖
ตารางที่ ๔.๒	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) บัญชีส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ	๖๗
ตารางที่ ๔.๓	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) บัญชีส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๖๗
ตารางที่ ๔.๔	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน	๖๘
ตารางที่ ๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ	๖๘
ตารางที่ ๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง	๗๐
ตารางที่ ๔.๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ	๗๑

ตารางที่ ๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย	๗๒
ตารางที่ ๔.๙	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ	๗๓
ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ	๗๓
ตารางที่ ๔.๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามเพศ	๗๔
ตารางที่ ๔.๑๒	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามเพศ	๗๔
ตารางที่ ๔.๑๓	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ	๗๕
ตารางที่ ๔.๑๔	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ	๗๕

- ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัย และโทษทางวินัย จำแนกตามเพศ ๗๖
- ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามเพศ ๗๖
- ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามเพศ ๗๗
- ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามเพศ ๗๗
- ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ ๗๘
- ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ ๗๘
- ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามอายุ ๗๙
- ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามอายุ ๗๙

- ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ ๘๐
- ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ ๘๐
- ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามอายุ ๘๑
- ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามอายุ ๘๑
- ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ ๘๒
- ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ ๘๒
- ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๓

- ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๓
- ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๔
- ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๔
- ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๕
- ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๕
- ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๖
- ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๖

- ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๗
- ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๗
- ตารางที่ ๔.๓๙ แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ ๘๘
- ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง ๘๘
- ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ ๘๐
- ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย ๘๑

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างการบริหารองค์กร	๔๗
แผนภูมิที่ ๒.๒ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๕๕



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลได้เร่งดำเนินการเพื่อพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ทันต่อการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งความก้าวหน้าทางสังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นประเด็นหลักที่รัฐให้ความสำคัญ มีการวางแผนดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำหนดกรอบและทิศทาง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าจะช่วยให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า สำหรับประเทศและหน่วยงานที่ดำเนินการด้านนโยบายและการบริหารกำลังคนภาครัฐ ซึ่งในองค์การเอง ได้คำนึงถึงบุคคลในองค์การต่าง ๆ ก็มีจุดมุ่งหมายทั้งที่เป็นระดับส่วนบุคคลและส่วนรวมอยู่ตลอดเวลา (Personal Objectives and Organizational Objectives) ภายใต้เงื่อนไขที่ถูกกำหนดขึ้นตามความหมายขององค์การ ย่อมทำให้เกิดสถานการณ์ภายในองค์กรที่คล้าย ๆ กัน ประการหนึ่ง นั่นคือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคล หากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเป็นไปในรูปแบบหนึ่ง ก็จะเป็นภาวะหรือผล (Output) แบบหนึ่งขึ้น ซึ่งในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป* บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ในการที่จะเป็นตัวแปรที่จะทำให้องค์การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้ระดับใดนั้น โดยธรรมชาติแล้วคนทำงานทุกคน ต้องการงานให้ประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่กันทั้งนั้น ดังนั้น การทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น บุคลากรจะต้องมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง ต้องปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นบุคลิก การวางตัว การมีมนุษยสัมพันธ์และการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ต้องมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่มีความสลับซับซ้อน ต้องเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน และที่สำคัญจะต้องรักงาน และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่

บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ก่อตั้งเมื่อพ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตเครื่องเสียงและงานโลหะภัณฑ์ ปัจจุบันมีบุคลากร ๒๓๐ คน โดยดำเนินการผลิตสินค้า เน้นกลุ่มเครื่องเสียง Power Amp และงานรับจ้าง โลหะภัณฑ์ โดยมีเป้าหมายหลักขายใน

*ประเวศ มหารัตน์สกุล, การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ศ.ส.ท., ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

ประเทศไทย ๘๐% และส่งออก ๒๐% บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคลากร ในปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นไปด้วยความยุ่งยากเพราะมีความหลากหลายในแต่ละหน่วยงาน ประกอบกับมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง นโยบาย ไม่ถูกต้องในทางปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด นั่นคือ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และแนวทางในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานคับแคบ สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงานที่ได้รับบางครั้งไม่ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถของตน มีการจัดสรรทรัพยากรและการพิจารณาความดีความชอบขาดความยุติธรรม การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งขาดความโปร่งใสในขณะดำเนินการ หรือไม่ถูกต้องตามกฎระเบียบของบริษัท ภาระงานของบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบมีความไม่เหมาะสมเกิดขึ้น เพราะขาดทักษะการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ หรือแม้แต่รายได้และค่าตอบแทนที่พึงได้รับ ในบางกรณียังมีความโปร่งใสในการจ่าย มีความล่าช้าส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดำเนินชีวิตของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อย

ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดการบริหารบุคลากร การมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นรายได้หรือผลประโยชน์ของบุคลากร ซึ่งจะเป็แนวทางในการดำเนินการวางแผนปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ปัจจุบัน มีความถูกต้อง โปร่งใสและยุติธรรม หากใช้เพียงเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ สิ่งเหล่านี้ย่อมสามารถสร้างเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมต่อไป

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพราะเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อนำผลการวิจัยไปเสนอแก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๓ สุ่มคิฐานของการวิจัย

๑.๓.๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยแตกต่างกัน

๑.๓.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยแตกต่างกัน

๑.๓.๓ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยแตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๒๓๐ คน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากรใน ๔ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านค่าจ้าง

- ด้านสวัสดิการ
- ด้านวินัยและโทษทางวินัย

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ บริษัท เอ็นพีอี อินค์สตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินค์สตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเดย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๕.๒ ทำให้ทราบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินค์สตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเดย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินค์สตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเดย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๕.๔ ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการบริหารองค์การต่อไป

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความพอใจที่เป็นผลมาจากทัศนคติ และความสนใจของบุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินค์สตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเดย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด เป็นได้ทั้งทางดีและทางไม่ดี ตามหลักธรรมาธิปไตยใน ๔ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับคำสั่ง ได้รับมอบหมายงานตามหน้าที่อย่างโปร่งใส มีการจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายอย่างเป็นธรรม และมีการกำหนดวิธีการทำงานตามความรับผิดชอบถูกต้องตามระเบียบตามหลักธรรมาธิปไตย

๒) ด้านค่าจ้าง หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้องตามระเบียบ ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรม และได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาธิปไตย

๓) ด้านสวัสดิการ หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการอย่าง โปร่งใส มีการตรวจสอบ สุขภาพ มีชุดฟอร์มและมีค่าใช้จ่ายในการไปทำงานให้ทางบริษัทยังต่างประเทศอย่างเป็นธรรม และ มีการจัดงานเลี้ยง การจัดท่องเที่ยวเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบตามหลักธรรมาธิปไตย

๔) ด้านวินัยและโทษทางวินัย หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รู้ค่านิยมที่เวลาทำงานอย่าง โปร่งใส มีการขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนออกไปนอกสถานที่ทำงานในเวลาทำงานอย่าง ถูกต้องตามระเบียบ และมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเกี่ยวกับการโอน การย้าย การสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นธรรมตามหลักธรรมาธิปไตย

บุคลากร หมายถึง หัวหน้าแผนก พนักงานออฟฟิศ ช่างเทคนิค พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นพีอี อินค์สตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเคแะ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสารนิพนธ์ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่ ๑) เพศชาย และ ๒) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสารนิพนธ์ โดยแบ่งออกเป็น ๔ ช่วง ได้แก่ ๑) ตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา, ๒) ตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี, ๓) ตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี และ ๔) ตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามสารนิพนธ์ โดยแบ่ง ออกเป็น ๔ ช่วง ได้แก่ ๑) รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๒) รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท, ๓) รายได้ ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๔) รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป



บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” นี้ ได้ศึกษา เนื้อหาสาระสำคัญทั้งแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และงานวิจัยเชิงสำรวจหรืองานวิจัยภาคสนาม (Survey Research or Field Research) มีรายละเอียด ดังนี้

- ๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาธิปไตย
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๕ กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด
- ๒.๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๒.๗ สภาพพื้นที่ทำวิจัย
- ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น จะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงานที่อยู่ในหน่วยงานนั้น ฉะนั้น แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจหรือแรง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตาม เป้าหมาย จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องหา วิธีการด้านต่าง ๆ เพื่อการประสานจิตใจของร่วมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งได้มี นักวิชาการ และนักการศึกษาในสาขาต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและตั้งเป็นทฤษฎีไว้มากมาย ดังนี้

ขั้นที่ ๔ ความต้องการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการได้รับความนับถือความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้

การจูงใจพนักงานประเภทนี้ จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการหรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถและให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณา มอบหมาย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นการมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์การ ไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถความรู้และเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้ดี

ขั้นที่ ๕ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง กล่าวโดยสรุป คือ ความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือต้องการ ผู้บริหารจูงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น การจัด โครงการพนักงานดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น*

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความ ต้องการ โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ ความต้องการทางด้านร่างกาย, ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย, ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ, ความต้องการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

เฮิร์ทซ์เบิร์ก เฟรเดอริค และคนอื่นๆ (Herberg Frederick and others) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ ๒ ประการ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีเหตุผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบกล่าวคือ

๑) เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factors)

๒) คนงานที่พุดถึงความพอใจในงานมักจะพูดเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” (Motivate Factors)

ทั้ง ๒ ปัจจัยนี้ทำหน้าที่ชัดเจนในแง่ของการเป็นแรงจูงใจภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก ส่วนปัจจัยกระตุ้น เป็นแรงจูงใจภายใน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

*รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทริระฟิล์มและไซเท็กซ์จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๑๐๕ -๑๑๑.

ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๕ ประการ คือ

๑.๑) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิด ความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

๑.๒) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถ

๑.๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำเป็นหรืองานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

๑.๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

๑.๕) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานดังนี้

๑.๑) เงินเดือน (Salary) เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

๑.๒) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้ได้เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยัง หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

๑.๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with superiors, Subordinates and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

๑.๔) สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี

๑.๕) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๑.๖) สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

๑.๗) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

๑.๘) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

๑.๙) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

และ เฮิร์ชเบิร์ก ยังได้แสดงความคิดเห็นอีกว่าความสำคัญของการงู้อใจอยู่ที่ การตอบสนอง ความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ แม้ว่าองค์กรจะจัดสภาพการทำงานที่ดีหรือให้เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ที่ดีเพียงใดหากมิได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนา หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้วความอดสาเหในการทำงานก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขาซึ่งยอมให้องค์กรขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง

อย่างไรก็ตาม การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้น มิได้หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุน ไม่เป็นสิ่งสำคัญซึ่งที่แท้จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขันชิงดีชิงเด่น สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสียขาดการกระตุ้นในการทำงาน และนำไปสู่การลดผลงานลง ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ดังนั้น การที่บุคคลหรือกลุ่มคนที่สามารถทำงาน ได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กรหรือบุคคล กลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็ต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วยเช่นกันจึงจะทำให้เกิดขวัญในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องบริหารเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้าเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันเมื่อเขาสามารถมองเห็นผลประโยชน์หรือได้รับ

การตอบสนองความต้องการแล้วการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุดและการจงใจมีหลักกว้าง ๆ คือ ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติอยู่เสมอ”

สรุปได้ว่า ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก มีองค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจต่อ การทำงานอยู่ ๒ ประการ ได้แก่ ๑) ปัจจัยกระตุ้น และ ๒) ปัจจัยค้ำจุน อันได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สภาพที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน ผลประโยชน์ทางอุดมคติ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายแตกต่างกันไป ดังนี้

กิติมา ปรีดีคิลก กล่าวไว้ว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการได้”^๑

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวไว้ว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงรู้สึกที่เกิดจากการได้ตอบสนองต่อความต้องการของตนเองดีหรืออย่างสมบูรณ์ที่สุด”^๒

วุฒิชัย จ่านอง กล่าวไว้ว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เต็มใจและพร้อมใจในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานนี้จะเกิดขึ้นจากแรงจูงใจ และหรือสิ่งจูงใจขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา”^๓

^๑สุทัศน์ ฑูรงค์เรือง, “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา ๕”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๔, หน้า ๑๘.

^๒กิติมา ปรีดีคิลก, ทฤษฎีบริหารองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๕), หน้า ๓๒๑ -๓๒๒.

^๓ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๓๑), หน้า ๓๘๕.

^๔วุฒิชัย จ่านอง, หลักการบริหารทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๕), หน้า ๒.

วรูม (Vroom) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า “เป็นผลจากบุคคลนั้น ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเข้าไปรับรู้แล้วเกิดความพึงพอใจ จึงจะเห็นได้ว่าทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑) Valence คือ ความพึงพอใจ

๒) Instrumentality คือ สื่อ เครื่องมือ วิธีทางนำไปสู่ความพึงพอใจ

๓) Expectancy คือ ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคลมีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้นจึงต้องกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อตอบสนอง ความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วตามที่ตั้งความคาดหวังหรือคาดหวังเอาไว้บุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจและในขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้น ไปเรื่อย ๆ อีก”^๖

สรุปได้ว่า ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกลงในค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อระบบบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน และรวมถึงองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลตามเป้าหมายอย่างสูงสุดด้วยความเต็มใจ

๒.๒.๒ องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ได้ศึกษาและได้เสนอแนวคิดไว้แตกต่าง ดังนี้

สะอาด แสงรัตน์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญและมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

๑) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานที่มีพื้นความรู้ต่ำเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญ

๒) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน

๓) การจัดการ คือ มีวิธีการจัดการในหน่วยงานที่ดีค่าจ้างหรือรายได้ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่นทั้งหมด

^๖ ร้อยตำรวจเอกภัทรวุฒิ อุตภริระ, “คุณภาพการให้บริการของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอ สันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๔, หน้า ๒๕.

๔) ลักษณะงานที่ทำ องค์ประกอบนี้มีความสำคัญกับความรู้ ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตรงความต้องการ และถนัดจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

๕) ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่ผู้ทำงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมี ความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจ

๖) การคมนาคม และการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานสะดวกทั้งภายในและ ภายนอกองค์การ

๗) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ให้อากาศ น้ำ ให้อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

๘) สิ่งตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับการตอบแทนต่าง ๆ^๑

ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

๑) งานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดีมีเกียรติ ไม่เป็นอันตราย เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม งานที่ทำในปัจจุบัน จึงเป็นลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานต่าง ๆ ที่องค์การมอบหมาย หรือจัดให้บุคลากรใน องค์การเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๒) รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับและ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ การ รักษาพยาบาล วันหยุด ที่พักรักษาและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

๓) การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดี ความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยได้รับโอกาสในการได้เลื่อน ขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคง และพึงพอใจในการทำงาน

๔) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หมายถึง บุคคลที่สามารถให้การช่วยเหลือแนะนำและ การควบคุมงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ภาพอันดี ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

^๑ สะอาด แสงรัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๑๘, หน้า ๑๕-๒๐.

๕) เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลภายในองค์กรที่ทำงานร่วมกันมีความสนิทสนมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน^๕

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต้องมีลักษณะส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานต้องเพียงพอ การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งต้องมีระบบและความยุติธรรมในการพิจารณาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาธิปไตย

ในทางพุทธปรัชญาคำว่า ธรรมาธิปไตย (Supremacy of The Dhamma) หมายถึง การถือธรรมคือความถูกต้องเป็นใหญ่ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ พรรคนะ คือ

๒.๓.๑ ในแง่ของการประพฤติปฏิบัติธรรม

คำว่า ธรรมาธิปไตย (Supremacy of The Dhamma) เป็นการปรารภพระธรรมอันพระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสไว้ หากประพฤติตามก็จะได้รับความสุข (Happiness) หรือ โลกุตตรสุขอันเป็นความสุขที่มีได้อิงอามิสต่าง ๆ หรือเจือปนด้วยกิเลสตัณหาใด ๆ ไม่ ดังพุทธศาสนสุภาษิตว่า

ธรรมที่ประพฤติดีแล้ว นำสุขมาให้

ผู้มีปิตินธรรม อยู่เป็นสุข^๖

ผู้ประพฤติธรรม อยู่เป็นสุข^๗

คัมภีร์พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในอาธิปไตยตยสูตรว่า

ภิกษุทั้งหลาย...ธรรมาธิปไตย เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้อยู่ในป่าบ้าง อยู่ตามโคนไม้บ้าง อยู่ในเรือนว่างบ้าง ย่อมเห็นประจักษ์ว่า “เราออกบวชจากเรือนบวชเป็นบรรพชิต ไม่ใช่เพราะเหตุแห่งจิวร บิณฑบาต เสนาสนะ เราออกบวชจากเรือนบวชเป็นบรรพชิต ไม่ใช่เพราะ

^๕ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๐, หน้า ๕๔ -๖๐.

^๖สมเด็จพระมหาสมณเจ้า, กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม ๑, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๒๘.

^๗เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘.

^๘เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘.

เหตุแห่งความมีหรือความไม่มีเช่นนั้น อนึ่ง เราถูกชาติ ชรา มรณะ โสกะ ปริเทวะ ทุกข์ โทมนัส และอุปายาสครอบงำ ชื่อว่าถูกทุกข์ครอบงำ มีทุกข์อยู่ตรงหน้า ทำอย่างไร การทำที่ถูกต้องทุกข์

ทั้งต้นนี้จะพึงปรากฏ พระธรรมอันพระผู้มีพระภาคตรัสไว้ดีแล้ว ผู้ปฏิบัติจะพึงเห็นชัดด้วยตนเอง ไม่ประกอบด้วยกาล ควรเรียกให้มาดู ควรน้อมเข้ามาในตน อันวิญญูชนพึงรู้เฉพาะตน ก็เพื่อนพรหมจรรย์ผู้รู้เห็นอยู่ มีอยู่ การที่เราบวชในธรรมวินัยที่พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสไว้ดีแล้วอย่างนี้พึงเกียจคร้านประมาทอยู่นั้น ไม่สมควรแก่เราเลย ภิกษุที่ย่อมเห็นประจักษ์ว่า “ความเพียรที่เราเริ่มไว้แล้วจักไม่ย่อหย่อน สถิตที่ตั้งมั่นแล้วจักไม่เลอะเลือน ภายที่สงบแล้วจักไม่กระสับกระส่าย จิตที่ตั้งมั่นแล้วจักมีอารมณ์แน่วแน่” เรื่อยกรรมเท่านั้นให้เป็นใหญ่ ละอกุศล บำเพ็ญกุศล ละกรรมที่มีโทษ บำเพ็ญกรรมที่ไม่มีโทษ รักษาตนให้บริสุทธิ์ ภิกษุทั้งหลาย นี้เรียกว่า ธรรมาธิปไตย^{๑๒}

๒.๓.๒ ในแง่ของปรัชญาการปกครอง

คำว่า ธรรมาธิปไตย (Supremacy of the Dhamma) หมายถึง การปกครองที่ยึดถือธรรมหรือความถูกต้องเป็นใหญ่การตัดสินใจทุกอย่างขึ้นอยู่กับความถูกต้องเท่านั้น ไม่ได้อิงอาศัย อามิสสินจ้าง หรือเกียรติยศ รวมถึงพรรคพวก ญาติพี่น้องแต่อย่างใด ไม่ การปกครองในลักษณะนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะนำมาใช้กับทุกยุคสมัย เพราะไม่มีสิ่งใดที่จะเป็นอมตะเหมือนพระธรรม (ความถูกต้อง) ดังที่กล่าวว่า ความจริงเป็นสิ่งไม่ตาย^{๑๓} แม้จะกล่าวอีกสักกี่ครั้งก็ยุคสมัยก็คงเป็นอยู่ อย่างนั้น อำนาจสูงสุดขึ้นอยู่กับธรรมะคือความถูกต้องโดยไม่คำนึงว่าจะเป็นความเห็นของคนส่วนใหญ่หรือคนส่วนน้อยก็ตาม แม้จะเป็นความเห็นของบุคคลคนเดียว (ปัจเจกบุคคล) ทว่าเป็นความเห็นที่ชอบธรรมหรือเป็นความเห็นที่ถูกต้องแล้ว ก็ถือเอาตามนั้น

ในอธิปไตยทั้ง ๓ นั้น พระพุทธเจ้าทรงยกย่องธรรมาธิปไตยว่าประเสริฐที่สุด โลกาธิปไตยก็ยังดีกว่าอธตธาธิปไตย ถึงอย่างไรพระพุทธเจ้าก็ไม่ได้ตำหนิระบบเผด็จการที่ใช้ อธตธาธิปไตย ถ้าหากเผด็จการนั้นยึดมั่นในธรรมในความถูกต้อง เป็นธรรม ชอบธรรม มีความรัก ความเมตตา ความปรารถนาดีต่อผู้อยู่ใต้ปกครองต่อประชาชนเหมือนพ่อปกครองลูก (Paternalism) และมีได้ยกย่องว่าระบอบประชาธิปไตยหรือ โลกาธิปไตยนั้นประเสริฐที่สุด แม้ นักปรัชญาเมธี

^{๑๒} อ.จ.ต.ก. ๒๐/๔๐/๒๐๓.

^{๑๓} สวมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม ๑, อ้างแล้ว, หน้า ๔๒๘.

ทางการปกครองยุคปัจจุบัน ก็เห็นด้วยกับพระพุทธเจ้าโดยกล่าวว่า ประชาธิปไตยเป็นระบอบการปกครองที่เลวน้อยที่สุด^{๔๔}

แต่เนื่องจากปัจจุบัน ไม่มีใครเป็นบุคคลที่คนทั้งหมดยอมรับความเที่ยงธรรมที่สามารถชี้ขาดได้ว่าความคิดเห็นอันไหนหรือของใครถูกต้องชอบธรรมเหมือนพระพุทธเจ้าในสมัยพุทธกาล จึงต้องใช้เสียงข้างมากแทน ซึ่งก็ไม่แน่ว่าความเห็นของคนส่วนใหญ่จะถูกต้องเสมอไป เช่น ครูถ้าไปสอนนักเรียน ในขณะที่เดียวกันนั้น ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ซึ่งกำลังว่างอยู่ ถ้าครูขอมติจากนักเรียนว่าจะเรียนต่อ หรือจะเลิกไปเล่นเกมที่ห้องคอมพิวเตอร์ รับรองว่านักเรียน ส่วนมาก ไปเล่นเกมแน่นอน นี่ก็เป็นคตินี้ชี้ให้เห็นว่า ความเห็นส่วนใหญ่ไม่ถูกต้อง

หลักธรรมาธิปไตยมิใช่ระบบการปกครองโดยตรง แต่สามารถนำไปใช้กับการทำงานทุกระบบได้ เช่น ด้านการเศรษฐกิจ การศึกษา สังคม ฯลฯ ดังนั้น ในแง่ธรรมประยุค ก็สามารถนำมาพิจารณาในด้านการบริหารการปกครองได้ ดังจะเห็นว่า นักปกครองผู้ยิ่งใหญ่คือพระเจ้าจักรพรรดิ ตามคติของพระพุทธศาสนา ต้องมีหน้าที่ ๑ อย่างใน ๕ ประการ คือ ธรรมาธิปไตย ซึ่งมีความหมายว่ายึดธรรมเป็นใหญ่ ได้แก่ ยึดถือความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม เหตุผล หลักการ กฎกติกาที่ชอบธรรม เป็นบรรทัดฐาน เคารพธรรม เชิดชูธรรม นิยมธรรม ตั้งตนอยู่ในธรรม ประพฤติธรรมด้วยตนเอง ดังนั้น ถ้าเราพิจารณาตามจักกวัตติสูตร ย่อมมองเห็นว่าผู้ปกครองไม่ว่าจะเป็นระบบใด จะต้องยึดความถูกต้อง ความยุติธรรม หรือความคิดความงามทุกอย่างเป็นหลัก เรียกว่าทุกสิ่งทุกอย่างต้องโปร่งใส ไม่เกิดปัญหาอาชกรรมในสังคมไม่ว่ากรณีใด ๆ ดังนั้น ผู้ปกครองที่เป็นพระราชาก็ได้นามว่า “ธรรมราชา” และนี่คือระบบ “ธรรมรัฐ” (Good Governance) ที่เราพยายามนำมาใช้ในระบบการปกครองปัจจุบัน

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๔.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า “การ” เป็น งาน, สิ่งหรือเรื่องที่ทำ, มักใช้เข้ากับคำ งาน เช่น การงาน เป็นการเป็นงาน ได้การได้งาน ถ้าอยู่หน้านาม หมายความว่า เรื่อง, รุระ, หน้าที่^{๔๕}

^{๔๔}วิรัช ธีรพันธุ์เมธี, พุทธปรัชญาการปกครอง, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕.

^{๔๕}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๕.

“ปฏิบัติ” หมายถึง การกระทำการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการท่าตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญาประพาศติ เช่น ปฏิบัติธรรมเนียมปฏิบัติต่อกัน^๖ ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Function” หมายถึง หน้าที่การปฏิบัติงาน การกิจบทบาท ประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่ กระทำ ใช้ตำแหน่งหน้าที่^๗ และคำว่า “งาน” เป็นคำนาม หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ มักใช้คู่กับคำว่า “การ”^๘

เมื่อรวมคำเหล่านี้เข้าด้วยกัน “การปฏิบัติงาน” จึงหมายถึง การกระทำการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผนในสิ่งหรือกิจที่ทำ

จันทกาญจน์ นกแก้ว กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกทางร่างกาย กล้ามเนื้อ สมอง อารมณ์ ความคิดความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพหรือสิ่งอื่น ๆ โดยมีการกระตุ้นจากสถานการณ์ ผลจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรม ซึ่งสามารถมองเห็นได้หรือเป็นพฤติกรรมที่ปกปิด ไม่สามารถสังเกตเห็นได้^๙

วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์ ได้กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่มนุษย์กระทำไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ก็ตาม โดยพื้นฐานทางจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์ปฏิบัติย่อมมีเหตุผลและจุดมุ่งหมาย โดยขณะเดียวกันมีแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นให้กระทำเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ และทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่คอยควบคุมให้ส่วนอื่น ๆ ดำเนินต่อไปได้จนบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้^{๑๐}

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้ให้ความหมายของ การปฏิบัติงาน ว่าเป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอกได้ให้ข้อคิดว่าการปฏิบัติเป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออก

^๖ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๔๗.

^๗ ศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ เทียงบูรณธรรม, พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๓๕), หน้า ๔๖๒.

^๘ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, ย่างแล้ว, หน้า ๒๗๘.

^๙ จันทกาญจน์ นกแก้ว, “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๕๐, หน้า ๘.

^{๑๐} วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์, นิติเวชศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๐), หน้า ๑-๕.

ทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรือ อาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือบุคคลไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็น ส่วนประกอบ ทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการที่จะ ก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลา และการตัดสินใจหลายขั้นตอน^{๑๑}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำดำเนินการอย่างเหมาะสมตาม ระเบียบแบบแผนในสิ่งหรือกิจที่ทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ ทั้งนี้เพื่อประ โยชน์แก่ ตนเองและสังคม

๒.๔.๒ หลักคิดและปรัชญาการปฏิบัติงาน

บุญเกียรติ โชควัฒนา ได้กล่าวว่า การงานจะสำเร็จหรือล้มเหลว ไม่ใช่เพราะคน อื่น แต่เพราะตัวของเราเองเท่านั้น ผลของงานจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับตัวเรามีความมุ่งมั่น และ มั่นใจที่จะทำให้สำเร็จเพียงใด เพราะหากเรามุ่งมั่น และมั่นใจว่าจะทำให้สำเร็จความคิดใหม่ ๆ กล ยุทธ์ ใหม่ ๆ จะพรั่งพรู เกิดกระบวนการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้หากเราไม่มุ่งมั่นคอยคิดถึงแต่ เงื่อนไขว่างานจะสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งอื่น ๆ ด้วย เช่น ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน งบประมาณ ต้องมากพอ ฯลฯ กลยุทธ์ใหม่ ๆ และกระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จจะไม่เกิดขึ้น เพราะถูกปิด กั้นด้วย เงื่อนไขเหล่านั้น ฉะนั้น หากต้องการความสำเร็จให้นี้กเสมอว่าตัวเราเองเป็นผู้กำหนด ความสำเร็จนั้นได้ในกรณีที่เราล้มเหลวถ้าเราโยนความล้มเหลวนั้นว่าเป็นเพราะคนอื่น ไม่ใช่เพราะ ตัวเรา จะไม่ได้คิดพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อความสำเร็จในอนาคต และผู้ที่ถูกเรากล่าวโทษก็จะไม่ พพอใจเราด้วย^{๑๒}

ดร.เทียม โชควัฒนา ได้กล่าวว่า คิดดี พูดดี ทำดี สิ่งที่ดี ๆ จะเกิดขึ้นกับเรา หาก อยากรได้ อยากรพบสิ่งที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ผู้ร่วมงาน คู่ครอง หัวหน้างาน หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ฯลฯ ให้นึกถึงเรื่องเหล่านั้นในทางที่ดี พูดถึงเรื่องเหล่านั้นในทางที่ดี และทำแต่สิ่งที่ดี เช่น เวลาขับ

^{๑๑}ประภาเพ็ญ สุวรรณ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากอง ช่างเทศบาลตำบล”, รายงานการค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย บูรพา), ๒๕๔๔, หน้า ๑๐.

^{๑๒}บุญเกียรติ โชควัฒนา, ๖๓ หลักคิดและปรัชญาการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ตลาดาพับลิเคชั่น, ๒๕๔๕), หน้า ๖.

รอลย่นึกว่า วันนี้เราจะเกิดอุบัติเหตุหรือไม่ ให้ตั้งจิตบอกตัวเองเสมอว่า วันนี้เราจะปลอดภัย ไปถึงที่หมายอย่างปลอดภัย จิตของเราจะช่วยเฝ้าระวังให้เราปลอดภัยตามนั้น^{๒๓}

โคอิจิ ทสึกะโมโตะ ได้กล่าวว่า คนที่เจริญก้าวหน้าเปรียบเสมือนคนกำลังเดินขึ้นเขา คนที่ตกต่ำเปรียบเสมือนคนกำลังเดินลงเขา ในการเดินขึ้นเขาผู้เดินต้องคอยโน้มตัวไปข้างหน้าเปรียบเสมือนคนทำงานที่รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน มักจะมีคนรักมีคนช่วยเหลือ และประสบความสำเร็จในที่สุด ในทางตรงกันข้าม เวลาเดินลงเขา ผู้คนมักจะเอนตัวไปด้านหลัง เปรียบเหมือนคนเย่อหยิ่ง จองหอง มักไม่มีใครชอบ และมักจะ ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะ ไม่มีใครรักชอบ ไม่มีใครอยากให้ความช่วยเหลือ^{๒๔}

สุพัทธา สุภาพ ได้กล่าวว่า การทำงานทุกคนอยากมีงานทำ และอยากทำงานได้ดี เพื่อตัวเราและหน่วยงาน แต่ความสำเร็จไม่ใช่เกิดขึ้นได้ง่าย ๆ เพราะเป็นเทคนิค ทักษะ และพรสวรรค์ของแต่ละคนที่ต้องอาศัยความรู้ในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ งานที่จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น คนงานที่ทำ โอกาส เป็นต้น ยิ่งคนทำงานมากเท่าไร จะต่างจิตต่างใจกันมากขึ้นเท่านั้น เพราะพฤติกรรมของคนเราเกิดจากกรรมพันธุ์ วงศ์วานสิ่งแวดล้อม การทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงต้องเข้าใจว่า เขาไม่ใช่เรา เราไม่ใช่เขา จะให้เขาเหมือนดั่งใจเรายากที่จะทำได้ เราจึงต้องใจกว้าง หากคนที่เราทำงานด้วยจะไม่ถูกใจเราไปบ้าง เราต้องรู้จักให้อภัย เพราะถ้าเราถูกเลี้ยงดูแบบนั้น เราคงทำด้วยอย่างนั้นเหมือนกัน อยากรู้ก็ตาม ถ้าใครมีปัญหาในการทำงานร่วมกับคนอื่น น่าจะปรับตัว^{๒๕} การที่จะทำงานให้สำเร็จในแต่ละวันจึงต้องยึดหลักดังนี้ หากคนช่วย (Ask for help) หลายคนกลัวเสียหน้า โดยคิดว่าถ้าทำอะไรไม่ได้ก็ไม่อยากให้ผู้ใดรู้ความจริง การขอความช่วยเหลือหรือการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงความมีน้ำใจ ถ้าเพื่อนทำงานไม่เสร็จเราช่วยเพื่อน เพื่อนจะรู้สึกซาบซึ้ง ถ้าเราเดือดร้อนแล้วบอกเพื่อน เพื่อนที่ดีเขาจะช่วยเราและเขาจะรู้สึกพอใจที่เราวางใจเขา เห็นเขาเป็นคนกันเองที่สามารถบอกทุกข์สุขได้ การมีเพื่อนในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งที่ดี แต่เราจะ ได้เพื่อนดีแค่ไหน^{๒๖}

อนันท์ งานสะอาด ได้กล่าวว่า การทำงานทุกคนอยากมีงานทำ และอยากทำงานได้ดี เพื่อตัวเราและหน่วยงาน แต่ความสำเร็จไม่ใช่เกิดขึ้นได้ง่าย ๆ เพราะเป็นเทคนิค ทักษะ และ

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒.

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๔.

^{๒๕} รองศาสตราจารย์สุพัทธา สุภาพ, จับใจคน จับใจงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๒๒.

^{๒๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๒.

พรสวรรค์ของแต่ละคนที่ต้องอาศัยความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ งานที่จะประสบความสำเร็จ^{๒๓}

อรศิริ (หงษา) เกตุศรีพงษ์ ได้กล่าวว่า การที่พวกพนักงานในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสม่ำเสมอ จริงใจต่อกัน ถือเป็นนิสัยความรับผิดชอบอย่างหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหากงานที่ทำประสบผลสำเร็จ ก็จะไม่แย่งกันเอาความคิดความชอบใส่ตัวว่าฉันเป็นคนทำงานนั้นเอง หรือหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น พนักงานก็จะไม่มีการกล่าวโทษกัน แต่จะช่วยกันแก้ไข พนักงานรู้สึกรู้ว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานของตนเองและองค์กรดีขึ้น^{๒๔}

สรุปได้ว่า หลักคิดและปรัชญาต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมา ไม่ว่าจะงานนั้นจะยากง่าย เล็กหรือใหญ่ เมื่อมี โอกาสในการทำงานแล้ว ควรทำด้วยความขยันขันแข็ง และทำด้วยความเต็มใจจนสุดความสามารถของตน ซึ่งการที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามปรารถนาได้นั้นก็ต้องเป็นผู้ที่มีธรรมชาติประจำใจ รู้จักอกเขาอกเรา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยเหลือจุนเจือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน การทำงานจึงจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

๒.๔.๓ ความสำคัญของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานตามมงคลสูตร ข้อที่ ๑๔ หมายถึง การงานอะไรก็ตามทำเสร็จทันเวลาทำพอเหมาะพอควรแก่กำลังกาลเทศะ และแก่เหตุการณ์นั้น ๆ ทั้งทำด้วยความขยันหมั่นเพียร สม่ำเสมอ ไม่หยุดบ้างทำบ้าง ทำด้วยความอุตสาหพยายาม ไม่ย่อท้อ ทำด้วยความบากบั่นมั่นคงจนสำเร็จไปได้ด้วยดี ไม่เสียหาย ไม่สับสนวุ่นวาย ไม่ตั้งค้ำง ไม่ย่อหย่อนหรือบกพร่อง ชื่อว่า การงานไม่อากุล

การงานที่ได้ทำไม่เสร็จทันกำหนดเวลา ทำไม่สมควร ทำด้วยความย่อหย่อนบกพร่องเพราะความเกียจคร้าน เป็นการทำงานที่เสียหาย สับสนวุ่นวาย ไม่สำเร็จเรียบร้อย ชื่อว่า การงานที่อากุล เป็นการทำงานที่ไม่เป็นไปเพื่อความเจริญก้าวหน้าแห่งชีวิต^{๒๕} ดังที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ว่า “คนมีงานทำ ทำงานเหมาะสม มีความขยันหมั่นเพียร ย่อมหาทรัพย์ได้” แสดงให้เห็นว่าคนเราจะมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นได้นั้นต้องประกอบด้วยองค์คุณ ๓ ประการ คือ

^{๒๓} อนันท์ งานสะอาด, มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส่งเสริมอาชีพ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๔๕.

^{๒๔} อรศิริ (หงษา) เกตุศรีพงษ์, “สังคมวัดดู ๔”, Productivity World, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๖๘ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๕๐) : ๔๖.

^{๒๕} บุญมา จิตจรัส, มงคล ๓๘ ประการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๓), หน้า ๑๒๗.

- ๑) ต้องมีงานทำ
- ๒) ต้องทำงานอย่างเหมาะสม
- ๓) ต้องมีความขยันหมั่นเพียร

ดังนั้น ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลในการดำรงชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับการทำงาน ดังที่กล่าวกันว่า “งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข”^{๑๑}

ว. วชิรเมธี ได้อธิบายขยายความการทำงานคือการปฏิบัติธรรม ไว้ว่า

ในโลกของการทำงานก็เหมือนโลกของการปฏิบัติธรรม ท่านพุทธทาสจะพูดอยู่เสมอว่า การทำงานก็คือการปฏิบัติธรรม หลายคนตั้งข้อสังเกตหรือมีทัศนคติว่า จะทำงานไปพร้อมกับ การปฏิบัติธรรมได้อย่างไร เพราะการทำงานจะต้องมีลูกต่อลูกชน จะต้องมีเล่ห์เหลี่ยมแพรวพราว ต้องโกง ต้องรู้จักทวงน้ำ และได้น้ำ ทำทุกอย่าง

ดังนั้น มันจะไปด้วยกันได้อย่างไร จะมามัวปฏิบัติธรรมก็ทำมาค้าขายไม่ได้ นะสิ อาตมาภาพขอบอกว่า ทำไมการทำงานกับการปฏิบัติธรรม จะไปด้วยกันไม่ได้ อย่าลืมนักคนที่เคยรับใช้ใกล้ชิดพระพุทธเจ้ามากที่สุด ๒ คน ผู้ชายก็คือ อนาถบิณฑิกเศรษฐี ผู้หญิงคือ นางวิสาขา ทั้ง ๒ คน นักธุรกิจรายระดับพันล้าน เงินสมัยก่อนเขานับกันเป็นโกฏิ โกฏิหนึ่งก็ ๑๐ ล้าน แต่มั่งมีมากกว่า ๑๐๐ โกฏิ แสดงว่ามีเงินมากกว่าพันล้านทั้ง ๒ ท่าน คือ นักธุรกิจใหญ่ มีกิจการค้าขายระหว่างประเทศอิมพอร์ต เอกซ์พอร์ต ทำมาก่อนเราทั้งหมด เจริญรุ่งเรือง และก็อุปถัมภ์ พระพุทธเจ้า ท่านก็ไม่เคยล้มเหลวอะไรอยู่ได้สบายมาก แสดงว่าการทำงานกับการปฏิบัติธรรมไม่ได้แยกกัน แต่ที่เรามาแยกเพราะคนไทยในระยะหลัง ๆ เน้นความสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงที่มาากเกินไปจนเดี๋ยวนี้ กล่าวกันว่าคนที่ทำงานแล้วทุจริต เป็นเรื่องธรรมดา ทุจริตแล้วปล่อยให้ถูกจับ ได้จึงเป็นเรื่องผิดปกติ นี่เป็นค่านิยมที่ไม่่น่านิยมในสังคมไทย

เพราะฉะนั้น เวลาที่คนทั่วไปพูดถึงการปฏิบัติธรรมจะนึกถึงสังฆกรรม โดยไม่คำนึงถึงจริยธรรมทั้งที่ความจริงแล้วการปฏิบัติธรรมมีอยู่ ๒ ระดับ เมื่อจับประเด็นการปฏิบัติธรรมว่าเป็นเพียงการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน ก็มักจะนึกค้ำงานการทำงานกับการปฏิบัติธรรมไปด้วยกันไม่ได้ ครูบาอาจารย์ถือเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติธรรมมากกว่าชาวบ้านชาวเมือง เพราะว่าสอนหนังสืออาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติมาก เพราะว่าเป็นอาชีพเดียวที่พระพุทธเจ้าทรงเลือกทำ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวท่านตรัสไว้คำหนึ่งลึกซึ้งมาก พระองค์บอกว่า “คำว่า ครู เป็นคำที่สูงส่ง และประเสริฐมาก แต่หลัง ๆ มาเข้าใจผิดกันว่า คำว่า อาจารย์ประเสริฐกว่าครู แท้จริงแล้วคำว่าครูเป็นยอดแห่งคำคนเป็นครูเป็นยอดแห่งคน เมื่อก่อนคนที่จะเป็นครู ได้ต้องเป็นยอดคน แล้วจึงจะเป็นยอดครูได้”

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๒.

เพราะฉะนั้น ท่านทั้งหลายที่ปฏิบัติหน้าที่อันถูกต้องของตนเอง ก็เรียกว่า ปฏิบัติธรรม ใครทำงานแล้วรับผิดชอบต่องานนี้เรียกว่ามี “สังขะ วิริยะ” คือ ความเพียรขยันทำงานทุกวัน เหมือนพระมหาชนก ใครทำงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใส ไม่มีใครเคียดรื้อนขยันทำงาน พุคจาไฟเพราะอ่อนหวาน ภาษารธรรมะเรียกว่า “ปิยวาจา” ครูบาอาจารย์สอนลูกศิษย์เหมือนสอนลูกตนเอง อันนี้เรียกว่า “เมตตา” เจ้านายบริหารงานอยู่ด้วยกันก็ดูแลกันอย่างดี เวลาลูกน้องทำผลงานดีก็มีรางวัล มีคำชม เขาทำดีก็ตัดสิน ไปตามความเป็นจริงนี่ คือ การใช้ข้อธรรมะที่เรียกว่า “พรหมวิหาร ๔” อยู่ด้วยกัน ดูแลกัน เหมือนพี่เหมือนน้องนี้เรียกว่า “สังคหวัตถุธรรม” อยู่ด้วยกันอย่างสันติ สุขในองค์กรมีความรักสามัคคีเหมือนอยู่ได้ต้นไม้ใหญ่ต้นเดียวกัน เช่นนี้เรียกปฏิบัติธรรมข้อ “สามัคคี”^{๑๑}

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานต้องทำการงานทุกอย่างไม่ให้ค้างคา อากุลมีอะไรพอจะทำให้เสร็จก็รีบทำให้เสร็จไม่อ้าง โน่นอ้างนี้การงานจึงจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ การทำงานต้องมีจิตสำนึกร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลตามสติกำลังเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

๒.๕ กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด

๒.๕.๑ บททั่วไปและคำยาม

๑) นโยบายทั่วไป

เพื่อให้พนักงานทุกคน มีความเข้าใจในแนวนโยบายทั่วไป บริษัทจึงขอประกาศให้ทุกคนทราบว่าพนักงานทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตน ให้อยู่ในระเบียบวินัย ข้อบังคับ หรือประกาศต่าง ๆ ของบริษัท โดยเคร่งครัดและสม่ำเสมอ ตลอดจน ยอมรับและเชื่อฟัง คำสั่ง คำแนะนำคัดค้านของผู้บังคับบัญชา ไม่แสดงกิริยาอาการกระด้างกระเดื่อง ต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และตั้งใจด้วยความขยันขันแข็ง ด้วยความซื่อสัตย์ และมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน เพื่อให้ผลงานส่วนรวมมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑) ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นไป

^{๑๑} พระพรหมวุฒิชัย (ว.วชิรเมธี), คนตำราญานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๑), หน้า ๑๐.

๑.๒) ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งฉบับใดที่ประกาศใช้ก่อนวันที่กำหนดตามข้อ ๑.๒) หากมีข้อความขัด หรือแย้ง กับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับฯ ฉบับนี้แทน

๑.๓) ในกรณีมีข้อสงสัย หรือกรณีที่มีใ้ระบุรายละเอียดไว้ในข้อบังคับฉบับนี้ ให้ยึดถือความตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายอื่น ๆ ของรัฐที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

๑.๔) บริษัท สงวนสิทธิ์ที่จะเปลี่ยนแปลง แก้ไข เพิ่มเติม หรือยกเว้นข้อความทั้งหมด หรือบางส่วนในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจสังคม หรือกรณีที่มีประกาศใช้กฎหมายใหม่ เพื่อให้บริษัท สามารถดำเนินธุรกิจไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) คำนิยาม

๒.๑) บริษัท หมายถึง บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด และให้รวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจให้ทำการแทนบริษัท หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานในนามบริษัท

๒.๒) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานของบริษัท หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ มอบหมายงาน กำกับ ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัท รวมตลอดถึงการมีอำนาจสั่งลงโทษพนักงานของบริษัทได้

๒.๓) สถานที่ทำงาน หมายถึง บริเวณสำนักงาน โรงงาน และอาณาเขตบริเวณอื่นใดที่ใช้เป็นสถานประกอบการของบริษัท

๒.๔) ข้อบังคับในการทำงาน หมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเงื่อนไขในการจ้างงาน รวมทั้ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งของบริษัทที่ออกใช้แก่พนักงาน เฉพาะเรื่องหรือเฉพาะส่วนงาน โดยไม่แย้งหรือขัดกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้

๒.๕) วันทำงาน หมายถึง วันที่บริษัท กำหนดให้พนักงานทำงานตามปกติ

๒.๖) วันหยุด หมายถึง วันที่บริษัท กำหนดให้พนักงานหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

๒.๗) วันลา หมายถึง วันที่บริษัท อนุมัติให้พนักงานลาหยุด ซึ่งต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการลาของบริษัท

๒.๘) พนักงาน หมายถึง ผู้ที่บริษัทตกลงจ้างเข้าทำงาน โดยทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และหมายความรวมถึงพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนผู้ซึ่งตกลงทำงาน

ให้แก่บริษัท เพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

๒.๕) พนักงานทดลองงาน หมายถึง บุคคลที่บริษัทแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองงาน และอยู่ในช่วงของการทดลองนั้น ๆ ซึ่งอาจมีระยะเวลาสั้นไม่เท่ากัน ตามแต่ลักษณะและสภาพของงาน โดยบริษัทมีสิทธิจะบอกเลิกจ้าง หรือให้ยุติการทดลองงานออกไปตามความเหมาะสมเมื่อไรก็ได้ในช่วงการทดลองงาน หากปรากฏว่าผลงาน ความประพฤติ ทัศนคติ หรือสุขภาพอย่างใดอย่างหนึ่งยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ทั้งนี้ พนักงานทดลองงานจะได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกประการ

๒.๑๐) พนักงานรายเดือน หมายถึง พนักงานที่ได้รับการว่าจ้างให้เข้ามาทำงาน โดยกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในอัตรารายเดือน และได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

๒.๑๑) พนักงานรายวัน หมายถึง พนักงานที่ได้รับการว่าจ้างให้เข้ามาทำงาน โดยกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานเป็นรายวัน โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

๒.๕.๒ สิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ บริษัทได้กำหนดขอบข่ายสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานและบริษัท ไว้ดังนี้

๑) บริษัท ทรงไว้ซึ่งอำนาจและสิทธิในการดำเนินการ ซึ่งรวมถึงการจัดการ การปฏิบัติเริ่มหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑.๑) สั่งการ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หรือกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบในแต่ละงาน

๑.๒) จ้าง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย มอบหมายและให้พนักงานอยู่ในตำแหน่ง พักงาน เลิกจ้าง หรือดำเนินมาตรการทางวินัย

๑.๓) สร้างงานใหม่ ยุบงานหรือเลิกจ้างอันเนื่องมาจากไม่มีงานหรือมีเหตุผลอันสมควรอื่น ๆ

๑.๔) เสริมสร้างและรักษาไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน

๑.๕) กำหนดวิธีการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และจำนวนพนักงานตามความเหมาะสม

๑.๖) กำหนดข้อบังคับในการทำงานและกฎความปลอดภัย

๒) พนักงานมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจะต้องเคารพและปฏิบัติตามข้อบังคับในการทำงาน และกฎความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี เพื่อนำมาซึ่งชื่อเสียงของตนเองและส่วนรวม

๓) พนักงานควรขอคำแนะนำ หรือขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาของตนเมื่อมีปัญหา โดยเริ่มจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ นอกจากนี้พนักงานสามารถขอรับคำปรึกษาและความช่วยเหลือต่าง ๆ จากพนักงานแผนกบุคคลได้อีกทางหนึ่ง แต่อย่างไรก็ดีพนักงานควรจะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาในสายงานของตนเสียก่อน

๒.๕.๓ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

๑) ค่าจ้าง

บริษัทมีนโยบายที่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานอย่างเป็นธรรม เพื่อตอบแทนการทำงาน of พนักงานตามสัดส่วนของคุณสมบัติความรับผิดชอบและเวลา ซึ่งพนักงานแต่ละคนได้อุทิศให้กับกิจการของบริษัท ค่าจ้างที่บริษัท ตกลงจ่ายให้กับพนักงานนั้น จะเป็นค่าจ้างก่อนหักภาษีซึ่งบริษัท มีสิทธิที่จะหักภาษีเงิน ได้ตามบทบัญญัติของกฎหมาย ได้ทุกครั้งที่บริษัท จ่ายค่าจ้างดังกล่าวให้แก่พนักงาน

๑.๑) เว้นแต่จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ในกฎหมายแรงงาน หรือในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้ พนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันจะได้รับค่าจ้างในวันทำงานที่ตนทำงาน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาตามระเบียบที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

๑.๒) การขึ้นค่าจ้างพนักงาน พนักงานจะได้รับการพิจารณาให้ขึ้นค่าจ้างอย่างยุติธรรมเสมอหน้ากันกล่าวคือ การขึ้นค่าจ้าง จะไม่เป็นไปโดยอัตโนมติ แต่จะเป็นตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และจำนวนเงินที่จะเพิ่มขึ้นนั้น จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานและอัตราการมาทำงานของพนักงานแต่ละคนเป็นสำคัญ

๒) เวลาและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง

๒.๑) บริษัทจะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่พนักงานเดือนละ ๒ ครั้ง ทุกวันที่ ๑๕ และ ๓๐ ของเดือน โดยจ่ายผ่านธนาคารที่บริษัท กำหนดและได้รับความยินยอมจากพนักงาน

๒.๒) หากวันจ่ายค่าจ้าง ดังกล่าวมาในข้อ ๒.๑ ตรงกับวันหยุดบริษัทหรือวันหยุดทำการธนาคาร บริษัทจะเลื่อนวันจ่ายเงินดังกล่าวเป็นวันทำการธนาคารวันสุดท้ายก่อนถึงวันจ่ายค่าจ้างดังกล่าว

๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

๓.๑) การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่บริษัทกำหนดในวันทำงานหรือวันหยุด

๓.๒) การทำงานวันหยุด หมายถึง การทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ

๓.๓) อัตราเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้เป็นไปตามข้อ ๔

๓.๔) การทำงานล่วงเวลา จะต้องได้รับอนุมัติ จากผู้จัดการฝ่ายหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕) การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ทำงานในวันหยุด และล่วงเวลาในวันหยุดต้องไม่เกินสัปดาห์ละ ๓๖ ชั่วโมง

๓.๖) ในกรณีที่งานมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุดรวมถึงล่วงเวลาในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

ในกรณีที่มิใช่งานตามวรรค ๑ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานหรือทำงานในวันหยุดรวมถึงล่วงเวลาในวันหยุดได้เป็นครั้งคราว โดยจะต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้างก่อนเป็นแต่ละคราวไป

ส่วนงานขนส่งทางบก นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลา เมื่อได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้างแล้ว โดยจะทำงานล่วงเวลาไม่เกินวันละ ๒ ชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร

๔) การคำนวณค่าล่วงเวลาสำหรับจ่ายให้พนักงานนั้น ให้ถือปฏิบัติดังนี้

๔.๑) ถ้าบริษัทให้พนักงานทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ บริษัทจะต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ให้กับพนักงานเป็นจำนวนหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในเวลาทำงานตามปกติ สำหรับเวลาที่ทำเกิน

๔.๒) ถ้าบริษัทให้พนักงานทำงานล่วงเวลาในวันหยุด บริษัทจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้กับพนักงานเป็นจำนวนสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในเวลาทำงานตามปกติสำหรับเวลาที่ทำเกิน

๕) การคำนวณค่าทำงานในวันหยุดสำหรับพนักงานนั้น ให้ถือปฏิบัติดังนี้

๕.๑) พนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

(๑) ถ้าบริษัท ให้นักงานมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตาม ประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี บริษัทจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่พนักงานหนึ่งเท่าของ ค่าจ้างในวันทำงานตามปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

๕.๒) พนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน

(๑) ถ้าบริษัท ให้นักงานมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ บริษัทจะจ่าย ค่าทำงานในวันหยุดให้แก่พนักงานในอัตรา ๒ เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามปกติ ตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ถ้าบริษัท ให้นักงานมาทำงานในวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุด พักผ่อนประจำปี บริษัทจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่พนักงาน ๑ เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน ตามปกติ ตามจำนวนชั่วโมงทำงานในวันหยุด (เนื่องจากบริษัทจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดตาม ประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้อยู่แล้ว)

๖) เจ้าหน้าที่ระดับบริหารและหัวหน้าแผนก ซึ่งมีอำนาจทำการแทนบริษัท สำหรับ กรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้างหรือการเลิกจ้าง อย่างใดอย่างหนึ่ง จะ ไม่มีสิทธิได้รับเงิน ค่าล่วงเวลา โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติเพื่อให้งานภายใต้ความรับผิดชอบสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี

๗) พนักงานที่ต้องเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงาน ปกติ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการ เดินทางในวันหยุด บริษัทจะจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ให้แก่พนักงานซึ่ง ไม่มีสิทธิ ได้รับ ค่าจ้างในวันหยุด

๘) พนักงานซึ่งได้รับคำสั่งให้มาทำงานล่วงเวลาหรือมาทำงานในวันหยุด และ พนักงานผู้นั้นยินยอมและเต็มใจที่จะมาปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว แต่ไม่มาปฏิบัติงาน โดยไม่มีเหตุผล อันสมควร บริษัทจะลงโทษตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท

๒.๕.๔ วินัยและโทษทางวินัย

วินัยเป็นข้อบังคับ หรือข้อกำหนดที่บริษัท ได้กำหนดขึ้นและพนักงานทุกคน จะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การฝ่าฝืนกฎระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับระเบียบวินัย ต้องรับ โทษทางวินัย การกระทำในสิ่งต่อไปนี้ บริษัทถือว่าเป็นการกระทำผิดต่อระเบียบวินัยของบริษัท และพนักงานผู้กระทำการเช่นนั้นจะต้องได้รับโทษทางวินัย

๑) ระเบียบวินัยเกี่ยวกับการทำงาน

๑.๑) พนักงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสุด ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่บริษัท และตัวของพนักงานเอง

๑.๒) พนักงานจะต้องมาทำงานและเลิกงานตามเวลาที่บริษัทกำหนด และจะต้องรูดบัตรบันทึกเวลาในทันทีที่มาถึงสถานที่ทำงาน และเมื่อเลิกจากการทำงาน

๑.๓) พนักงานจะต้องไม่มาทำงานสาย ไม่กลับก่อนเวลา ไม่ละทิ้งหน้าที่การทำงานในขณะที่ปฏิบัติงาน

๑.๔) พนักงานจะต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา ไม่แสดงอาการอันหยาบคาย ก้าวร้าว หรือกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา

๑.๕) พนักงานต้องไม่แจ้งข้อความที่เป็นเท็จหรือลาป่วยเท็จ ต่อผู้บังคับบัญชาหรือบริษัท

๑.๖) พนักงานจะต้องสนใจรับทราบและปฏิบัติตามคำสั่งหรือประกาศทุกฉบับของบริษัท ซึ่งจะประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ณ ที่เปิดเผยในสถานที่ทำงาน และบริษัท จะถือว่าพนักงานทุกคนได้รับทราบประกาศทุกฉบับของบริษัท โดยพนักงานจะปฏิเสธว่าไม่ทราบไม่ได้

๑.๗) ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงชื่อ นามสกุล ที่อยู่ สถานภาพทางครอบครัวของพนักงาน มีบุตร พนักงานจะต้องแจ้งให้แผนกบุคคลของบริษัท ได้ทราบภายใน ๑๕ วัน นับแต่มีการเปลี่ยนแปลง

๑.๘) พนักงานมีหน้าที่ต้องแจ้งให้บริษัททราบทันทีที่ทราบว่าตนเองตั้งครรภ์ โดยมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดง

๑.๙) พนักงานจะต้องไม่ใช่เวลาปฏิบัติงานในการประกอบธุรกิจหรือกิจกรรมส่วนตัว

๑.๑๐) พนักงานทุกคนจะต้องทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสามัคคี และให้ความช่วยเหลือร่วมมือและประสานงานกัน ตลอดจนจะไม่ก้าวก่าย หรือเข้าไปในฝ่ายอื่น เว้นแต่จะเข้าไปเพื่อติดต่อธุรกิจเกี่ยวกับงานของบริษัท

๑.๑๑) ห้ามพนักงานนำสินค้าใด ๆ มาจำหน่ายภายในบริษัท

๑.๑๒) หากพนักงานเจ็บป่วยหรือมีกิจกรรมฉุกเฉิน ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ จะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบริษัท ได้ทราบ ไม่ว่าจะ โดยวิธีใดก็ตามในทันทีที่มีโอกาสกระทำได้ในช่วงระหว่างการหยุดงานนั้น

๑.๑๓) พนักงานทุกคนต้องสวมเครื่องแบบของบริษัท ให้ถูกต้องตามที่บริษัทกำหนด ดิคบัตรประจำตัวที่ออกถือค่าน้ำยตลอดระยะเวลาการทำงานในบริษัท

๑.๑๔) ห้ามพนักงานรูดบัตรบันทึกเวลาทำงานแทนกัน รวมทั้งห้ามขูด ชีค ลบฆ่า หรือเพิ่มเติมและทำลายบัตรบันทึกเวลาทำงานทั้งของตนเองหรือของผู้อื่น

๑.๑๕) ห้ามพนักงานออกไปนอกสถานที่ทำงานในเวลาทำงาน เว้นแต่เพื่อกิจ
ธุระของบริษัท และได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา หรือบริษัท

๑.๑๖) พนักงานที่จะออกจากสถานที่ทำงานในเวลาทำงานและเวลาพักของคน
ไม่ว่ากรณีใด ๆ ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่บริษัทกำหนดทุกครั้ง

๑.๑๗) นอกจากการทำงานในหน้าที่ ห้ามเข้ามาหรืออยู่ในสถานที่ทำงาน โดย
ไม่ได้รับอนุญาต

๑.๑๘) ไม่ใช่เวลาทำงานต้อนรับหรือพบปะผู้มาเยือนในธุรกิจส่วนตัว หาก
จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน และให้ใช้สถานที่ ตามที่บริษัทจัดให้ โดยใช้เวลา
เท่าที่จำเป็น

๑.๑๙) ห้ามพนักงานมีหนังสือเวียน ปิดประกาศ หรือแจกจ่ายเอกสารหรือสิ่ง
ตีพิมพ์ โดยไม่ได้รับอนุญาตจาก ผู้จัดการแผนกบุคคล ประธานบริษัทหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒๐) ห้ามพนักงาน ชูค จีค ลบ ฆ่า ค่อเคิม แก้วใจ เคลื่อนย้าย หรือทำลาย
ประกาศ หรือคำสั่งต่าง ๆ ของบริษัทที่ปิดประกาศไว้ ณ ที่ปิดประกาศ ในสถานที่ทำงาน

๑.๒๑) ห้ามพนักงานรับประทานอาหารในขณะที่ทำงาน ในสถานที่ทำงาน และ
พนักงานต้องรับประทานอาหารที่ร้านอาหารหรือสถานที่ที่บริษัทอนุญาตเท่านั้น

๑.๒๒) พนักงานจะต้องไม่ดำเนินการธุรกิจใด ๆ อันอาจมีผลกระทบต่อกิจการ
ของบริษัท

๑.๒๓) พนักงานจะต้องสนใจในงานที่ทำ และมีหน้าที่ที่จะต้องรายงานให้
ผู้บังคับบัญชาของตน ได้ทราบในทันที เมื่อมีเหตุการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน ผลิตภัณฑ์ และชื่อเสียงของบริษัท

๑.๒๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องดูแลและรับผิดชอบต่อพนักงาน ซึ่งอยู่
ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ ประกาศและคำสั่งของบริษัท
อย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอ หากผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามจะต้องรายงานให้
ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไป เพื่อพิจารณาลงโทษทันที หากละเลย ไม่รายงานหรือช่วยเหลือปกปิด
ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือรายงานความคิดนั้น โดยไม่เป็นการสุจริต ให้ถือเสมือน
ผู้บังคับบัญชาผู้นั้น มีความคิดร่วมกับพนักงานผู้ฝ่าฝืนด้วย

๑.๒๕) พนักงานจะต้องยินยอมให้เวลาให้กับบริษัท นอกเหนือจากเวลาทำงาน
ในหน้าที่ตามปกติ ทั้งนี้ตามความจำเป็น และตามสมควรแก่หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

๑.๒๖) พนักงานจะต้องพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติตามคำสั่งเกี่ยวกับการ โอน
การย้ายและการสับเปลี่ยนหน้าที่และตำแหน่ง ตามที่บริษัท เห็นสมควร

๑.๒๗) พนักงานทุกคนจะต้องเข้าประจำหน้าที่ของตนตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน อยู่ในสถานที่ทำงาน

๑.๒๘) พนักงานทุกคนจะต้องพร้อมปฏิบัติงาน เมื่อครั้งสัญญาการทำงานตั้ง ขึ้น

๑.๒๙) พนักงานในสายการผลิตต้องไม่ใช้เครื่องสื่อสารทุกประเภทในเวลา ทำงาน และขณะปฏิบัติงาน

๑.๓๐) ห้ามพนักงานนำวัสดุสิ่งของ เช่น วิทยุ นิคมสาร หนังสือพิมพ์ ฯลฯ ที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงานเข้ามาในสถานที่ทำงาน

๑.๓๑) พนักงานจะต้องรักษาความสะอาดในบริเวณบริษัทและสถานที่ทำงาน และจะต้องทิ้งขยะลงในภาชนะที่บริษัท จัดเตรียมไว้ให้เท่านั้น

๑.๓๒) พนักงานจะต้องช่วยกันดูแล และประหยัดการใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ พลังงาน และสิ่งอื่น ๆ ให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด

๑.๓๓) พนักงานจะต้องระมัดระวัง ดูแล และรักษาสิ่งของ หรือทรัพย์สินของ บริษัท และจะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเมื่อทำสิ่งของหรือทรัพย์สินใด ๆ ของบริษัท เสียหาย หรือสูญหาย

๑.๓๔) ห้ามพนักงานนำสิ่งของ เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือผลิตภัณฑ์ของบริษัท ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือใช้เพื่อการอื่น ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับกิจการของบริษัท โดยไม่ได้รับ อนุญาต

๑.๓๕) การนำสิ่งของหรือทรัพย์สินของบริษัท ออกจากบริษัทไม่ว่ากรณีใดก็ตาม จะต้องแสดงใบอนุญาตนำสิ่งของหรือทรัพย์สินที่จะนำออกต่อพนักงานรักษาความปลอดภัย

๑.๓๖) พนักงานจะต้อง ไม่เพิกเฉยต่อการทำความผิดของพนักงานผู้อื่น และต้องให้ความร่วมมือกับบริษัท ในการสอบสวนเรื่องราวต่าง ๆ ที่บริษัทต้องการ และการร่วมมือ ดังกล่าว พนักงานจะต้องกระทำด้วยความสุจริต

๑.๓๗) พนักงานจะต้อง ไม่ช่วยเหลือ สนับสนุน ชักจูง หรือรู้เห็นเป็นใจต่อการทำความผิดของพนักงานผู้อื่น และต้องให้ความร่วมมือกับบริษัท ในการสอบสวนเรื่องราว ต่าง ๆ ที่บริษัทต้องการ และการร่วมมือดังกล่าว พนักงานจะต้องกระทำด้วยความสุจริต

๒) ระเบียบวินัยเกี่ยวกับความประพฤติ

๒.๑) ห้ามพนักงานประพฤติตนไปในทางที่จะนำความเสื่อมเสียชื่อเสียงมาสู่ หมู่คณะ และบริษัท รวมทั้งห้ามกระทำการใดๆ ที่สุภาพชนไม่สมควรที่จะกระทำ เช่น กระทำการ อันเป็นการผิดต่อกฎหมายบ้านเมือง ประพฤติชั่วช้า จนเป็นที่รังเกียจของสังคม ประพฤติตนเป็น

อันธพาล หรือเสเพล หรือกระทำการใด ๆ อันต่อให้เห็นว่าเป็นการเสื่อมเสียในด้านศีลธรรมอันดี ฯลฯ ทั้งในและนอกบริเวณบริษัท

๒.๒) ห้ามพนักงานทุกคนเล่นการพนัน หรือร่วมในวงพนันทุกประเภท ทั้งในบริษัท และที่พักซึ่งบริษัท จัดให้ ในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน

๒.๓) ห้ามพนักงานใช้กริยาวาจที่ไม่สุภาพ หรือกล่าวถ้อยคำ ที่อาจทำให้ผู้อื่นได้รับความอับอายขายหน้า รวมทั้งจะต้องไม่กล่าววาจาต่อเสียด ยุยงส่งเสริมหรือแพร่ข่าวอุกศล หรือให้ร้ายผู้อื่นอันอาจเป็นเหตุให้เกิดความแตกแยกในหมู่พนักงาน

๒.๔) ห้ามพนักงานกล่าววาจาต่อเสียด ยุยง ส่งเสริมหรือแพร่ข่าวอุกศล ให้ร้ายบริษัทหรือประพาดคิดนเป็น ปฏิบัติกับบริษัท อันอาจเป็นเหตุให้บริษัทเสื่อมเสียชื่อเสียง

๒.๕) ห้ามหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อพนักงานซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

๒.๖) ห้ามพนักงานแสดงความรักต่อกันฉันท์คู่สาว โดยเปิดเผยในสถานที่ทำงาน ในรถรับส่งที่บริษัทจัดให้ (ถ้ามี) ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่น เมื่อบริษัทจัดงานหรือมีงานนอกสถานที่

๒.๗) ห้ามพนักงานเสพของมีนเมาและสิ่งเสพติดที่ผิดกฎหมายทุกชนิดในสถานที่ทำงาน หรือบริเวณที่พักที่บริษัท จัดให้โดยเด็ดขาด

๒.๘) ห้ามทุจริต ฉ้อ โกง ยักยอก ปลอมแปลงเอกสาร หรือกระทำความผิดทางอาญา ซึ่งเกี่ยวกับหน้าที่ที่บริษัทมอบหมาย

๒.๙) จงใจทำให้บริษัท ได้รับความเสียหาย

๒.๑๐) ห้ามฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบวินัยเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบวินัยเกี่ยวกับความประพฤติ ระเบียบวินัยเกี่ยวกับการรักษาทรัพย์สินและความปลอดภัย หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชาหรือบริษัท และผู้บังคับบัญชาหรือบริษัท ได้ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วยกเว้น ในกรณีที่ร้ายแรงที่ซึ่งบริษัท มิจำเป็นต้องตักเตือน

๒.๑๑) ห้ามละทิ้งหน้าที่การงานเป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน (ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม) โดยไม่มีเหตุอันสมควร

๒.๑๒) ห้ามประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้บริษัท ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

๒.๑๓) ห้ามกระทำความผิดกฎหมายจนได้รับ โทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒.๑๔) ห้ามลักขโมยทรัพย์สินของบริษัท หรือของบุคคลคนอื่นใดในบริษัท

๒.๑๕) ห้ามนำสิ่งเสพติดให้โทษ อาวุธร้ายแรง หรือวัตถุระเบิด เข้ามาในสถานที่ทำงาน

๒.๑๖) ห้ามให้ หรือส่งข้อความ หรือเปิดเผยข้อความ ข่าวดสาร สูตร กรรมวิธีการผลิตหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นความลับของบริษัท ให้แก่บุคคลอื่น อันอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการผลิต หรือการดำเนินธุรกิจการค้าของบริษัท

๒.๑๗) งดใจแสวงหาหรือยอมรับผลประโยชน์อันมิควรได้ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่การงาน

๒.๑๘) ห้ามก่อการทะเลาะวิวาท หรือใช้กำลังเข้าทำร้ายร่างกาย ซึ่งกันและกัน ทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ที่พัก บริเวณทางเข้า-ออกสถานที่ทำงาน ในรถรับส่งที่บริษัท จัดให้ (ถ้ามี) ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ทำงาน หรือสถานที่อื่น เมื่อบริษัทจัดงานหรือมีงานนอกสถานที่

๒.๑๙) ห้ามร่วมทำการนวดหยุดงาน โดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

๓) ระเบียบวินัยเกี่ยวกับการรักษาทรัพย์สินและความปลอดภัย

๓.๑) ห้ามพนักงานสูบบุหรี่ในบริษัท โดยเด็ดขาด ยกเว้นบริเวณที่บริษัท จัดไว้ให้เท่านั้น

๓.๒) พนักงานรักษาความปลอดภัยหรือผู้บังคับบัญชา มีสิทธิห้ามพนักงานที่มีอาการมึนเมา หรือมีอาการขาดสติสัมปชัญญะ เข้าปฏิบัติงาน หรือเข้ามาในสถานที่ทำงาน ได้ และให้ถือว่าพนักงานผู้นั้นละทิ้งหน้าที่ในวันนั้น

๓.๓) พนักงานจะต้องรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในสถานที่ทำงาน ห้ามวางสิ่งหนึ่งสิ่งใดกีดขวางทางเข้าออกฉุกเฉิน และสถานที่ตั้งของเครื่องดับเพลิง และจะต้องดูแลเครื่องมือ เครื่องใช้ และทรัพย์สินของบริษัท ที่คนต้องใช้อยู่เป็นประจำ ให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อยอยู่เสมอ

๓.๔) ก่อนออกจากสถานที่ทำงาน ถ้าพนักงานผู้ใดออกจากสถานที่ทำงานเป็นคนสุดท้าย พนักงานจะต้องปิดไฟ ปิดเครื่องปรับอากาศ ปิดก๊อกน้ำหรือดับเครื่องยงค์แล้วแต่กรณี

๓.๕) ห้ามพนักงานนำบุคคลภายนอกเข้ามาในสถานที่ทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาต

๓.๖) เมื่อเห็นบุคคลภายนอกเข้ามาในบริษัท ไม่ว่าจะเวลาใด ๆ พนักงานต้องช่วยกันสังเกต และสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาหลังเลิกงาน หากพบสิ่งผิดปกติต้องแจ้งพนักงานรักษาความปลอดภัยทราบทันที

๓.๗) ห้ามพนักงานถ่ายรูปในสถานที่ทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากบริษัท

๓.๘) พนักงานที่ขับขีรถจักรยานยนต์และผู้ซ้อนท้ายจะต้องสวมหมวกนิรภัยในการเดินทางมาทำงานและกลับจากบริษัท

๓.๙) ในการเข้าหรือออกจากบริษัท พนักงานต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยในการตรวจค้นร่างกายทุกครั้ง

๓.๑๐) พนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตราย การเชื่อม โลหะ เติงดังจะต้องสวมใส่หรือใช้ อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่บริษัทจัดให้

๓.๑๑) พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยของบริษัท อย่างเคร่งครัด

๔) โทษทางวินัย

พนักงานที่ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติใด ๆ อันถือว่าการกระทำการฝ่าฝืนระเบียบวินัยและข้อบังคับดังกล่าวมาข้างต้นบริษัท จะพิจารณาลงโทษตามที่เห็นสมควร ตามลักษณะของการกระทำ ซึ่งการลงโทษอาจเป็นไปตามข้อหนึ่งข้อใดดังนี้

๔.๑) การตัดเตือนด้วยวาจา โดยบันทึกเป็นหนังสือไว้เป็นหลักฐาน

๔.๒) การตัดเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

๔.๓) พักงาน โดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน ๗ วันต่อกรณี

๔.๔) การให้ออก โดยจ่ายค่าชดเชย

๔.๕) การเลิกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยใด ๆ ทั้งสิ้น

ทั้งนี้บริษัทสงวนสิทธิที่จะลงโทษพนักงานตามความร้ายแรงของการกระทำ ความผิด โดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับข้างต้น และหนังสือเตือนมีผลบังคับได้ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ถูกลงโทษได้กระทำผิด

๕) กรณีที่พนักงานถูกกล่าวหาว่า ได้กระทำความผิดในระหว่างการสอบสวน บริษัทมีสิทธิสั่งพักงานพนักงาน เพื่อการสอบสวนซึ่งบริษัทจะแจ้งการพักงานเป็นหนังสือได้ไม่เกิน ๗ วัน โดยในระหว่างพักงานบริษัทจะจ่ายเงินให้แก่พนักงานร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานที่พนักงานได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน หากสอบสวนแล้วไม่ปรากฏความผิด บริษัทจะจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ นับแต่วันที่สั่งพักงาน โดยให้ถือว่าเงินที่จ่ายในระหว่างพักงานที่จ่ายให้แก่พนักงานร้อยละ ๕๐ นั้น เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างนี้ พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

๖) การพิจารณาลงโทษตามข้อบังคับของบริษัท ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นยังไม่ละเอียด และครอบคลุมถึงสถานการณ์ในทุกแง่มุมได้ ดังนั้นการพิจารณาลงโทษ หรือการกำหนด

บทลงโทษจึงอยู่ในดุลพินิจของบริษัท ทั้งนี้จะคำนึงถึงการดำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรมและเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน

๘) ผู้มีอำนาจพิจารณาและดำเนินการลงโทษทางวินัย คือ ประธานบริษัท หรือ บุคคลที่ได้รับมอบอำนาจหรือมอบหมายจากบริษัท

๒.๕.๕ การยื่นเรื่องร้องทุกข์

๑) ขอบเขตและความหมาย

การร้องทุกข์ หมายถึง กรณีที่ลูกจ้างมีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์อันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง การบังคับบัญชา การสั่งหรือมอบหมายงานการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือประโยชน์อื่น หรือการปฏิบัติใดที่ไม่เหมาะสมระหว่างนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อลูกจ้างหรือระหว่างลูกจ้างด้วยกัน และลูกจ้างได้เสนอความไม่พอใจหรือความทุกข์นั้นต่อนายจ้างเพื่อนายจ้างได้ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์นั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความสุข

๒) วิธีการและขั้นตอน

ลูกจ้างที่มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์เนื่องจากการทำงานดังกล่าวข้างต้น ควรยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้บังคับบัญชาชั้นแรกของตน โดยเร็ว เว้นแต่เรื่องที่จะร้องทุกข์นั้นเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวหรือผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นต้นเหตุก็ให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

การยื่นคำร้องทุกข์ให้กรอกข้อความลงในแบบพิมพ์ที่นายจ้างได้กำหนดขึ้น (เพื่อให้เป็นแบบเดียวกัน และได้ข้อมูลที่สำคัญครบถ้วน)

๓) การสอบสวนและพิจารณา

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับคำร้องทุกข์จากลูกจ้างแล้ว ให้รีบดำเนินการสอบสวน เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องที่ร้องทุกข์นั้น โดยละเอียดเท่าที่จะทำได้ โดยการดำเนินการด้วยตนเองหรือด้วยความช่วยเหลือจากนายจ้าง ทั้งนี้ ลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ขอที่จะให้ข้อเท็จจริงโดยละเอียด แก่ผู้บังคับบัญชาด้วย

เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์นั้น หากเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้นและผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขได้ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการแก้ไขให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้ลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ พร้อมทั้งรายงานให้นายจ้างทราบด้วย

หากเรื่องราวที่ร้องทุกข์นั้น เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอเรื่องราวที่ร้องทุกข์พร้อมทั้งข้อเสนอในการแก้ไข หรือความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปตามลำดับ

ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปดำเนินการสอบสวนและพิจารณาคำร้องทุกข์ เช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ได้รับคำร้องทุกข์

ผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นต้องดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์โดยเร็ว อย่างช้าไม่เกิน ๑๖ วัน

๔) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์

เมื่อผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นที่ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ที่เกิดการร้องทุกข์ และได้แจ้งให้ลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ หากลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์พอใจ ก็ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยเร็ว แต่ถ้าลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ไม่พอใจก็ให้ยื่นอุทธรณ์ โดยกรอกข้อความที่อุทธรณ์ลงในแบบพิมพ์ที่นายจ้าง ได้กำหนดขึ้นและยื่นต่อผู้บังคับบัญชาสูงสุด ภายใน ๑๖ วัน นับแต่วันที่ทราบผลการร้องทุกข์จากผู้บังคับบัญชาระดับต้น

ผู้บังคับบัญชาสูงสุดจะพิจารณาอุทธรณ์และดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ตามคำร้องทุกข์ และแจ้งผลการพิจารณาคำเนินการให้ลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบภายใน ๑๕ วัน

หากลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ยังไม่พอใจผลการพิจารณาอุทธรณ์ของผู้บังคับบัญชาสูงสุดย่อมมีสิทธิดำเนินการในทางอื่นอันชอบด้วยกฎหมายต่อไปได้ (หรืออาจเสนอต่อนายจ้างเพื่อร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดขึ้นเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากคำร้องทุกข์นั้นต่อไปได้)

๕) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการร้องทุกข์ที่กระทำไปโดยสุจริตใจ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์อันยิ่งใหญ่แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเป็นส่วนรวม ดังนั้น ลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ ลูกจ้างผู้ให้ถ้อยคำให้ข้อมูล ให้ข้อเท็จจริงหรือให้พยานหลักฐานใดเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และลูกจ้างที่เป็นผู้พิจารณาคำร้องทุกข์ เมื่อได้กระทำไปโดยสุจริตใจ แม้จะเป็นเหตุให้เกิดข้อยุ่งยากประการใดแก่นายจ้าง ก็ย่อมได้รับการประกันจากนายจ้างว่าจะไม่เป็นเหตุหรือถือเป็นเหตุที่จะเลิกจ้าง ลงโทษ หรือดำเนินการใดที่เกิดผลร้ายต่อลูกจ้างดังกล่าว

๖) การพักผ่อนเพื่อการสอบสวน

กรณีพนักงานถูกกล่าวหาว่าได้กระทำผิดและนายจ้างพิจารณาเห็นสมควรให้พนักงานในระหว่างดำเนินการสอบสวนหาข้อเท็จจริง พนักงานจะถูกพักผ่อน โดยจะแจ้งเป็นหนังสือไม่เกิน ๑๖ วันและในระหว่างพักงานนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงาน และ

เมื่อปรากฏภายหลังว่า พนักงานผู้นั้นไม่มีความผิดตามที่ถูกล่ามทา นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือให้ตามกฎหมาย

๒.๕.๖ การพ้นจากสภาพการเป็นลูกจ้าง การเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย และการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

๑) พนักงานทุกคนจะพ้นสภาพการเป็นพนักงานของบริษัทก็ต่อเมื่อ

๑.๑) ถึงแก่กรรม

๑.๒) ลาออก

๑.๓) เลิกจ้าง

๑.๔) เกษียณอายุ

ในกรณีของการบอกเลิกสัญญาจ้าง

- การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้างโดยบริษัท และพนักงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

- การจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ถ้าบริษัทเป็นฝ่ายเลิกจ้าง หรือลูกจ้างขอลาออกจากงาน ให้ฝ่ายนั้นบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ ให้อีกฝ่าย ๑ อย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้ถือว่าพนักงานทดลองงานเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

๒) บริษัทจะเลิกจ้างพนักงานได้ โดยจ่ายค่าชดเชยในกรณีต่อไปนี้ คือ

๒.๑) ในกรณีที่พนักงานประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานจนถึงขั้นทุพพลภาพซึ่งทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ บริษัทก็สามารถที่จะบอกเลิกจ้างพนักงานผู้นั้นได้ โดยจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หากกรณีไม่ถึงขั้นทุพพลภาพ นายจ้างจะพิจารณาเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานที่เหมาะสม ให้กับพนักงาน และถ้าหากพนักงานยังไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ได้ต่อไป บริษัทก็สามารถที่จะบอกเลิกจ้างพนักงานผู้นั้นได้ โดยจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๒.๒) ในกรณีที่พนักงานสุขภาพไม่ดีหรือจิตฟั่นเฟือนหรือพนักงานที่แพทย์ลงความเห็นว่าเป็นโรคเรื้อรังหรือเป็นโรคติดต่ออย่างร้ายแรงอันอาจเป็นอันตรายแก่พนักงานอื่นๆ ได้

๒.๓) ในกรณีคนลี้ภัยหรือบริษัทยุบหน่วยงาน เพราะบริษัทจำเป็นต้องลดปริมาณการผลิต ตามความจำเป็นทางการตลาดที่ดี หรือในกรณีที่บริษัทจำเป็นที่จะต้องพยุงฐานะของบริษัท เองเพื่อให้การจ้างงานและการดำเนินธุรกิจของบริษัท สามารถดำเนินการได้ต่อไป โดยไม่จำเป็นต้องหยุดกิจการหรือเลิกกิจการ บริษัทก็สามารถที่จะเลิกจ้างพนักงานบางส่วนได้ โดยจ่ายค่าชดเชยให้พนักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๒.๔) ในกรณีที่พนักงานมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์โดยนับถึงวันครบรอบวันเกิด บริษัทจะให้พนักงาน ผู้นั้น พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัท เพราะเหตุการณ์เกษียณอายุ โดยจะจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่พนักงานผู้นั้นตามกฎหมาย คู่คุ้มครองแรงงาน แต่ในบางกรณี บริษัท อาจจ้างพนักงานผู้นั้น ไว้ต่อไป หากเป็นผู้ที่มีความสามารถ โดยทำสัญญาจ้างกันเป็นระยะๆ ครั้งละ ไม่เกิน ๑ ปี เป็นคราว ๆ ไป

๓) ระเบียบการ

๓.๑) พนักงานที่ประสงค์จะลาออกต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ งวดการจ่ายค่าจ้าง เช่น พนักงานประสงค์จะทำงานวันสุดท้าย วันที่ ๓๑ สิงหาคม พนักงานจะต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นลายลักษณ์อักษร ก่อนวันที่ ๑๕ สิงหาคม

๓.๒) ในกรณีที่พนักงานอยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้น ไม่เป็นที่น่าพอใจแก่บริษัท บริษัทก็สามารถบอกเลิกจ้างพนักงานผู้นั้น ก่อนครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานได้ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยใด ๆ ทั้งสิ้น ทั้งนี้บริษัทจะทำหนังสือแจ้งให้พนักงานผู้นั้นทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ งวดของการจ่ายค่าจ้าง

๓.๓) ในกรณีที่พนักงานหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน หมายถึง ผลงานของพนักงานผู้นั้น ไม่ได้มาตรฐานตามที่ทางบริษัทกำหนดไว้ในแบบแสดงลักษณะงาน หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าจะเป็นไปได้ในด้านคุณภาพหรือปริมาณ ทั้งนี้โดยผู้บังคับบัญชาได้เคยชี้แจงตักเตือนด้วยวาจาและด้วยลายลักษณ์อักษรมาแล้วแล้วแต่ยังไม่ปรับปรุงให้ดีขึ้นภายในเวลาอันสมควร บริษัท สามารถบอกเลิกจ้างพนักงานผู้นั้น ทั้งนี้บริษัท จะทำหนังสือ แจ้งให้พนักงานผู้นั้นทราบโดยจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

๓.๔) เมื่อพนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตาม ต้องส่งคืนทรัพย์สินของบริษัทที่ตนเองได้เบิกไปในช่วงเวลาที่ทำงานอยู่ ให้กับบริษัทจนครบ ก่อนภายในวันที่มีการจ่ายเงินเดือนงวดสุดท้ายหรือวันสุดท้ายของการทำงานของพนักงาน มิฉะนั้น พนักงานจะต้องชดใช้ค่าทรัพย์สินทั้งหมดหรือบางส่วนที่ไม่ได้ส่งคืนแก่บริษัท

๔) บริษัทจะเลิกจ้างพนักงาน โดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้ในกรณีดังต่อไปนี้

๔.๑) ทูจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

๔.๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

๔.๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

๔.๔) ฝ่ายยื่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม นายจ้าง ได้ตัดเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเดือนหนังสือเดือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

๔.๕) ละทิ้งหน้าเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดกันหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันควร

๔.๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

๕) บริษัทจะจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่พนักงานที่มีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชยดังนี้

๕.๑) พนักงานที่ทำงานกับบริษัทติดต่อกันมาครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี โดยรวมวันหยุดวันลาและวันที่บริษัทสั่งให้หยุดด้วยแล้ว จะได้รับเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน

๕.๒) พนักงานที่ทำงานกับบริษัทติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี โดยรวมวันหยุดวันลาและวันที่บริษัทสั่งให้หยุดด้วยแล้ว จะได้รับเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๕๐ วัน

๕.๓) พนักงานที่ทำงานกับบริษัทติดต่อกันมาครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี โดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่บริษัทสั่งให้หยุดด้วยแล้ว จะได้รับเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน

๕.๔) พนักงานที่ทำงานกับบริษัทติดต่อกันมาครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี โดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่บริษัทสั่งให้หยุดด้วยแล้ว จะได้รับเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๔๐ วัน

๕.๕) พนักงานที่ทำงานกับบริษัทติดต่อกันมาครบ ๑๐ ปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่บริษัทสั่งให้หยุดด้วยแล้ว จะได้รับเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน

๖) การเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างจะปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑) แจ้งวันที่เลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน

ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถแจ้งได้ หรือแจ้งการเลิกจ้างน้อยกว่า ๖๐ วัน จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖๐ วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน ๖๐ วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

๖.๒) จ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มจากค่าชดเชยปกติตามข้อ ๕ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกิน ๖ ปีขึ้นไป โดยจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕ วันต่อการทำงานครบ ๑

ปีหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๑๕ วันสุดท้ายต่อการทำงานครบ ๑ ปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย ทั้งนี้ ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๖๐ วัน หรือ ไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน ๓๖๐ วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

กรณีระยะเวลาทำงาน ไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็น การทำงานครบหนึ่งปี

๗) ในกรณีที่บริษัทมีความจำเป็นต้องย้ายสถานประกอบกิจการ ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น และมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของพนักงานหรือครอบครัว บริษัทจะปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑) บริษัทต้องแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีที่บริษัทไม่สามารถแจ้งได้ หรือแจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการน้อยกว่า ๓๐ วัน บริษัทจะจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน

๗.๒) หากพนักงานไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย พนักงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ โดยพนักงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าของอัตราค่าชดเชยที่พนักงานมีสิทธิได้รับตามข้อ ๕ พนักงานมีสิทธิอื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พิจารณาภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการว่าเป็นกรณีที่บริษัทต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือพนักงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่

๒.๕.๗ สวัสดิการ

บริษัทจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ให้กับพนักงานของบริษัทดังต่อไปนี้

๑) บริษัทจะจ่ายเงินสงเคราะห์ในกรณีที่พนักงานหรือสมาชิกในครอบครัวของพนักงานเสียชีวิตเป็นเงินจำนวนหนึ่ง ตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

๒) บริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพของพนักงานปีละ ๑ ครั้ง ตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

๓) บริษัทจัดให้มีงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

๔) บริษัทจัดให้มีการท่องเที่ยวประจำปี ตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

๕) บริษัทจัดให้มีการแจกชุดฟอร์มให้กับพนักงาน ตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

๖) บริษัทจัดให้มีการออกเงินค่าใช้จ่าย กรณีที่พนักงานเดินทางไปต่างประเทศเพื่อทำงานให้กับบริษัท ตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

๗) การจัดสวัสดิการดังกล่าว บริษัทและพนักงานอาจตกลงยกเลิก หรือเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมได้ตามสถานการณ์หรือความจำเป็นของชีวิตและธุรกิจ

๒.๕.๘ กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มเติม

๑) การหยุดกิจการชั่วคราว

ในกรณีที่บริษัทมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว อันมิใช่เหตุสุดวิสัย บริษัทจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ๗ วัน และจ่ายเงินในระหว่างการหยุดกิจการในอัตราร้อยละ ๑๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ถูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ

๒) เรื่องอื่น ๆ

๒.๑) ในด้านลิขสิทธิ์ทางปัญญา ให้ถือว่า การวิจัย ค้นคว้า การริเริ่มสิ่งประดิษฐ์ การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรืออื่น ๆ โดยพนักงาน ตามที่ระบุไว้ใน พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ หากกระทำโดยวิถีทางแห่งการจ้างงานโดยใช้เวลาหรือทุนทรัพย์หรืออุปกรณ์ของบริษัท ให้ลิขสิทธิ์ของงานนั้น ๆ เป็นของบริษัท

๒.๒) พนักงานต้องไม่นำผลงานของบุคคลอื่นมาแอบอ้างให้บริษัทเชื่อว่าเป็นผลงานจากการค้นคว้าของตน อันเป็นเหตุให้บริษัทนำมาใช้จนอาจทำให้บริษัทตกอยู่ในฐานะผิดกฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์ หากเกิดความเสียหายในเรื่องนี้ขึ้น พนักงานจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายทั้งหมดนั้น

๒.๓) ในระหว่างปฏิบัติงานกับบริษัท พนักงานต้องไม่นำผลงานของบุคคลภายนอกมาใช้ หรือมาบรรจู่ไว้ในคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์การสื่อสารของบริษัท ภายในสถานที่ทำงานของบริษัทหากเกิดความเสียหายขึ้นในกรณีที่บริษัทอาจตกเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยในเรื่องดังกล่าว พนักงานต้องชดใช้ค่าเสียหายทั้งหมดนั้น

๒.๔) เพื่อเป็นการร่วมมือกันป้องกันปัญหาเสพคิดในสถานประกอบการ พนักงานยินยอมให้บริษัทตรวจสอบหาเสพคิดในตัวพนักงานได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

๓) กฎระเบียบอื่น ๆ

๓.๑) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับแผนกใดแผนกหนึ่งเป็นการเฉพาะให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับในการทำงานนี้ด้วย

๓.๒) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือประเพณีปฏิบัติที่ยึดถือกันตลอดมา

๓.๓) ระเบียบ กฎ หรือข้อบังคับใด ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

๔) การแก้ไขเปลี่ยนแปลง

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้ได้จัดทำขึ้น ให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว แต่อย่างไรก็ตามบริษัทสงวนไว้ซึ่งสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลง แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้ได้ตามความเหมาะสม และตามกาลเวลา หรือเป็นไปตามสภาพกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้ บริษัทจะประกาศให้พนักงานทราบล่วงหน้า

๕) การบังคับใช้

๕.๑) ให้พนักงานทุกระดับ ศึกษาข้อบังคับการทำงานนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง

๕.๒) พนักงานทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติตามข้อบังคับการทำงานนี้ไม่ได้

๕.๓) พนักงานระดับบังคับบัญชาและระดับบริหาร เป็นผู้ควบคุมดูแลให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด๓๒

๒.๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๘ ประกอบกับมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้

^{๓๒}บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด, ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด, (นครปฐม : บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด, ๒๕๓๗), หน้า ๓-๒๓.

โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๔ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ระหว่างบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” และคำว่า “การทำงานล่วงเวลา” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๑๕ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(๒) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(๕) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงาน ต่าง ๆ ทั้งภาครัฐเอกชน และประชาชนทั่วไป

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมายในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๘๒ การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตามมาตรา ๘๕ จะต้องมีการประชุม ไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ ๒ คนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องมีอย่างน้อย ๒ ใน ๓ ของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือคราวใดถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องมีอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๘๔ ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๘๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๘๔/๑ ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน ๕ คนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย

วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๖ มาตรา ๘๗ มาตรา ๘๘ มาตรา ๘๙ และมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๘๖ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ

ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา ๘๘ เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๙ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตาม มาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผล ใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่ เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผล ใช้บังคับ

มาตรา ๙๑ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
- (๒) จัดทำแผนงาน โครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงานภาวะการ ครอบงำ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่ เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่น ต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

(๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๑๐ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา ๗๕ มาตรา ๗๔

และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามมาตรา ๗๕ มาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๑ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากบทบัญญัติในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้^{๓๓}

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง

^{๓๓} สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ๒๕๕๑), หน้า ๑๕-๒๑.

๒.๗ สภาพพื้นที่ทำวิจัย

๒.๗.๑ ประวัติความเป็นมา

บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี(ไทยแลนด์) จำกัด ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นบริษัทที่ผลิตสินค้าระบบเสียงแบบครบวงจรเป็นของตนเองภายใต้ชื่อ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด สินค้าที่ผลิตเองชิ้นแรกคือ วิทยุ AM ยี่ห้อสิงห์สยาม หลังจากนั้นก็ผลิตวิทยุแอมเนออร์ FM- AM เป็นครั้งแรกในประเทศไทยภายใต้แบรนด์ “NPE” ต่อมาก็ได้ผลิตเครื่องเสียงกลางแจ้งตัวอื่นๆ เป็นพวกเพาเวอร์แอมป์รีฟลาย, ปรีแอมป์, มิกเซอร์, เพาเวอร์มิกเซอร์, มิกเซอร์ไมโครโฟน, มิกเซอร์เอกโค, เอกโค, อิเล็กทรอนิกส์ครอสโอเวอร์, กราฟฟิเคอควอลิเซอร์, อินทิเกรตแอมป์, เครื่องขยายเสียงดีครอยนต์, ญูนเนออร์, เทปและชุดคิทต่างๆ เพื่อต้องการให้ไลน์สินค้ามีความครบวงจร รวมถึงงานโลหะต่างๆ โดยมีการรับจ้างผลิตงานโลหะ (OEM) เนื่องจากเรามีแผนกวิจัยและพัฒนาสินค้าเริ่มจากการผลิตหม้อแปลงเอง รวมทั้งแผนกงานโลหะก็มีการผลิตชิ้นงานโลหะเอง ตั้งแต่งานเจาะพับ ฟันตี และการสกรีนหน้าปัดเครื่อง แบบครบวงจร เรามีความภูมิใจมากถึงคุณภาพสินค้าที่ได้มาตรฐาน ด้วยสโลแกน “มุ่งมั่นพัฒนา สินค้ามีมาตรฐาน จับไว้ในระบบงาน บริการเพื่อลูกค้าพอใจ”

๒.๗.๒ พันธกิจของบริษัท

ผู้ผลิตสินค้าเครื่องเสียงและงานโลหะ ซึ่งดำเนินตามนโยบายหลัก ดังนี้

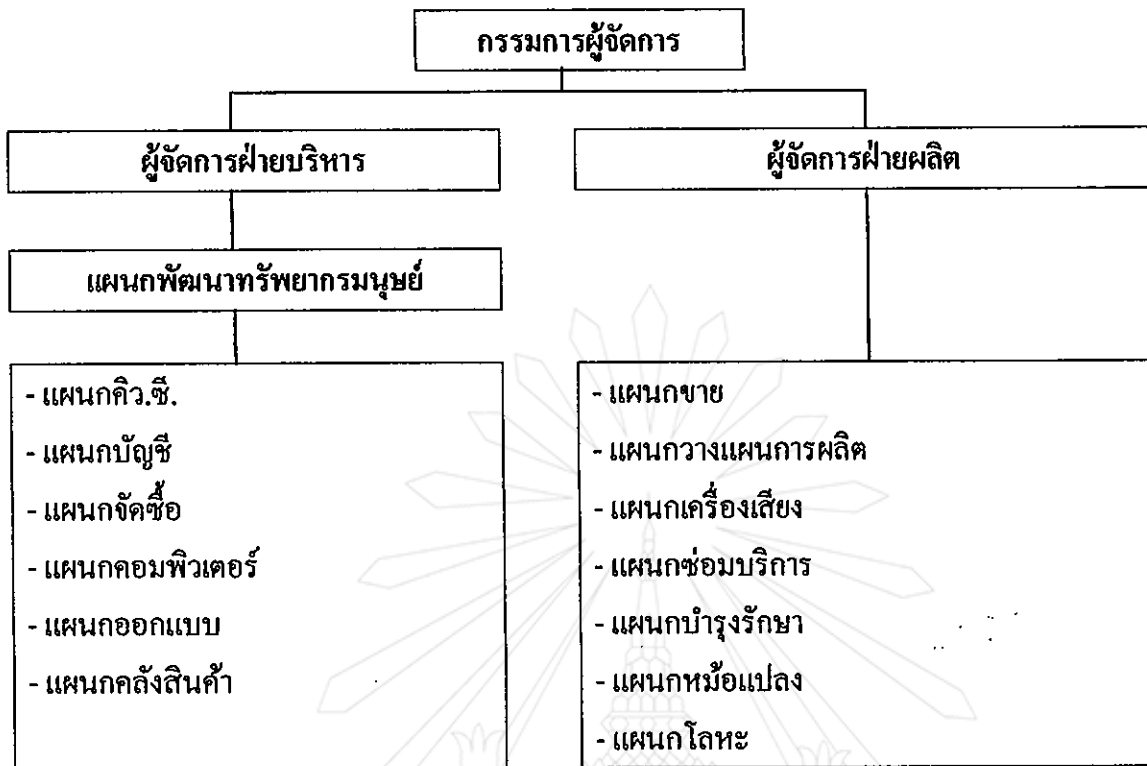
- ๑) ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของตลาด มีการพัฒนาสินค้าอย่างต่อเนื่อง
- ๒) มุ่งเน้นเรื่องการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สินค้าเป็นราคาที่สมเหตุสมผล คู่ค้าและแข่งขันได้
- ๓) มีช่องทาง การจัดจำหน่ายทั่วประเทศ ทั้งขายส่งขายปลีก และขายผ่านอินเทอร์เน็ต
- ๔) มีวิศวกรให้คำปรึกษาแก่ลูกค้า และมีการซ่อมบริการหลังการขาย

๒.๗.๓ วิสัยทัศน์ขององค์กร

ผู้นำอันดับหนึ่งในประเทศไทยด้านการผลิตเครื่องเสียงที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาสินค้ารวมถึงมีบริการหลังการขายที่ดี เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด และองค์กรมีการเติบโตของยอดขายอย่างต่อเนื่อง ภายในพ.ศ. ๒๕๕๕

๒.๗.๔ โครงสร้างการบริหารองค์กร

บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ได้จัดโครงสร้างองค์กรออกเป็น ๑๔ แผนกดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างการบริหารองค์กร

๒.๗.๕ กลยุทธ์

- ๑) ผลิตภัณฑ์ที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง (Vareity Product and Differentiate Product)
- ๒) ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ได้ทันความต้องการของลูกค้า (Quality Product and On-time Delivery)
- ๓) มีบริการหลังการขาย ทั้งด้านการให้คำปรึกษา การติดตั้งสินค้า และการซ่อมสินค้า (After Sale Service)
- ๔) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับลูกค้า (Customer Relationship Management : CRM)

๒.๗.๖ ผู้นำ

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถคาดการณ์ถึงแนวโน้มของตลาดในอนาคตและสามารถปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวโน้มที่เปลี่ยนไป เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการผลักดันองค์กรให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒.๗.๗ ที่ตั้ง

บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ ๒๘/๕ หมู่ ๒ ถนนบางกอกน้อย-นครชัยศรี ตำบลบางเคศ อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม

๒.๗.๘ ประชากร

บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีพนักงานทั้งหมดจำนวน ๒๓๐ คน^{๑๑} สรุปได้ว่า บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ก่อตั้งเมื่อพ.ศ. ๒๕๓๖ เป็นบริษัทที่ผลิตสินค้าระบบเสียงแบบครบวงจรเป็นของตนเองภายใต้ชื่อ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด สินค้าที่ผลิตเองชิ้นแรกคือ วิทยุ AM ยี่ห้อสิงห์สยาม ด้วยสโลแกน “มุ่งมั่นพัฒนาสินค้ามีมาตรฐาน ฉับไวในระบบงาน บริการเพื่อลูกค้าพอใจ” มีพนักงานทั้งหมดจำนวน ๒๓๐ คน

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กล่าวถึงผลงานวิจัยที่หลายท่านได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

รักษณีย์ มหามพวงค์ชัย ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เครื่องสุขภัณฑ์อเมริกันสแตนดาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า

๑) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับมาก นอกนั้นมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้ง ๔ ด้าน โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ตามลำดับ

๒) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายสำนักงาน และ พนักงานประจำรายเดือน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับพนักงานฝ่ายสำนักงาน และพนักงานประจำรายเดือน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษา พนักงานฝ่ายสำนักงาน และพนักงานประจำรายเดือน ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับอายุ ระยะเวลาดำเนินการ

^{๑๑}บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด, รายงานอัตรากำลังคน บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด, (นครปฐม : ม.ป.ท., ม.ป.ป.), หน้า ๒.

การปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายสำนักงาน และพนักงานประจำรายเดือน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายสำนักงาน และพนักงานประจำรายเดือน^๔

ชนสิทธิ์ พุทธิพิทักษ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สายงานและลักษณะงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ถึงร้อยละ ๓๕ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^๕

สุมณฑา โรจรุจิพงษ์ ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยนโพรเซนโปรดักส์ จำกัด” พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยนโพรเซนโปรดักส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านระเบียบวินัย และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัยได้แก่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ การได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน งานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ความสามารถในการแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติได้ ความสามารถในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติได้ และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ

^๔รัชนี มหานพวงศ์ชัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เครื่องสุขภัณฑ์อเมริกันสแตนดาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๔, ๑๒๔ หน้า.

^๕ชนสิทธิ์ พุทธิพิทักษ์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา), ๒๕๔๖, ๘๕ หน้า.

ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถมีผลต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน งานที่ทำตรงกับความถนัด ลักษณะงานมีความท้าทาย ความเป็นอิสระในระหว่างการทำงาน และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่ศึกษา

ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ การได้รับโอกาสอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และการมีโอกาสนำหน้าในงานที่ปฏิบัติ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล

ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสม ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน และความสะดวกของสถานที่ทำงาน

ด้านการนิเทศงานมีผลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน และการช่วยเหลือกันจากเพื่อนร่วมงาน^{๓๓}

บรรพต ศรีวิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยปรากฏดังนี้

๑) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

๒) ผู้บังคับบัญชา

^{๓๓}สุมณฑา โรจรุจิพงษ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน โฟรเซน โปรดักต์”, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๕, ๑๒๖ หน้า.

- ๓) ความรับผิดชอบ
- ๔) ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- ๕) สภาพการทำงาน
- ๖) ความยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ
- ๗) รายได้และสวัสดิการ
- ๘) นโยบายและการบริหาร
- ๙) ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานและระดับพนักงาน หน่วยงาน สำหรับแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงานบริษัท คือ ผู้บริหารจึงควรนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์โดยการทำให้พนักงานบริษัท เกิดปัจจัยที่เกิดขึ้น ภายในตนเองให้สูงขึ้น โดยไม่ต้องใช้งบประมาณแต่ประการใด เพียงแต่ใช้นโยบาย แผนการและ เทคนิควิธีการเท่านั้น จะแตกต่างจากการเพิ่มความพึงพอใจที่เป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งผู้บริหารจะต้อง ไม่ละเลยปัจจัยภายนอก เช่นรายได้และสวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ นับเป็นสิ่งสำคัญที่ จะทำให้พนักงานบริษัทอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นใจว่าการเป็นพนักงานบริษัท ไม่ค่อยไปกว่าการเป็นพนักงานในองค์กรอื่น^{๓๔}

ฉันทฐา กริทธิธัญ ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ” ผลการวิจัยพบว่า

๑) พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้าน ความมั่นคงในงาน ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

๒) พนักงานมหาวิทยาลัยชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและใน แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

๓) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปีมีความพึง

^{๓๔}บรรพต ศรีวิเศษ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีโนมอเตอร์ ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด”, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๐, ๗๔ หน้า.

พอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ๒๕-๓๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

๔) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

๕) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

๖) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน^{๓๕}

สุภาณี จินดาหลวง ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน” พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ และมีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง ๑-๓ ปี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก บังคับใจอยู่ในระดับมากบังคับเกือบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุสถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ในบังคับใจ พบว่า ตำแหน่งข้าราชการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้าง

^{๓๕} ภัทรา กริหิรัญ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๕๐, ๑๑๓ หน้า.

ทั่วไป ส่วนรายค้านในปัจจัยเกื้อหนุน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง ๑-๓ ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน สูงกว่า ๖ ปี ขึ้นไป^{๔๐}

วรรณรัช บุญสวัสดิ์ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมแกรนด์มิลเลนเนียม สุขุมวิท” ผลการวิจัยพบว่า

๑) พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานสูงสุด รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน เป็นความพึงพอใจปานกลาง

๒) พนักงานที่มีเพศต่างกัน คือเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓) พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔) พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕) พนักงานที่มีระดับรายได้ และเงินค่าบริการ ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๖) พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๗) ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ

ฝ่ายบริหารควรเร่งปรับปรุงสร้างมาตรฐานของความพึงพอใจให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นด้วย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ

^{๔๐}สุภาณี จินดาหลวง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง), ๒๕๕๐, ๑๐๑ หน้า.

นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้ และควรมีการปรับปรุงมาตรฐานการจ้างงาน โดยพิจารณาการปรับฐานเงินเดือนขึ้นค่าให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน^{๕๑}

มณีเนตร ทองสิมา ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด” พบว่า ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ซีจีจำกัด เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง ๕ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้องการในสัมพันธภาพ ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ทำให้ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันและพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน^{๕๒}

ภวารี มิตรภินันท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท อีมิสชั่น คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด” พบว่า พนักงานบริษัท อีมิสชั่น คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากด้านระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕^{๕๓}

^{๕๑}วรรณรัช บุญสวัสดิ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมแกรนด์-มิลเลนเนียม สุขุมวิท”, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๕๓, ๕๕ หน้า.

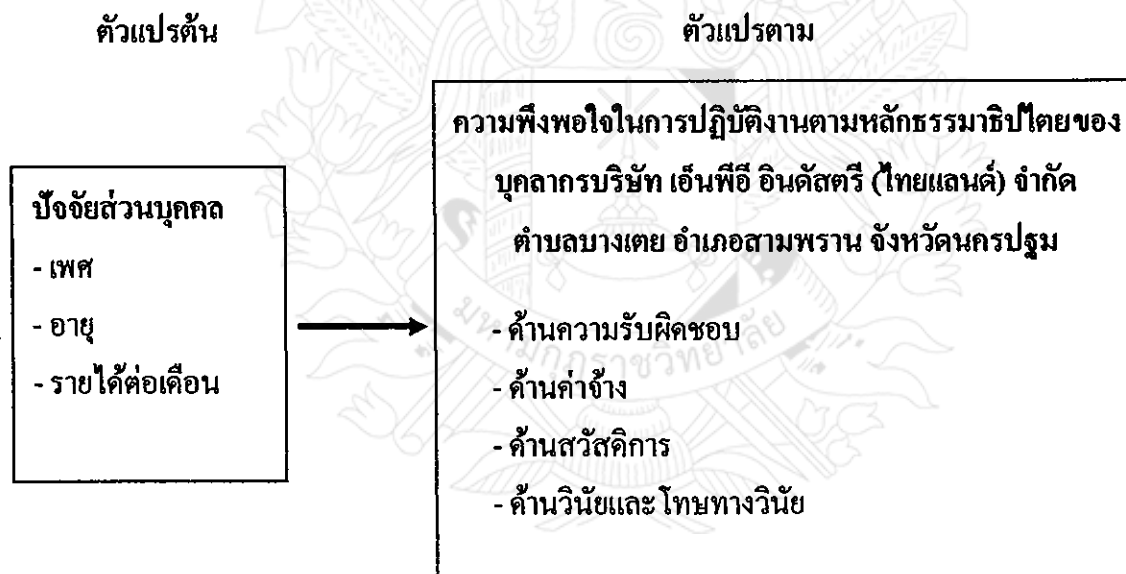
^{๕๒}มณีเนตร ทองสิมา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด”, การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๕๓, ๕๕ หน้า.

^{๕๓}ภวารี มิตรภินันท์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท อีมิสชั่น คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด”, การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๕๕, ๑๑๒ หน้า.

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการศึกษาในประเด็น ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกประเด็นที่ต้องการศึกษา ได้แก่ ๑) ด้านความรับผิดชอบ, ๒) ด้านค่าจ้าง, ๓) ด้านสวัสดิการ และ ๔) ด้านวินัยและโทษทางวินัย

๒.๕ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทั้ง ๔ ด้าน อันได้แก่ ๑) ด้านความรับผิดชอบ, ๒) ด้านค่าจ้าง, ๓) ด้านสวัสดิการ และ ๔) ด้านวินัยและโทษทางวินัย จากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด^{๔๔} มากำหนดกรอบแนวคิดดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

^{๔๔}บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด, ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด, อ้างแล้ว, หน้า ๓-๒๓.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- ๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวัดค่าตัวแปร
- ๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑ ประชากร ได้แก่ บุคลากรของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัดรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๓๐ คน

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน ๑๔๔ คน โดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

๓.๒ เทคนิควิธีการการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)* จากบัญชีรายชื่อบุคลากรของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน ๒๓๐ คน และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๑๔๔ คน แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย

*บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ุวิวิยาสาสน, ๒๕๔๕), หน้า ๔๓.

(Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยวิธีหยิบครั้งละ ๑ ใบ และนำใบที่หยิบได้คืนเข้าที่เดิมแล้วจับสลากอีกจนครบตามจำนวนที่ต้องการ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยจัดสร้างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสำรวจการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๒๐ ข้อ โดยจำแนกออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านความรับผิดชอบ จำนวน ๕ ข้อ
- ๒) ด้านค่าจ้าง จำนวน ๕ ข้อ
- ๓) ด้านสวัสดิการ จำนวน ๕ ข้อ
- ๔) ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำนวน ๕ ข้อ

ลักษณะการให้คะแนนใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)^๒ แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
มากที่สุด	๕
มาก	๔
ปานกลาง	๓
น้อย	๒
น้อยที่สุด	๑

^๒รองศาสตราจารย์พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด), (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐๗.

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดคือให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็น

๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๓.๔.๑ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓.๔.๒ สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม ๒ ประเภทคือ แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

๓.๔.๓ นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

๓.๔.๔ นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน คือ

๑) นายวิญญู กิณะเสน

วุฒิการศึกษา	ศน.ม. (พุทธศาสนศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

๒) นางกรรณา ชันทอง

วุฒิการศึกษา	ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

๓) นายเกษม ละอองเอี่ยม

วุฒิการศึกษา	ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้จัดการฝ่ายผลิตบริษัทไทยเฟิง จำกัด

เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม

๓.๔.๕ นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) ตามสูตรดังนี้^๑

สูตร	IOC	=	$\frac{\sum x}{N}$
เมื่อ	IOC		แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum X$		แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N		แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+๑		แน่ใจว่าสอดคล้อง
	๐		ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-๑		แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ ๐.๖๖ ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน ๒๐ ข้อ ใช้ได้ทั้งหมด ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง ๐.๖๖-๑.๐๐

๓.๔.๖ ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

๓.๔.๗ นำแบบสอบถามไปใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (@-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๒ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ ๐.๕๕

๓.๔.๘ นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ ขอนหนังสือจากห้องเรียนบัณฑิตศึกษา ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ถึงกรรมการผู้จัดการฝ่ายบริหาร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม

^๑ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณ์เลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา, (นครปฐม : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๕.

^๒กัลยา วานิชย์บัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๓๕.

ข้อมูลจากบุคลากรของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕.๒ ตั้งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

๓.๕.๓ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

๓.๕.๔ เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จำนวน ๑๔๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

๓.๕.๕ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

๓.๖ การวัดค่าตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลผลค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามในค่าต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้^๕

จำนวนระดับคะแนนสูงสุด – จำนวนระดับคะแนนต่ำสุด

จำนวนระดับคะแนนทั้งหมด

$$\frac{๕-๑}{๕} = \frac{๔}{๕} = ๐.๘$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง

การแปลผล

๔.๒๑ – ๕.๐๐

ระดับความพึงพอใจ.....มากที่สุด

๓.๔๑ – ๔.๒๐

ระดับความพึงพอใจ.....มาก

๒.๖๑ – ๓.๔๐

ระดับความพึงพอใจ.....ปานกลาง

๑.๘๑ – ๒.๖๐

ระดับความพึงพอใจ.....น้อย

๑.๐๐ – ๑.๘๐

ระดับความพึงพอใจ.....น้อยที่สุด

^๕ณรงค์ โพธิ์พฤกษานนท์, ระเบียบวิธีวิจัย : แนวการเขียนเค้าโครงงานวิจัยและรายงานการวิจัยประจำภาค, (กรุงเทพมหานคร : ดวงแก้ว, ๒๕๔๖), หน้า ๘๗.

๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๗.๑ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติบรรยาย คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๗.๒ วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๗.๓ ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในด้านต่าง ๆ กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุและรายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

๓.๗.๔ วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย ๒ ประเภท ได้แก่

๓.๘.๑ สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๘.๒ สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

๑) การหาค่าร้อยละ (Percentage)^๖

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

$$P = \text{ค่าร้อยละ}$$

$$X = \text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

๒) การหาค่าเฉลี่ย (Mean)^๗

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

๓) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)^๘

$$S = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

$$S = \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

^๖นิภา เมธธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๘.

^๗สังศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๓), หน้า ๕๕.

^๘ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยา-สาส์น, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑.

๔) การทดสอบสมมติฐาน (t-test)^๕

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

t = ค่าที-เทสท์ (t- test)

$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

๕) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) หรือ (F-test)^๖

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

^๕นิภา เมธาวีรัชย์, วิทยาการวิจัย, อ่างแก้ว, หน้า ๒๓๘.

^๖เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๐.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ ๓ ประการ คือ

๑) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน ๑๔๔ คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยวิธีหยิบบัตรละ ๑ ใบ และนำใบที่หยิบได้คืนเข้าที่เดิมแล้วจับสลากอีกจนครบตามจำนวนที่ต้องการในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๒ ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ บัญชีส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย

อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรของบริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งมีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๘๗	๖๐.๔๐
หญิง	๕๗	๓๙.๖๐
รวม	๑๔๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๐ และเพศหญิง จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖๐

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัด นครปฐม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา	๕๘	๔๐.๓๐
ตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี	๔๗	๓๒.๖๐
ตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี	๒๑	๑๔.๖๐
ตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป	๑๘	๑๒.๕๐
รวม	๑๔๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามอายุตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐ รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๐ และน้อยที่สุด คือ อายุตั้งแต่ ๔๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัด นครปฐม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๗	๑๘.๘๐
รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท	๖๘	๔๗.๒๐
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๖	๑๘.๐๐
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒๓	๑๖.๐๐
รวม	๑๔๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒๐ รองลงมา คือ รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๐ และน้อยที่สุด คือ รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๐

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัด นครปฐม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑) ด้านความรับผิดชอบ	๓.๘๕	๐.๓๑	มาก
๒) ด้านค่าจ้าง	๓.๖๕	๐.๓๓	มาก
๓) ด้านสวัสดิการ	๓.๖๒	๐.๓๕	มาก
๔) ด้านวินัยและโทษทางวินัย	๓.๕๓	๐.๔๐	มาก
รวม	๓.๘๑	๐.๑๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวินัยและโทษทางวินัย อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความ รับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับคำสั่ง ได้รับมอบหมายงาน ตามหน้าที่อย่างโปร่งใส	๓.๔๕	๐.๗๔	มาก
๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการจ้างอย่างเป็นธรรม	๓.๖๒	๐.๖๒	มาก
๓) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	๓.๕๔	๐.๗๖	มาก
๔) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการ โยกย้ายอย่างเป็นธรรม	๔.๑๗	๐.๘๐	มาก
๕) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการกำหนดวิธีการทำงานตามความ รับผิดชอบถูกต้องตามระเบียบ	๔.๑๐	๐.๗๒	มาก
รวม	๓.๘๕	๐.๓๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการ โยกย้ายอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการกำหนดวิธีการทำงานตามความรับผิดชอบถูกต้องตามระเบียบ อยู่ใน ระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับคำสั่ง ได้รับมอบหมายงาน ตามหน้าที่อย่างโปร่งใส อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง

ด้านค่าจ้าง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้องตามระเบียบ	๓.๖๕	๐.๕๐	มาก
๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรมชาติ	๓.๔๔	๐.๘๕	มาก
๓) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าทำงานและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรมชาติ	๔.๐๕	๐.๕๕	มาก
๔) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดอย่างโปร่งใส	๓.๕๘	๐.๘๔	มาก
๕) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าทำงานและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดอย่างโปร่งใส	๓.๕๑	๐.๖๕	มาก
รวม	๓.๖๕	๐.๓๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าทำงานและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรมชาติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดอย่างโปร่งใส อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรมชาติ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการอย่างโปร่งใส	๓.๕๕	๐.๕๔	มาก
๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการตรวจสอบคุณภาพและมีชุดฟอร์ม อย่างเป็นทางการ	๔.๐๓	๐.๖๕	มาก
๓) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีค่าใช้จ่ายในการไปทำงานให้ทาง บริษัทยังต่างประเทศอย่างเป็นทางการ	๓.๑๓	๐.๖๕	ปานกลาง
๔) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการจัดงานเลี้ยงเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามระเบียบ	๓.๔๗	๐.๕๗	มาก
๕) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการจัดท่องเที่ยวเป็นไปอย่าง ถูกต้องตามระเบียบ	๔.๐๑	๐.๗๑	มาก
รวม	๓.๗๒	๐.๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการตรวจสอบคุณภาพและมีชุดฟอร์มอย่างเป็นทางการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการจัดท่องเที่ยวเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีค่าใช้จ่ายในการไปทำงานให้ทางบริษัทยังต่างประเทศอย่างเป็นทางการ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย

ด้านวินัยและโทษทางวินัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รู้ครบถ้วนถึงเวลาทำงานอย่างโปร่งใส	๓.๕๓	๐.๘๖	มาก
๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเกี่ยวกับการโอนตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ	๔.๒๔	๐.๖๐	มากที่สุด
๓) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเกี่ยวกับการย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ	๓.๖๒	๐.๖๖	มาก
๔) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ	๔.๒๕	๐.๖๖	มากที่สุด
๕) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนออกไปนอกสถานที่ทำงานในเวลาทำงานอย่างถูกต้องตามระเบียบ	๓.๔๕	๐.๖๖	มาก
รวม	๓.๕๓	๐.๔๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านวินัยและ โทษทางวินัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเกี่ยวกับการ โอนตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนออกไปนอกสถานที่ทำงานในเวลาทำงานอย่างถูกต้องตามระเบียบ อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านวินัยและโทษทางวินัย และ โดยรวมทั้ง ๔ ด้านแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๘๗	๓.๘๖	๐.๒๘	มาก
หญิง	๕๗	๓.๘๔	๐.๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (๒-tailed)
ชาย	๘๗	๓.๘๖	๐.๒๘	๐.๔๕	๐.๖๔
หญิง	๕๗	๓.๘๔	๐.๓๕		

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๘๗	๓.๗๓	๐.๓๘	มาก
หญิง	๕๗	๓.๗๘	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (๒-tailed)
ชาย	๘๗	๓.๗๓	๐.๓๘	-๐.๗๓	๐.๔๖
หญิง	๕๗	๓.๗๘	๐.๓๔		

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๘๗	๓.๗๑	๐.๔๐	มาก
หญิง	๕๗	๓.๗๒	๐.๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (๒-tailed)
ชาย	๘๗	๓.๗๑	๐.๔๐	-๐.๒๒๒	๐.๘๒๒
หญิง	๕๗	๓.๗๒	๐.๓๖		

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๘๗	๓.๕๓	๐.๓๕	มาก
หญิง	๕๗	๓.๕๓	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยด้านวินัยและโทษทางวินัย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (๒-tailed)
ชาย	๘๗	๓.๕๓	๐.๓๕	๐.๐๓	๐.๕๗
หญิง	๕๗	๓.๕๓	๐.๔๑		

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยด้านวินัยและโทษทางวินัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๘๗	๓.๘๑	๐.๒๐	มาก
หญิง	๕๗	๓.๘๒	๐.๑๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (๒-tailed)
ชาย	๘๗	๓.๘๑	๐.๒๐	-๐.๒๖	๐.๗๕
หญิง	๕๗	๓.๘๒	๐.๑๗		

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา	๕๘	๓.๘๑	๐.๓๔	มาก
ตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี	๔๗	๓.๕๑	๐.๒๕	มาก
ตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี	๒๑	๓.๘๖	๐.๓๗	มาก
ตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป	๑๘	๓.๘๒	๐.๒๔	มาก
รวม	๑๔๔	๓.๘๕	๐.๓๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่อายุตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ อายุตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑	๓	๐.๑๐	๑.๐๖	๐.๓๖
ภายในกลุ่ม	๑๓.๖๔	๑๔๐	๐.๐๙		
รวม	๑๔.๐๕	๑๔๓			

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา	๕๘	๓.๖๑	๐.๓๘	มาก
ตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี	๔๖	๓.๖๘	๐.๔๑	มาก
ตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี	๒๑	๓.๖๘	๐.๒๖	มาก
ตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป	๑๘	๓.๖๖	๐.๓๓	มาก
รวม	๑๔๓	๓.๖๕	๐.๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านค่าจ้าง จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่อายุตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี และตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ อายุตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖	๓	๐.๐๕	๐.๓๘	๐.๖๖
ภายในกลุ่ม	๑๕.๖๓	๑๔๐	๐.๑๑		
รวม	๑๕.๗๙	๑๔๓			

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตาม อายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา	๕๘	๓.๖๕	๐.๓๘	มาก
ตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี	๔๖	๓.๖๘	๐.๓๕	มาก
ตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี	๒๑	๓.๘๑	๐.๓๕	มาก
ตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป	๑๘	๓.๖๘	๐.๓๘	มาก
รวม	๑๔๓	๓.๖๒	๐.๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่อายุตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ อายุตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี อยู่ใน ระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอ สามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๕	๓	๐.๑๓	๐.๘๖	๐.๔๖
ภายในกลุ่ม	๒๑.๓๘	๑๔๐	๐.๑๕		
รวม	๒๑.๗๓	๑๔๓			

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มี อายุต่างกัน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา	๕๘	๓.๕๓	๐.๔๐	มาก
ตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี	๔๓	๓.๕๕	๐.๔๔	มาก
ตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี	๒๑	๓.๕๘	๐.๓๒	มาก
ตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป	๑๘	๓.๘๓	๐.๔๑	มาก
รวม	๑๔๐	๓.๕๓	๐.๔๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่อายุตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ อายุตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๔	๓	๐.๐๘	๐.๔๕	๐.๖๘
ภายในกลุ่ม	๒๓.๑๐	๑๔๐	๐.๑๖		
รวม	๒๓.๓๔	๑๔๓			

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านวินัยและโทษทางวินัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา	๕๘	๓.๗๘	๐.๒๒	มาก
ตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี	๔๗	๓.๘๓	๐.๑๓	มาก
ตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี	๒๑	๓.๘๖	๐.๒๐	มาก
ตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป	๑๘	๓.๘๐	๐.๑๘	มาก
รวม	๑๔๔	๓.๘๑	๐.๑๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่อายุตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ อายุตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๐	๓	๐.๐๓	๐.๕๕	๐.๘๑
ภายในกลุ่ม	๕.๑๒	๑๔๐	๐.๐๓		
รวม	๕.๒๓	๑๔๓			

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๗	๓.๗๘	๐.๓๑	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท	๖๘	๓.๘๖	๐.๓๑	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๖	๓.๕๓	๐.๓๒	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒๓	๓.๘๔	๐.๒๘	มาก
รวม	๑๔๔	๓.๘๕	๐.๓๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามช่วงรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๘	๓	๐.๐๙	๐.๕๗	๐.๘๐
ภายในกลุ่ม	๑๓.๗๖	๑๔๐	๐.๐๙		
รวม	๑๔.๐๔	๑๔๓			

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๗	๓.๗๑	๐.๓๕	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท	๖๘	๓.๗๐	๐.๓๖	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๖	๓.๘๐	๐.๓๕	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒๓	๓.๘๖	๐.๓๕	มาก
รวม	๑๔๔	๓.๗๕	๐.๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านค่าจ้าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามช่วงรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๑	๓	๐.๒๐	๑.๔๕	๐.๒๑
ภายในกลุ่ม	๑๕.๒๗	๑๔๐	๐.๑๑		
รวม	๑๕.๘๘	๑๔๓			

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๗	๓.๗๔	๐.๔๒	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท	๖๘	๓.๖๗	๐.๔๐	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๖	๓.๗๕	๐.๓๔	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒๓	๓.๗๘	๐.๓๖	มาก
รวม	๑๔๔	๓.๗๒	๐.๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามช่วงรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๔	๓	๐.๐๘	๐.๕๒	๐.๖๖
ภายในกลุ่ม	๒๑.๕๓	๑๔๐	๐.๑๕		
รวม	๒๑.๗๗	๑๔๓			

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๗	๓.๕๕	๐.๓๐	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท	๖๘	๓.๕๕	๐.๓๘	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๖	๓.๕๖	๐.๔๕	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒๓	๓.๘๐	๐.๔๕	มาก
รวม	๑๔๔	๓.๕๓	๐.๔๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามช่วงรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท และรายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและโทษทางวินัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๓	๓	๐.๑๔	๐.๘๕	๐.๔๔
ภายในกลุ่ม	๒๒.๕๐	๑๔๐	๐.๑๖		
รวม	๒๓.๓๔	๑๔๓			

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้านวินัยและโทษทางวินัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๗	๓.๗๕	๐.๑๖	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท	๖๘	๓.๘๐	๐.๒๑	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๖	๓.๘๖	๐.๑๖	มาก
รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒๓	๓.๘๒	๐.๑๕	มาก
รวม	๑๔๔	๓.๘๑	๐.๑๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามช่วงรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕	๓	๐.๐๓	๐.๘๑	๐.๕๘
ภายในกลุ่ม	๕.๑๔	๑๔๐	๐.๐๓		
รวม	๕.๒๓	๑๔๓			

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
๑) การพิจารณาเกี่ยวกับการจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย บางครั้งไม่เป็นธรรม	๑๔	๑) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรยึดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดวิธีการทำงานตามความรับผิดชอบถูกต้องตามระเบียบ อย่างไรก็ตาม	๕
๒) ความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ	๑๑	๒) บริษัทจึงต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	๘
รวม	๒๕	รวม	๑๓

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๔๒ คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ มากที่สุด คือ การพิจารณาเกี่ยวกับการจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การ โยกย้าย บางครั้งไม่เป็นธรรม ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรยึด

หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดวิธีการทำงานตามความรับผิดชอบถูกต้องตามระเบียบ อย่างโปร่งใส นอกจากนี้ความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนั้นบริษัทจึงต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
๑) การขึ้นค่าจ้างประจำปี ขาดความเสมอภาคและยุติธรรม	๒๕	๑) ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสามารถและเป็นธรรม	๑๕
รวม	๒๕	รวม	๑๕

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๔๘ คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาค่าจ้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าจ้าง คือ การขึ้นค่าจ้างประจำปี ขาดความเสมอภาคและยุติธรรม ดังนั้นบริษัทจึงปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสามารถและเป็นธรรม

ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
๑) ขาดสถานที่จอดรถที่เพียงพอต่อบุคลากร	๔	๑) บริษัทต้องจัดสรรสถานที่เพื่อให้บริการแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความอุ่นในแก่บุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงาน	๖
๒) บริษัทขาดหน่วยงานตรงที่รับผิดชอบด้านสวัสดิการ ส่งผลให้เกิดความคาดเคลื่อนในการจัดสวัสดิการประจำปี	๒	๒) บริษัทควรกำหนดหรือมอบหมายหน้าที่ดังกล่าวให้ฝ่ายบุคคลหรือแผนกใดแผนกหนึ่งรับผิดชอบหลัก เพื่อความรวดเร็ว และความเสมอภาคในการได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน	๑
รวม	๖	รวม	๗

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๑๑ คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสวัสดิการ มากที่สุด คือ ขาดสถานที่จอดรถที่เพียงพอต่อบุคลากร ดังนั้นบริษัทต้องจัดสรรสถานที่เพื่อให้บริการแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความอุ่นในแก่บุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ บริษัทขาดหน่วยงานตรงที่รับผิดชอบด้านสวัสดิการ ส่งผลให้เกิดความคาดเคลื่อนในการจัดสวัสดิการประจำปี ดังนั้นบริษัทควรกำหนดหรือมอบหมายหน้าที่ดังกล่าวให้ฝ่ายบุคคลหรือแผนกใดแผนกหนึ่งรับผิดชอบหลัก เพื่อความรวดเร็ว และความเสมอภาคในการได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน

ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัย และโทษทางวินัย

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
๑) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจในกฎระเบียบของบริษัททำให้มีการประพฤติดูผิดระเบียบวินัยหรือกฎของทางบริษัท	๕	๑) จึงควรจัดอบรมหรือปฐมนิเทศบุคลากรทุกปีเพื่อให้ทราบนโยบายของบริษัทอย่างแท้จริง	๖
รวม	๕	รวม	๖

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า บุคลากรของ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๑๕ คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านวินัยและ โทษทางวินัย มากที่สุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจในกฎระเบียบของบริษัททำให้มีการประพฤติดูผิดระเบียบวินัยหรือกฎของทางบริษัท ดังนั้นจึงควรจัดอบรมหรือปฐมนิเทศบุคลากรทุกปีเพื่อให้ทราบนโยบายของบริษัทอย่างแท้จริง

จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน พบว่า ด้านที่มีความถี่สูงสุดทั้งปัญหาและแนวทางแก้ไข คือ ด้านค่าจ้าง พบว่า บุคลากรของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน ๔๘ คน การขึ้นค่าจ้างประจำปี ขาดความเสมอภาคและยุติธรรม ดังนั้นบริษัทจึงปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสามรถและเป็นธรรม

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเคศ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม” เนื่องจากในปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นไปด้วยความยุ่งยากเพราะมีความหลากหลายในแต่ละหน่วยงาน ประกอบกับมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง โครงสร้าง นโยบาย กฎหมายแรงงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ก็คือ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และแนวทางในการปฏิบัติงานสถานที่ทำงานคับแคบ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย การจัดสรรทรัพยากรและการพิจารณาความดี ความชอบขาดความเสมอภาค โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อย

ดังนั้นองค์การคือกลุ่มของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างมีระบบมีหน้าที่ที่แน่นอน มี จุดหมายที่แน่นอนและตลอดจนมีการกระทำร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ได้ องค์การ คือ โครงสร้างที่จัดทำขึ้นอย่างมีกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลร่วมกันหรือปฏิบัติหรือกระทำ ร่วมกัน อันนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ องค์การจะต้องประกอบด้วยบุคคล (Persons) บุคคลในองค์การจะต้องมีความเกี่ยวข้องและปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) อย่างมีระเบียบ บุคคลในองค์การต่างก็มีจุดมุ่งหมายทั้งที่เป็นระดับส่วนบุคคลและส่วนรวมอยู่ตลอดเวลา (Personal Objectives and Organizational Objectives) ภายใต้เงื่อนไขที่ถูกกำหนดขึ้นตามความหมายของ องค์การ ย่อมทำให้เกิดสถานการณ์ภายในองค์กรที่คล้าย ๆ กัน ประการหนึ่ง นั่นคือ ปฏิสัมพันธ์ของ บุคคล หากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การเป็นไปในรูปแบบหนึ่ง ก็จะเกิดสถานะหรือผล (Output) แบบหนึ่งขึ้น ซึ่งย่อมแตกต่างไปจากสถานการณ์ของในอีกองค์การหนึ่ง ที่ปฏิสัมพันธ์ของ บุคลากรเป็นไปในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง หาก ปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ในองค์การเปลี่ยนแปลงก็จะทำให้ผลงานหรือสถานการณ์ในองค์การนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย กล่าว โดยสรุป ปฏิสัมพันธ์ต่อกันของบุคคลในองค์การใด ๆ ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมากกับ ความสำเร็จขององค์การนั้น ๆ เมื่อบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ในการที่จะเป็นตัวแปรที่จะทำให้ องค์การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้ระดับใดนั้น โดยธรรมชาติแล้ว คนทำงานทุกคน ต้องการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่กันทั้งนั้น

เพื่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น บุคลากรจะต้องมี ความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง ต้องปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นบุคลิก การวางตัว การมีมนุษยสัมพันธ์และการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ต้องมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่มีความสลับซับซ้อน ต้องเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน และที่สำคัญจะต้องรักงานและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่

การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ในการที่บริษัท จะได้ทราบผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อที่พนักงานจะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มี เพศ อายุ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม รวมทั้งหมด จำนวน ๒๓๐ คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางสำเร็จของเกรงซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๑๔๔ คน แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยวิธีหยิบบ้างละ ๑ ใบ และนำใบที่หยิบได้คืนเข้าที่เดิมแล้วจับสลากอีกจนครบตามจำนวนที่ต้องการ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ใช้สถิติการบรรยาย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือ ทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัย ตามข้อค้นพบ (Fact finding) ได้ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๐ อายุตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐ และรายได้ ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒๐

๕.๑.๒ ผลการศึกษาวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก และจำแนกในแต่ละด้าน มีดังต่อไปนี้

๑) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย อยู่ในระดับมาก

๒) ด้านค่าจ้าง พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย อยู่ในระดับมาก

๓) ด้านสวัสดิการ พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย อยู่ในระดับมาก

๔) ด้านวินัยและโทษทางวินัย พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีดังต่อไปนี้

โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกทดสอบในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานตามหลักธรรมาธิปไตยไม่แตกต่างกัน

๒) ด้านค่าจ้าง พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยไม่แตกต่างกัน

๓) ด้านสวัสดิการ พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานตามหลักธรรมาธิปไตยไม่แตกต่างกัน

๔) ด้านวินัยและโทษทางวินัย พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานตามหลักธรรมาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า มีผู้เสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขทั้ง ๔ ด้าน คือ เรียงลำดับ ดังนี้

๑) ด้านความรับผิดชอบ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ดังนี้ การพิจารณาเกี่ยวกับการจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย บางครั้งไม่เป็นธรรม ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรยึดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดวิธีการทำงานตามความรับผิดชอบถูกต้องตามระเบียบ อย่างโปร่งใส ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนั้นบริษัทจึงต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

๒) ด้านค่าจ้าง ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ดังนี้ การขึ้นค่าจ้างประจำปี ขาดความเสมอภาคและยุติธรรม ดังนั้นต้องปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสามารถและเป็นธรรม

๓) ด้านสวัสดิการ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ดังนี้ บริษัทขาดหน่วยงานตรงที่รับผิดชอบด้านสวัสดิการ ส่งผล

ให้เกิดความคาดเคลื่อนในการจัดสวัสดิการประจำปี ดังนั้นบริษัทควรกำหนดหรือมอบหมายหน้าที่ดังกล่าวให้ฝ่ายบุคคลหรือแผนกใดแผนกหนึ่งรับผิดชอบหลัก เพื่อความรวดเร็ว และความเสมอภาคในการได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน และยังขาดสถานที่จอดรถที่เพียงพอต่อบุคลากร ดังนั้นบริษัทต้องจัดสรรสถานที่เพื่อให้บริการแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความอุ่นในแก่บุคลากรในขณะปฏิบัติงาน

๔) ด้านวินัยและโทษทางวินัย ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ดังนี้ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจในกฎระเบียบของบริษัททำให้มีการประพฤติดิเคตระเบียบวินัยหรือกฎของทางบริษัท ดังนั้นจึงควรจัดอบรมหรือปฐมนิเทศบุคลากรทุกปีเพื่อให้ทราบนโยบายของบริษัทอย่างแท้จริง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๕.๒.๑ การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรของบริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัดมีการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาธิปไตย คือ ความถูกต้อง เป็นธรรม และความโปร่งใส ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทางบริษัทคำนึงถึงและให้ความสำคัญ โดยการนำมาเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการ (Needs-Hierarchy Theory) ของอับราฮัม มาสโลว์ โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย ความมั่นคงและความปลอดภัย ความผูกพันหรือการยอมรับยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต และสอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อให้พนักงานทุกคน มีความเข้าใจในแนวนโยบายทั่วไป บริษัทจึงขอประกาศให้ทุกคนทราบว่าพนักงานทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย ข้อบังคับ หรือประกาศต่าง ๆ ของบริษัท โดยเคร่งครัดและสม่ำเสมอ ตลอดจน ยอมรับและเชื่อฟังคำสั่ง คำแนะนำตักเตือนของผู้บังคับบัญชา ไม่แสดงกิริยาอาการ

กระด้างกระเดื่อง ต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และตั้งใจด้วยความขยันขันแข็ง ด้วยความซื่อสัตย์ และมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน เพื่อให้ผลงานส่วนรวมมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีเนตร ทองสิมา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด” พบว่า ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ซีจีจำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง ๕ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวินัยและโทษทางวินัย พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรได้ปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบวินัยของบริษัทเป็นสำคัญ รวมถึงบริษัทเองก็มีการกำหนดข้อบังคับที่ถูกต้องตามหลักของกฎหมาย มีความเป็นธรรม มีการตรวจสอบได้ ส่งผลให้บุคลากรเห็นภาพพจน์ที่ชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด เรื่อง วินัยและโทษทางวินัยที่บริษัท ได้กำหนดขึ้นและพนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การฝ่าฝืนกฎระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับระเบียบวินัย ต้องรับโทษทางวินัย การกระทำในสิ่งต่อไปนี้ บริษัทถือว่าเป็นการกระทำผิดต่อระเบียบวินัยของบริษัท และพนักงานผู้กระทำการเช่นนั้นจะต้องได้รับโทษทางวินัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของภวารี มิตรภินันท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท อิมิตชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด” พบว่า พนักงานบริษัท อิมิตชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการ พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ความพึงพอใจของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาธิปไตยอยู่ในระดับมาก เหตุเพราะได้รับการจัดสรรสวัสดิการ ทั้งด้านอุปกรณ์การปฏิบัติงาน สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพ ชุดฟอร์ม บริษัท มีการจัดงานเลี้ยง หรือมีการจัดท่องเที่ยวประจำปี สอดคล้องกับแนวคิดของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก เกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ ๒ ประการ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีเหตุผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบกล่าวคือ ๑) เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของคนจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยต่ำจน” (Hygiene Factors) ประกอบด้วย (๑.๑) เงินเดือน (Salary) เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน

ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน (๑.๒) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้ได้เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถ ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย (๑.๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with superiors, Subordinates and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี (๑.๔) สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี (๑.๕) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (๑.๖) สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ (๑.๗) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่ (๑.๘) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร และ (๑.๙) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรม แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาณี จินดาหลวง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน” พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

๕.๒.๒ การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกเป็นรายด้าน

๑) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยในระดับสูง ทางผู้บริหารมีความตระหนักถึงหลักความรับผิดชอบ ว่าเปรียบเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฟรดरिक เฮิร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ ๒ ประการ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีเหตุผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบกล่าวคือ ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

โดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๕ ประการ หนึ่งในนั้นคือความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจ หรือคุมงานอย่างใกล้ชิด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐา กริหิรัญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกด้าน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการ โยกย้ายอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีการติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะเล็งเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานที่ค่านิ่งว่า ผู้ปฏิบัติงานคืออมมีสิทธิ์ได้รับการ โยกย้าย สับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งในระดับสูง และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและปราศจากข้อครหาจากบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสุพัตรา สุภาพ กล่าวว่าการทำงานทุกคนอยากมีงานทำ และอยากทำงานได้ดี เพื่อตัวเราและหน่วยงาน แต่ความสำเร็จไม่ใช่เกิดขึ้นได้ง่าย ๆ เพราะเป็นเทคนิค ทักษะ และพรสวรรค์ของแต่ละคนที่ต้องอาศัยความรู้ในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ งานที่จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น คนงานที่ทำ โอกาส เป็นต้น ยิ่งคนทำงานมากเท่าไร จะต่างจิตต่างใจกันมากขึ้นเท่านั้น เพราะพฤติกรรมของคนเราเกิดจากกรรมพันธุ์บวกสิ่งแวดล้อมนั่นเอง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ได้รับคำสั่ง ได้รับมอบหมายงานตามหน้าที่อย่าง โปร่งใส อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เกิดความชัดเจน เกิดความตระหนักในหน้าที่ รวมถึงให้บุคคลอื่นยอมรับ และปฏิบัติการ จึงต้องมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน โปร่งใส ปราศจากการ เล่นพรรคเล่นพวก เพื่อให้งานที่ปฏิบัติสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของการปฏิบัติงานของจันทกาญจน์ นกแก้ว ที่กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกทางร่างกาย กล้ามเนื้อ สมอง อารมณ์ ความคิดความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพหรือสิ่งอื่น ๆ โดยมีการกระตุ้นจากสถานการณ์ ผลจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรม ซึ่งสามารถมองเห็นได้หรือเป็นพฤติกรรมที่ปกปิด ไม่สามารถสังเกตเห็นได้

๒) ด้านค่าจ้าง พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก คณะกรรมการบริหารของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีการจัดสรรอัตราค่าจ้างอย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามกฎหมายกำหนด ทั้งยังสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน มีการให้เบี่ยงพิเศษเพื่อช่วยลดค่าครองชีพของบุคลากรอย่างเป็นธรรม มีการประเมินเดือนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่บริษัทมีนโยบายที่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานอย่างเป็นธรรม เพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงานตามสัดส่วนของคุณสมบัติความรับผิดชอบและเวลา ซึ่งพนักงานแต่ละคน ได้อุทิศให้กับกิจการของบริษัท ค่าจ้างที่บริษัท ตกลงจ่ายให้กับพนักงานนั้น จะเป็นค่าจ้างก่อนหักภาษี ซึ่งบริษัท มีสิทธิที่จะหักภาษีเงินได้ตามบทบัญญัติของกฎหมายได้ทุกครั้งที่บริษัท จ่ายค่าจ้างดังกล่าวให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ เสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมนททา โรจรุจิพงษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน โพรเซน โปรดักส์ จำกัด” พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน โพรเซน โปรดักส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าทำงานและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก คณะกรรมการฝ่ายบริหารมีการจัดสรรตามกฎหมาย รวมถึงมีคุณธรรมโดยคำนึงถึงใจเขาใจเรา ต้องให้การดูแลบุคลากรเพื่อให้งานที่บุคลากรต้องเห็นคเหน็อยปฏิบัติได้รับค่าตอบแทนอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและเสร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของกิติมา ปรีดีติลล ก่อว่าไว้ว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการ ได้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการใช้หลักธรรมาธิปไตย

ในการบริหารจัดการ โดยให้หัวหน้าทุกแผนกรู้จักและนำหลักการดังกล่าวไปใช้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร รวมถึงสอดคล้องกับหลักของพระพุทธเจ้าที่ทรงเห็นว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมมาธิปไตย คือ ความดี ความงาม ความถูกต้อง ความโปร่งใสและความเป็นธรรมเป็นหลักที่ควรนำมาถือปฏิบัติในการปฏิบัติงาน เพื่อให้คนกลายเป็นบุคคลที่ดั่งงาม สมเหตุการณ์ที่ตามมา ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมมาธิปไตยที่ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎกที่ว่า หลักธรรมมาธิปไตยมิใช่ระบบการปกครองโดยตรง แต่สามารถนำไปใช้กับการทำงานทุกระบบได้ ธรรมมาธิปไตย ซึ่งมีความหมายว่าศีลธรรมเป็นใหญ่ ได้แก่ ศีลถือความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม เหตุผล หลักการ กฎกติกาที่ชอบธรรม เป็นบรรทัดฐาน เคารพธรรม เคารพธรรม นิยมธรรม ตั้งตนอยู่ในธรรม ประพฤติธรรมด้วยตนเอง

๓) ด้านสวัสดิการ พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมมาธิปไตยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทเอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน สนองความต้องการและยังเห็นความสำคัญของงานด้านสวัสดิการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรเพื่อให้เขาได้รับการผ่อนคลายจากงานที่ปฏิบัติ รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรรักสถานที่ทำงานและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านสวัสดิการของบริษัท โดยกำหนดว่าบริษัทจะจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ให้กับพนักงานของบริษัท ซึ่งอาจตกลง ยกเลิก หรือเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมได้ตามสถานการณ์หรือความจำเป็นของชีวิตและธุรกิจ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต ศรีวิเศษ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีโนมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการตรวจสอบสภาพละมီးชุดฟอร์มอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทได้ถือว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญของงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายจึงต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล เพื่อช่วยให้งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง และเรียบร้อย ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มี หรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานดังนี้ อาทิ ด้านสภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์

หรือ เครื่องมือต่าง ๆ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภวาริ มิตรานันท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท อิมิตชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด” พบว่า พนักงานบริษัท อิมิตชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๗

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีค่าใช้จ่ายในการไปทำงานให้ทางบริษัทยังต่างประเทศอย่างเป็นธรรมชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อบุคลากรมีความสามารถจึงกระทั่งได้รับคัดเลือกให้ไปปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ยังต่างประเทศ และเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติงานให้แก่ทางบริษัทเพื่อให้บริษัทได้รับการพัฒนาและมีบุคลากรที่มีความสามารถ สนองตอบการแข่งขันในสังคมปัจจุบันที่เรียกว่ายุค โลกาภิวัตน์ ทางบริษัทจึงต้องให้การดูแลอย่างเป็นธรรมชาติ สอดคล้องกับแนวคิดตามกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับพนักงานของบริษัท คือ บริษัทจัดให้มีการออกเงินค่าใช้จ่าย กรณีที่พนักงานเดินทางไปต่างประเทศเพื่อทำงานให้กับบริษัท ตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

๔) ด้านวินัยและโทษทางวินัย พบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทมีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และความเป็นระเบียบของบริษัท จึงต้องกำหนดให้มีข้อบังคับที่เป็นธรรมชาติ มีความโปร่งใส และถูกต้องตามกฎหมายและคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด เรื่อง วินัยและโทษทางวินัย ที่บริษัทได้กำหนดขึ้นและพนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การฝ่าฝืนกฎระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับระเบียบวินัย ต้องรับโทษทางวินัย การกระทำในสิ่งต่อไปนี้ บริษัทถือว่าเป็นการกระทำผิดต่อระเบียบวินัยของบริษัท และพนักงานผู้กระทำการเช่นนั้นจะต้องได้รับโทษทางวินัย ซึ่งพนักงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่บริษัท และตัวของพนักงานเอง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมณฑา โรจรุจิพงษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน โฟรเซน โปรดักส์ จำกัด” พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน โฟรเซน โปรดักส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย ด้านการนิเทศงาน ด้านระเบียบวินัย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเกี่ยวกับการ สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจาก บุคลากรผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงานตามคำสั่ง เพราะต้องการก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ตำแหน่ง ดังนั้นจึงพร้อมและยินดีจะปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของวูคิชัย จ่านง กล่าวไว้ว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เต็มใจและพร้อมใจในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานนี้จะเกิดขึ้นจากแรงจูงใจ และหรือสิ่งจูงใจขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา และยังคงสอดคล้องกับสอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด เรื่อง วินัยและ โทษทางวินัย ที่แสดงไว้ว่า พนักงานจะต้องยินดีอุทิศเวลาให้กับบริษัท นอกเหนือจากเวลาทำงานในหน้าที่ตามปกติ ทั้งนี้ตามความจำเป็น และตามสมควรแก่หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ นอกจากนั้นพนักงานจะต้องพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติตามคำสั่งเกี่ยวกับการ โอน การย้ายและการสับเปลี่ยนหน้าที่และตำแหน่ง ตามที่บริษัท เห็นสมควร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนออกไปนอกสถานที่ทำงานในเวลาทำงานอย่างถูกต้องตามระเบียบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก การปฏิบัติต้องคำนึงถึงหน้าที่เป็นสำคัญ ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักหน้าที่ของตน จะกระทำการสิ่งใดต้องไม่ข้ามหน้าข้ามตาหรือไม่ก้าวก่ายหน้าที่ระหว่างกัน ต้องให้เกียรติกัน ยอมรับกัน ด้วยการแสดงออกทางพฤติกรรม อาทิ การออกนอกสถานที่ในเวลางาน ต้องมีการขออนุญาต หากไปโดยพลการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าต่างคนต่างมีหน้าที่ มีความรับผิดชอบที่ต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของเฟรเดอริก เอิร์ชเบิร์ก ที่กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with superiors, Subordinates and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

๕.๒.๓ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยโดยรวมทั้ง ๔ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า

เพศที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยที่แตกต่างกันได้ เพราะต่างได้รับการปฏิบัติจากบริษัทอย่างเป็นธรรมตามหลักคุณธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมาย และโปร่งใสสามารถตรวจสอบผ่านกระบวนการต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของณัฐา กริหิรัญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

๒) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยโดยรวมทั้ง ๔ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า อายุที่ต่างกันของบุคลากรทุกช่วงอายุมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย รวมถึงการได้รับการปฏิบัติจากบริษัทด้วยหลักธรรมดังกล่าว ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุภาณี จินดาหลวง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน” พบว่า อายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

๓) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย โดยรวมทั้ง ๔ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยที่แตกต่างกันได้ เหตุเพราะบุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่ง ทุกรายได้ ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ทั้งการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับโอกาสให้ตรวจสอบหรือซักถามข้อสงสัยได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของวรรณรัช บุญสวัสดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมแกรนด์มิลเลนเนียม สุขุมวิท” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีเนตร ทองสิมา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี

จำกัด” พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากรบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีการแปลผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรรักษาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการพิจารณามอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถต้องกับงานในความรับผิดชอบ มีการให้ค่าจ้างอย่างเป็นธรรม มีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม หรือปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบัน มีกฎระเบียบชัดเจนอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง และ โปร่งใส

๑) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรรักษาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการการสนับสนุนให้บุคลากรของบริษัท รักษาความซื่อตรง ต่อเวลา ต่อการทำงาน ต่อการนัดหมายผู้อื่น รู้หน้าที่ของตนเองว่าต้องปฏิบัติตนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดและเต็มความสามารถที่ตนเองมีอยู่ก็จะทำให้พนักงานรู้หน้าที่ของตนเอง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการ โยกย้ายอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรรักษาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การโยกย้ายให้เป็นมาตรฐาน มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ประสงค์จะ โยกย้ายตำแหน่ง มีการพิจารณาอย่าง โปร่งใสและให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับคำสั่ง ได้รับมอบหมายงานตามหน้าที่อย่าง โปร่งใส อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรรักษาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการออกคำสั่งมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรมีการชี้แจงเหตุผลอย่าง โปร่งใส มีการให้ช้คำถามได้ตามต้องการ

๒) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านค่าจ้าง พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรรักษาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการที่บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดจึงสนองตอบความต้องการของบุคลากรอย่างสูง เล็งเห็นว่า ในปัจจุบันค่าครองชีพสูง

ดังนั้นสิ่งใดที่สามารถช่วยบุคลากรได้ บริษัทจำเป็นต้องคำนึงเป็นอันดับแรกเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในงานและใส่ใจต่อการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นสำคัญ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรรักษาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการจัดวันลา มีการจัดโอให้เป็นพิเศษ มีการจัดให้หยุดตามกำหนดอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมายกำหนด เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคคล

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรรักษาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการกำหนดค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรม มีระเบียบชัดเจน มีความโปร่งใสอย่างทัดเทียมกัน มีการให้โอกาสบุคลากรทุกคนให้สามารถทำงานล่วงเวลาได้ตามกำหนด

๓) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านสวัสดิการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรรักษาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกาลเทศะ เหมาะสมกับความต้องการอย่างหลากหลาย รวมถึงสวัสดิการดูแลครอบครัวของบุคลากรด้วย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการตรวจสุขภาพและมีชุดฟอร์มอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรรักษาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการจัดอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ มีการให้บริการในบริษัทเมื่อบุคลากรรู้สึกเจ็บปวดเพื่อลดอัตราการขอลา มีการดูแลอย่างทั่วถึง ทำให้รู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการมอบชุดให้เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านดังกล่าวให้แก่บุคลากร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีค่าใช้จ่ายในการไปทำงานให้ทางบริษัทยังต่างประเทศอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการจัดเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยการเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคตด้วย

๔) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านวินัยและโทษทางวินัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรรักษาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการวางระเบียบกฎ ข้อบังคับที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการอะลุ่มอล่วยระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดโทษอย่างเป็นธรรม อยู่บนหลักของความเสมอภาคกัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นจึงควรรักษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม อยู่บนพื้นฐานตามหลักธรรมาธิปไตย คือถูกต้อง เป็นธรรม สนองความต้องการด้วยการวางกฎระเบียบเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนออกไปนอกสถานที่ทำงานในเวลาทำงานอย่างถูกต้องตามระเบียบ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นจึงควรรักษาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตย ด้วยการสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่เสมอ เพื่อรักษาการยอมรับของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้อยู่ตลอดไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย

๑) เสนอแนะจากการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีค่าใช้จ่ายในการไปทำงานให้ทางบริษัทยังต่างประเทศอย่างเป็นธรรม ดังนั้นจึงควรนำมาศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมตามหลักธรรมาธิปไตย”

๒) เสนอแนะจากการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยรองลงมา บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรม ดังนั้นจึงควรนำมาศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของพนักงานเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมตามหลักธรรมาธิปไตย”

๓) เสนอแนะปลายเปิดของบุคลากร พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดที่สุด คือ การขึ้นค่าจ้างประจำปี ขาดความเสมอภาคและยุติธรรม ดังนั้นจึงควรนำมาศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการเกี่ยวกับค่าจ้างประจำปีของพนักงาน ตามหลักธรรมาธิปไตย”

บรรณานุกรม

๑) พระไตรปิฎก

มหามกุฏราชวิทยาลัย. มุลินธิ. พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

๒) หนังสือทั่วไป

- กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- กิติมา ปรีดีคิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๕.
- ณรงค์ โพธิ์พุดกษานนท์. ระเบียบวิธีวิจัย : แนวการเขียนเค้าโครงงานวิจัยและรายงาน การวิจัยประจำภาค. กรุงเทพมหานคร : ดวงแก้ว, ๒๕๔๖.
- ธงชัย ถันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๓๑.
- ธีระศักดิ์ อุ่ณารมณต์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา. นครปฐม : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๕.
- นิภา เมธธาวิชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓.
- บุญเกียรติ โชควัฒนา. ๖๓ หลักคิดและปรัชญาการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ดาดาพับลิเคชั่น, ๒๕๔๕.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.
- บุญมา จิตจรัส. มงคล ๓๘ ประการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๑.
- ประเวศ/นพรัตน์สกุล. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., ๒๕๔๔.
- พระพรหมวุฒิชัย (ว.วชิรเมธี). คนสำราญงานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๘. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน, ๒๕๕๑.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. รองศาสตราจารย์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

- ✓ ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๖.
- ✓ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๐.
- ✓ วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์. นิติเวชศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๐.
- ✓ วิทย์ เทียงบูรณธรรมศาสตราจารย์ ดร. พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๓๕.
- ✓ วิรัช ธีรพันธุ์เมธี. พุทธปรัชญาการปกครอง. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖.
- ✓ วุฒิชัย จ่านง. หลักการบริหารทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๕.
- ✓ ศิริวรรณ/เสรีรัตน์, รองศาสตราจารย์ และคณะ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๑.
- ✓ ตังศรี ชมภูวงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗.
- ✓ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า, กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๓๒. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- ✓ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๑. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ๒๕๕๑.
- ✓ สุพัตรา สุภาพ, รองศาสตราจารย์. จับใจคน จับใจงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.
- ✓ อนันท์ งานสะอาด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ตังเจริญอาชีวะ, ๒๕๔๗.
- ✓ เอ็นพีอี อินดัสตรี ไทยแลนด์ จำกัด, บริษัท. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี ไทยแลนด์ จำกัด. นครปฐม : บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี ไทยแลนด์ จำกัด, ๒๕๓๗.
- ✓ _____ . รายงานอัตรากำลังคน บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี ไทยแลนด์ จำกัด. นครปฐม : ม.ป.ท., ม.ป.ป.

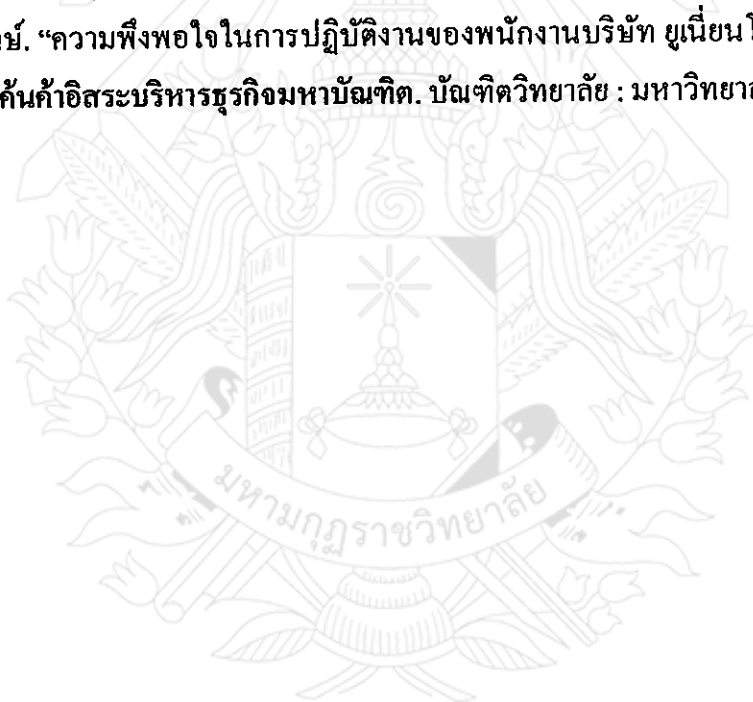
๓) บทความในวารสาร

- ✓ อรศิริ หงษา เกตุศรีพงษ์. "สังคมวัดดู ๔". Productivity World. ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๖๘ พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๕๐ : ๔๖.

๔) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

- ✓ จันทกาญจน์ นกแก้ว. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐.
- ✓ ชนสิทธิ์ พงษ์พิทักษ์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖.
- ✓ ฉัทธา กริหิรัญ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.
- ✓ ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๐.
- ✓ บรรพต ศรีวิเศษ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีโนมอเตอร์ ๘ แมนูแฟคเจอร์ ประเทศไทย จำกัด”. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.
- ✓ ประภาเพ็ญ สุวรรณ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากองช่างเทศบาลตำบล”. รายงานการค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔.
- ✓ กวารี มิตราภินันท์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท อิมิตชันคอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด”. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘.
- ✓ ภัทรวุฒิ อุดกิระ, ร้อยคำรวงเอก. “คุณภาพการให้บริการของข้าราชการตำรวจอร่ามเอตสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔.
- ✓ มณีเนตร ทองสิมา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด”. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๓.
- ✓ รัชชณีย์ มหานพวงศรัชัย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เครื่องสุขภัณฑ์อเมริกันสแตนดาร์ด ประเทศไทย จำกัด มหาชน”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

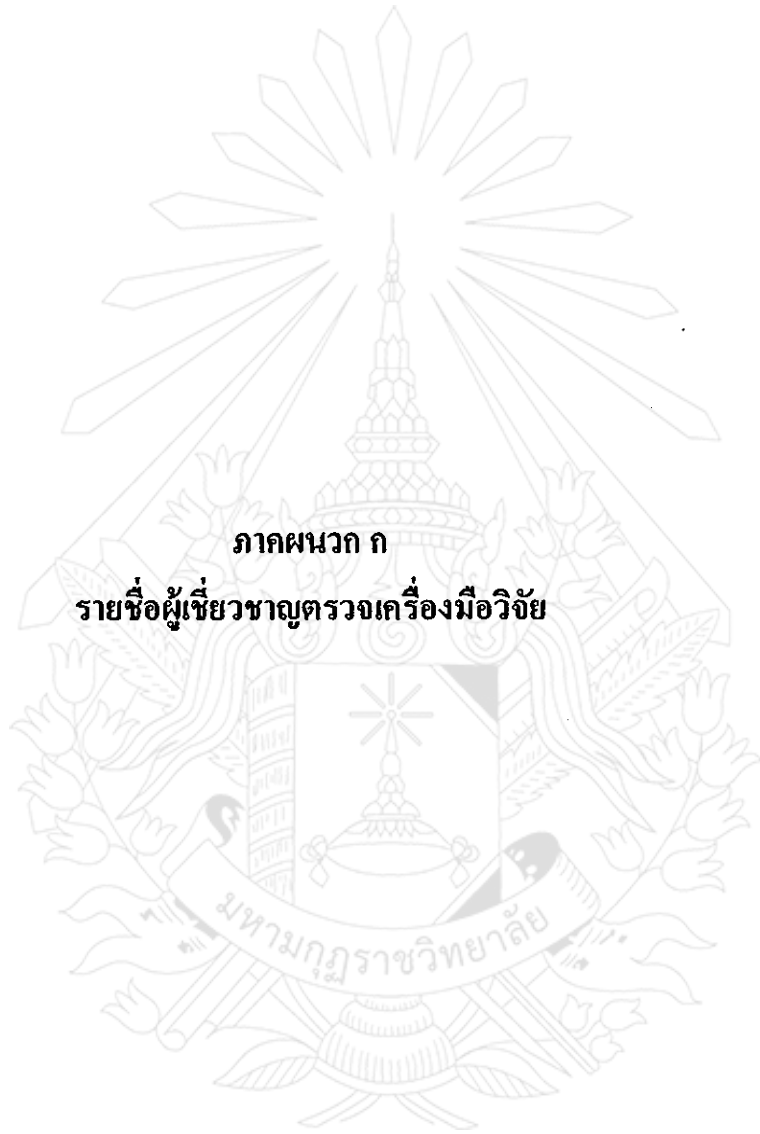
- ✓ วรรณรัช บุญสวัสดิ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแกรนด์มิลเลนเนียม สุขุมวิท”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย นเรศวร, ๒๕๕๓.
- ✓ สะอาด แสงรัตน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๑๘.
- ✓ สุทัศน์ ตรงค์เรือง. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพล เรือินสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา ๕”. วิทยานิพนธ์ การศาสต รมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- ✓ สุภาณี จินดาหลวง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๐.
- ✓ สุมณฑา โรจรุจิพงษ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน โพรเซส โปร คักส์”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

๑) นายวิญญู กิณะเสน

วุฒิการศึกษา

ศน.ม. (พุทธศาสนศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
สิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

๒) นางกรรณา ชันทอง

วุฒิการศึกษา

ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
สิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

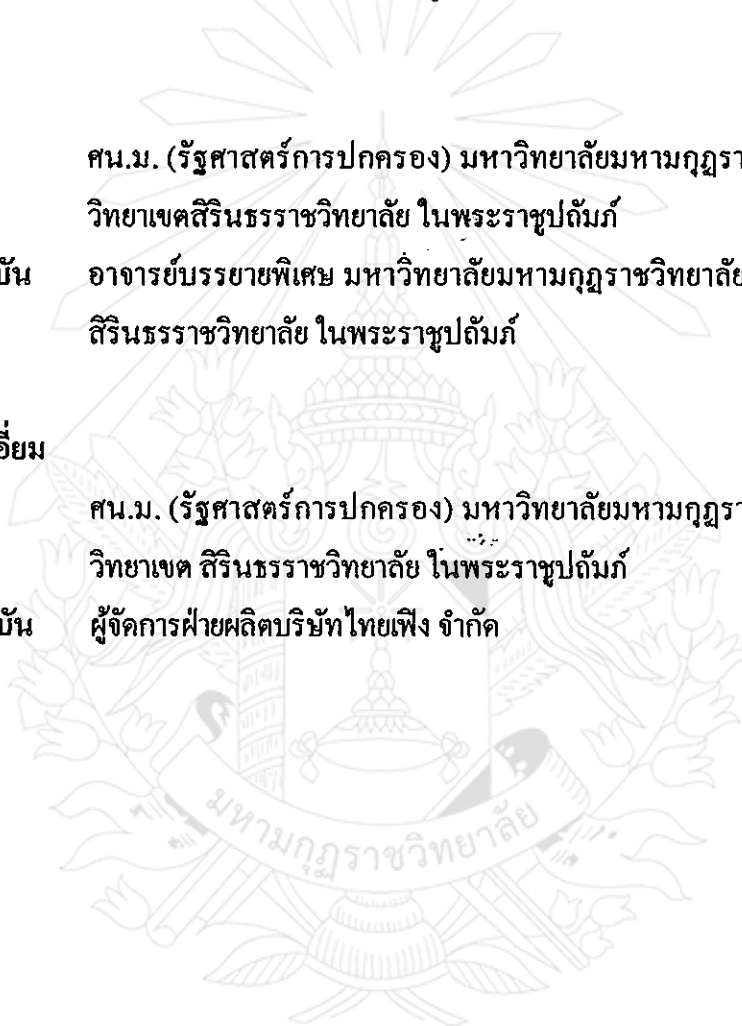
๓) นายเกษม ละอองเอี่ยม

วุฒิการศึกษา

ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขต สิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้จัดการฝ่ายผลิตบริษัทไทยเฟิง จำกัด





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘) / ๖ ๐๕๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๘ ต.อ้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๑๖๐
โทร (๐๒) ๕๖๙-๑๖๖๓, ๕๖๙-๑๖๔๒ FAX ๕๖๙-๑๖๔๑

๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายวิญญู กิณะเสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างสารนิพนธ์ และเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัชระ แห่งสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตร์ มหบัณฑิตสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๖/๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเคุย อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม” ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยมี พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรานันท์ทางกูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และมีพระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษา จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา ขออนุโมทนาขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรธรรมโสภณ (ผศ.))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๒๐

ที่ ศร ๖๐๑๑ (๒.๘) / ว ๐๕๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๗ ต.ช่อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๗๓๑๖๐
โทร (๐๒) ๕๖๙-๑๖๖๓, ๕๖๙-๑๖๔๖ FAX ๕๖๙-๑๖๔๑

๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางกรุณา ขันทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างสารนิพนธ์ และเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัชร แถ่งสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๖/๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเคุย อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม” ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยมี พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรานันท์ทางกูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และมีพระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษา จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา ขออนุโมทนาขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรธรรมโสภณ (ผศ.))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๒๐

ที่ ศร ๖๐๑๑ (๒.๘) / ๖๐๕๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๗ ต.ช่อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๗๓๑๖๐
โทร (๐๒) ๕๒๙-๑๖๖๓, ๕๒๙-๑๖๕๒ FAX ๕๒๙-๑๖๕๑

๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายเกษม ละอองเอี่ยม

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างสารนิพนธ์ และเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัชร แท่งสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๖/๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยมี พลเรือตรี รongศาสตราจารย์ทองใบ ชีรานันท์ทางกูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และมีพระครูศรีปริยัติวิธาน (คร.) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษา จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา ขออนุโมทนาขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรธรรมโสภณ (ผศ.))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๒๐

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘) / ๖๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๗ ต.อ้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๑๖๐
โทร (๐๒) ๕๖๙-๑๖๖๓, ๕๖๙-๑๒๕๒ FAX ๕๖๙-๑๒๕๑

๑๐ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เจริญพร กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นายวัชร แสงสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๖/๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยมี พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ วีรานุรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และมีพระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เพื่อแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรในกำกับดูแลของท่าน จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อทดลองเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรธรรมโสภณ (ผศ.))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ คอ ๑๒๐

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘) / ว ๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๘ ต.อ้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๑๖๐
โทร (๐๒) ๕๒๙-๑๖๖๓, ๕๒๙-๑๖๕๖ FAX ๕๒๙-๑๖๕๑

๑๓ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
เจริญพร กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด
ถึงที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายวัชร แท่งสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๖/๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเคุย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จึงขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในกำกับดูแลของท่าน เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรธรรมโสภณ (ผศ.))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๒๐



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร

บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย

อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือ
เติมข้อความลงในช่องว่าง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อนำ
ผลการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของ
บุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ บังคับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท
เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามหลัก
ธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ ๑ บังคับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....

๑ ๒ ๓

๑. เพศ

๑ () ชาย

๒ () หญิง

๔

๒. อายุ

๑ () ตั้งแต่ ๒๐ ปีลงมา

๒ () ตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี

๕

๓ () ตั้งแต่ ๓๑-๔๐ ปี

๔ () ตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป

๓. รายได้ต่อเดือน

๑ () รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

๒ () รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาท

๓ () รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔ () รายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

๖

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี
อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		๕	๔	๓	๒	๑	
๑) ด้านความรับผิดชอบ							
๑	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับคำสั่ง ได้รับมอบหมายงานตามหน้าที่อย่างโปร่งใส						<input type="checkbox"/> ๗
๒	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการจ้างอย่างเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> ๘
๓	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> ๙
๔	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการโยกย้ายอย่างเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> ๑๐
๕	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการกำหนดวิธีการทำงานตามความรับผิดชอบถูกต้องตามระเบียบ						<input type="checkbox"/> ๑๑
๒) ด้านค่าจ้าง							
๖	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้องตามระเบียบ						<input type="checkbox"/> ๑๒
๗	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> ๑๓
๘	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าทำงานและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามวันและเวลาอย่างเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> ๑๔
๙	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดอย่างโปร่งใส						<input type="checkbox"/> ๑๕
๑๐	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าทำงานและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดอย่างโปร่งใส						<input type="checkbox"/> ๑๖
๓) ด้านสวัสดิการ							
๑๑	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการอย่างโปร่งใส						<input type="checkbox"/> ๑๗
๑๒	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการตรวจสอบสุขภาพและมีชุดฟอร์มอย่างเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> ๑๘

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		๕	๔	๓	๒	๑	
๓) ด้านสวัสดิการ (ต่อ)							
๑๓	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีค่าใช้จ่ายในการไปทำงานให้ทางบริษัทยังต่างประเทศอย่างเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> ๑๘
๑๔	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการจัดงานเลี้ยงเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ						<input type="checkbox"/> ๒๐
๑๕	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการจัดท่องเที่ยวเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ						<input type="checkbox"/> ๒๑
๔) ด้านวินัยและโทษทางวินัย							
๑๖	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รู้ค่าน้ำที่เวลาทำงานอย่างโปร่งใส						<input type="checkbox"/> ๒๒
๑๗	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเกี่ยวกับการโอนตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> ๒๓
๑๘	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเกี่ยวกับการย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> ๒๔
๑๙	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> ๒๕
๒๐	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนออกไปนอกสถานที่ทำงานในเวลาทำงานอย่างถูกต้องตามระเบียบ						<input type="checkbox"/> ๒๖

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมาธิปไตยของบุคลากร บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย
 อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑) ด้านความรับผิดชอบ

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไขปัญหา.....

๒) ด้านคำจ้าง

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไขปัญหา.....

๓) ด้านสวัสดิการ

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไขปัญหา.....

๔) ด้านวินัยและ โทษทางวินัย

ปัญหา.....

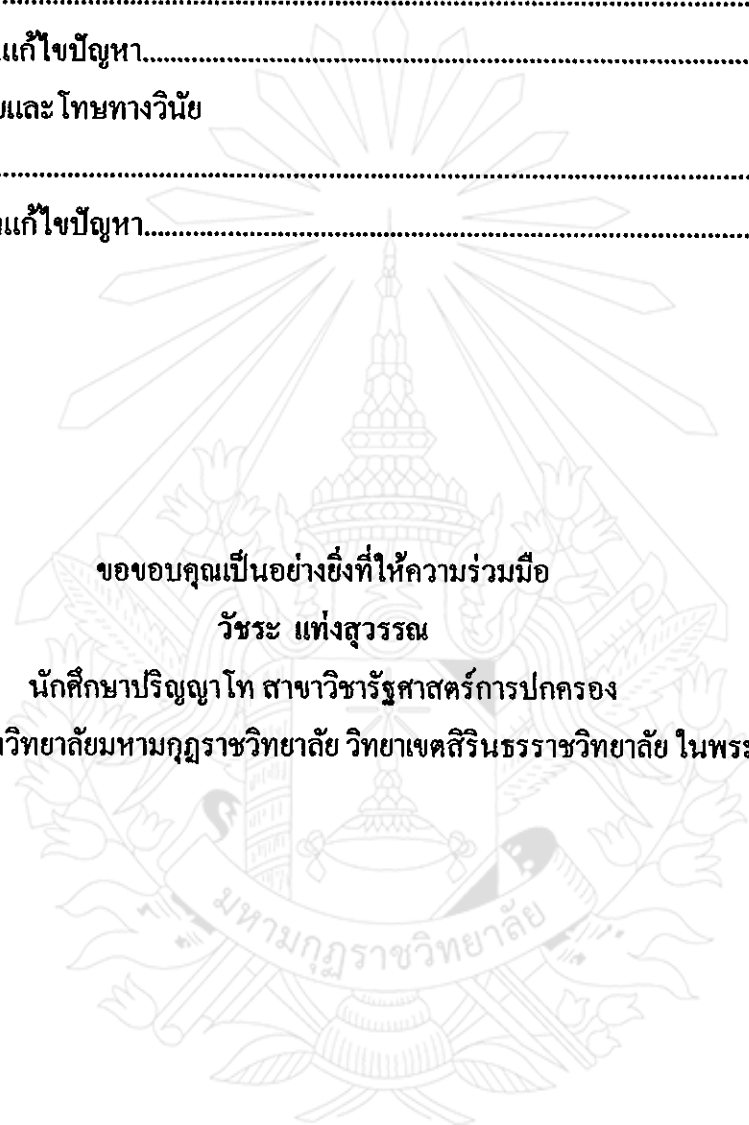
แนวทางแก้ไขปัญหา.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

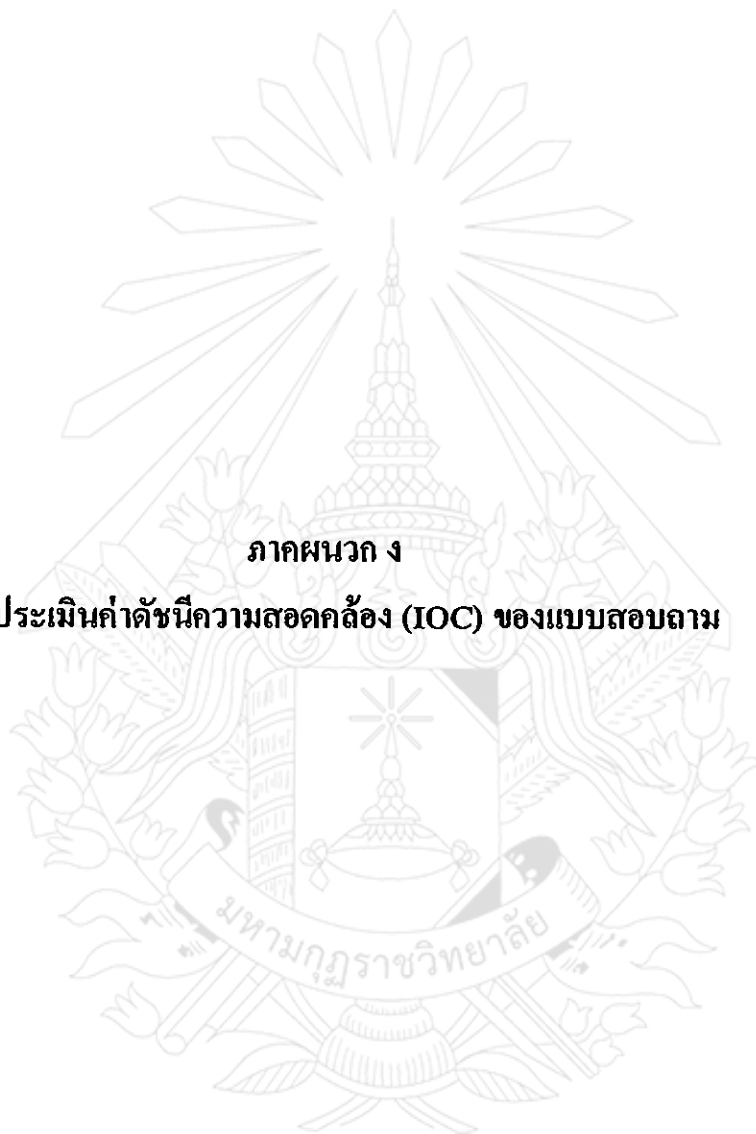
วิษระ แห่งสุวรรณ

นักศึกษาริปัญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์



ภาคผนวก ง
แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

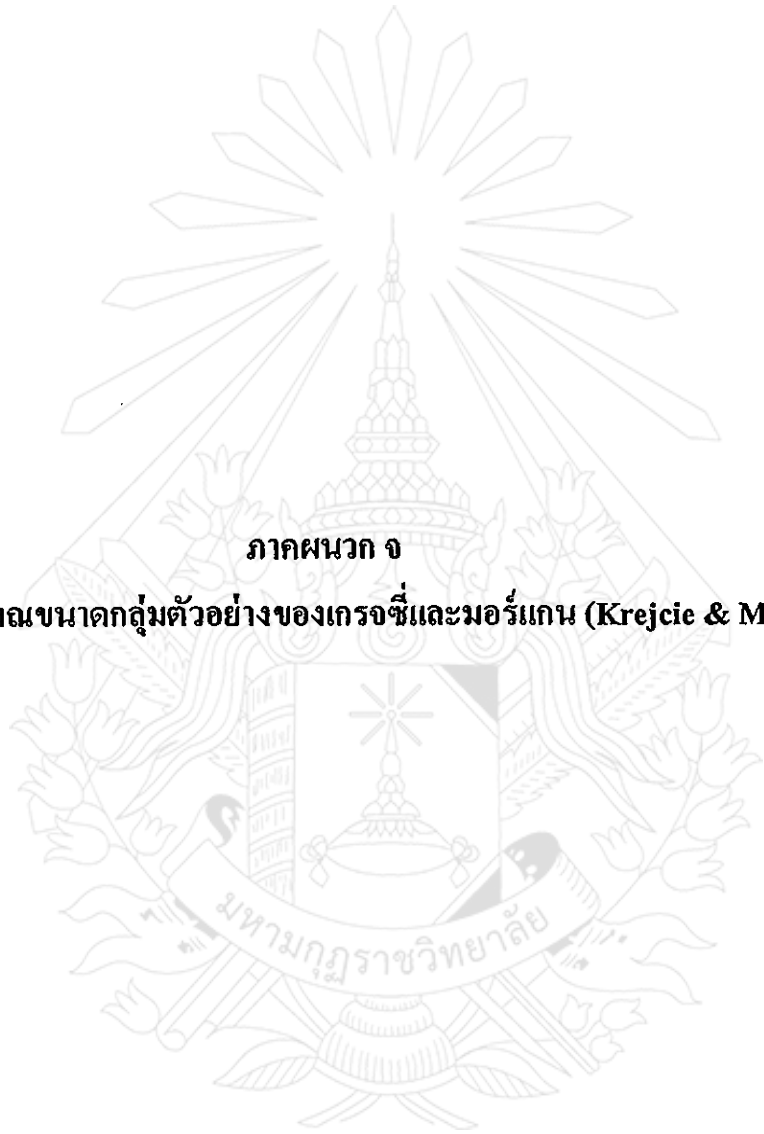


แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธิปไตยของบุคลากร
บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลบางเตย
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓			
๑) ด้านความรับผิดชอบ						
๑	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๓	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๔	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๕	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒) ด้านค่าจ้าง						
๖	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๗	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๘	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๙	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๐	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๓) ด้านสวัสดิการ						
๑๑	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๒	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๓	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๔	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๕	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓			
๔) ด้านวินัยและโทษทางวินัย						
๑๖	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๗	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๘	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๙	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒๐	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้



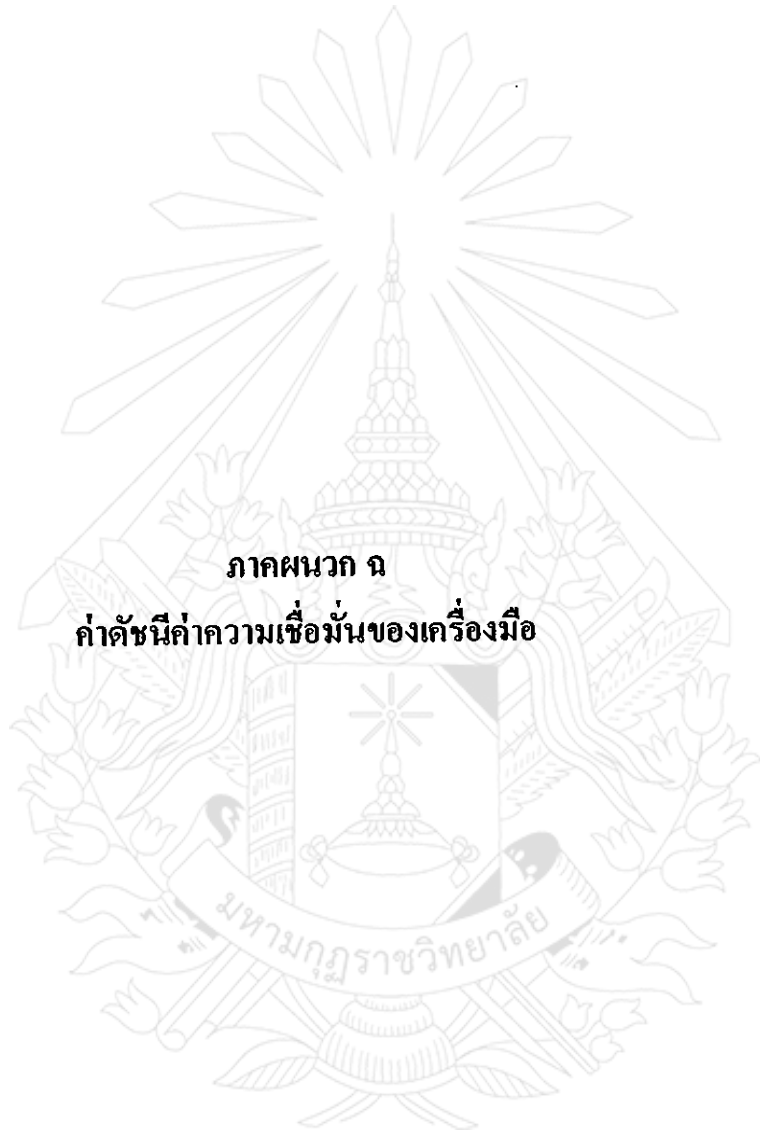


ภาคผนวก จ

ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑๐	๑๐	๑๕๐	๑๐๘	๔๖๐	๒๑๐	๒,๒๐๐	๓๒๗
๑๕	๑๔	๑๖๐	๑๑๓	๔๘๐	๒๑๔	๒,๔๐๐	๓๓๑
๒๐	๑๕	๑๗๐	๑๑๘	๕๐๐	๒๑๗	๒,๖๐๐	๓๓๕
๒๕	๒๔	๑๘๐	๑๒๓	๕๕๐	๒๒๖	๒,๘๐๐	๓๓๘
๓๐	๒๘	๑๙๐	๑๒๗	๖๐๐	๒๓๔	๓,๐๐๐	๓๔๑
๓๕	๓๒	๒๐๐	๑๓๒	๖๕๐	๒๔๒	๓,๕๐๐	๓๔๖
๔๐	๓๖	๒๑๐	๑๓๖	๗๐๐	๒๔๘	๔,๐๐๐	๓๕๑
๔๕	๔๐	๒๒๐	๑๔๐	๗๕๐	๒๕๔	๔,๕๐๐	๓๕๔
๕๐	๔๔	๒๓๐	๑๔๔	๘๐๐	๒๖๐	๕,๐๐๐	๓๕๗
๕๕	๔๘	๒๔๐	๑๔๘	๘๕๐	๒๖๕	๖,๐๐๐	๓๖๑
๖๐	๕๒	๒๕๐	๑๕๒	๙๐๐	๒๖๙	๗,๐๐๐	๓๖๔
๖๕	๕๖	๒๖๐	๑๕๕	๙๕๐	๒๗๔	๘,๐๐๐	๓๖๗
๗๐	๕๙	๒๗๐	๑๕๙	๑,๐๐๐	๒๗๘	๙,๐๐๐	๓๖๘
๗๕	๖๓	๒๘๐	๑๖๒	๑,๑๐๐	๒๘๕	๑๐,๐๐๐	๓๗๐
๘๐	๖๖	๒๙๐	๑๖๕	๑,๒๐๐	๒๙๑	๑๕,๐๐๐	๓๗๕
๘๕	๗๐	๓๐๐	๑๖๙	๑,๓๐๐	๒๙๗	๒๐,๐๐๐	๓๗๗
๙๐	๗๓	๓๑๐	๑๗๕	๑,๔๐๐	๓๐๒	๓๐,๐๐๐	๓๗๙
๙๕	๗๖	๓๒๐	๑๗๙	๑,๕๐๐	๓๐๖	๔๐,๐๐๐	๓๘๐
๑๐๐	๘๐	๓๓๐	๑๘๖	๑,๖๐๐	๓๑๐	๕๐,๐๐๐	๓๘๑
๑๑๐	๘๖	๓๔๐	๑๙๑	๑,๗๐๐	๓๑๓	๗๕,๐๐๐	๓๘๒
๑๒๐	๙๒	๓๕๐	๑๙๖	๑,๘๐๐	๓๑๖	๑๐๐,๐๐๐	๓๘๓
๑๓๐	๙๗	๓๖๐	๒๐๑	๑,๙๐๐	๓๑๙		
๑๔๐	๑๐๓	๓๗๐	๒๐๕	๒,๐๐๐	๓๒๒		



ภาคผนวก ฉ
ค่าดัชนีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	69.1667	121.8678	.6900	.9532
A2	69.5000	118.8103	.8380	.9505
A3	69.4333	119.2195	.8550	.9502
A4	69.6000	118.6621	.7885	.9516
A5	69.4333	119.2195	.8550	.9502
B1	69.5667	124.9437	.7317	.9522
B2	69.3333	128.4368	.6995	.9530
B3	69.4667	124.7402	.7977	.9514
B4	69.2000	129.3379	.7142	.9531
B5	69.4333	119.2195	.8550	.9502
C1	69.3000	123.2517	.8247	.9509
C2	69.2667	135.5816	.1765	.9581
C3	69.1000	133.9552	.3329	.9565
C4	69.5333	130.1195	.5376	.9546
C5	69.4333	119.2195	.8550	.9502
D1	69.4000	128.8690	.5429	.9546
D2	69.4000	128.8690	.6441	.9535
D3	69.3000	129.6655	.6199	.9538
D4	69.3333	127.9540	.7366	.9526
D5	69.4333	119.2195	.8550	.9502

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .9549



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-นามสกุล : นายวัชรระ แท่งสุวรรณ
- วัน เดือน ปีเกิด : ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๑
- ที่อยู่ปัจจุบัน : เลขที่ ๑๓๖/๘ (หมู่บ้านทิพย์นิเวศน์) ถนนเสือป่า ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ๗๐๐๐๐
- การศึกษา**
- พ.ศ. ๒๕๓๕ : ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
- พ.ศ. ๒๕๔๒ : อนุปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
- พ.ศ. ๒๕๔๔ : ศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
- ประสบการณ์การทำงาน**
- พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๖ : เจ้าหน้าที่บุคคล บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด
- พ.ศ. ๒๕๔๖ - ปัจจุบัน : หัวหน้าแผนกพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอ็นพีอี อินคัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด

