

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้เป็นเงินตราต่างประเทศจากการส่งออกสินค้าอยู่ในอันดับสูงของประเทศ โดยมีสินค้าหลักที่สร้างรายได้จากการส่งออกคือเสื้อผ้าสำเร็จรูป คิดเป็นร้อยละ 90 ของมูลค่าสินค้าเครื่องนุ่งห่มที่ส่งออกทั้งหมด โดยจากสถิติการส่งออก 5 ปี (ปี พ.ศ. 2548 - 2551) พบว่าในปี พ.ศ. 2551 มูลค่าการส่งออกสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปเท่ากับ 3,088.37 ล้านดอลลาร์ สูงเป็นอันดับที่ 17 คิดเป็นร้อยละ 0.02 ของรายได้จากการส่งออกสินค้าของภาคอุตสาหกรรม (กรมส่งเสริมการส่งออก, 2551 : 14) จึงเห็นได้ว่าหากประเทศไทยต้องการรักษาสัดส่วนรายได้จากมูลค่าการส่งออกสินค้าจากภาคอุตสาหกรรมให้อยู่ในระดับเท่าเดิมหรือเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยจะต้องพยายามรักษาปริมาณการผลิตสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก ให้คงอยู่ในระดับเดิมหรือต้องเพิ่มปริมาณการผลิตให้สูงขึ้น แต่ทว่าในสถานการณ์ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิทัศน์ด้านเศรษฐกิจและการเมืองของโลก ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สถานการณ์การแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศรุนแรงมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ส่วนแบ่งการค้าระหว่างประเทศของไทยในตลาดโลกมีแนวโน้มลดลง และเกิดสภาพการชะลอตัวของอัตราการเติบโตของการส่งออกของประเทศไทยในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปของประเทศไทย จากสถิติในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาปรากฏว่า อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมคงที่ และมีแนวโน้มลดลง โดยในปี พ.ศ. 2548 มูลค่าการส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปของไทยมีมูลค่า 3,150.21 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 1.97 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2547 ในปี พ.ศ. 2549 มูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.54 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2548 ในปี พ.ศ. 2550 มูลค่าการส่งออกลดลงร้อยละ 4.61 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2549 และในปี พ.ศ. 2551 มูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 1.21 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2550 (กรมการค้าระหว่างประเทศ, 2551 : 14) แสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปจำเป็นที่จะต้องเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันโดยเพิ่มปริมาณการส่งออกเพิ่มขึ้น

ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องนุ่งห่ม กระบวนการทำงานในแผนกเย็บนับเป็นกระบวนการสำคัญที่สุดเพราะเป็นขั้นตอนที่ใช้แรงงานคนและเครื่องจักรมากที่สุด คุณภาพของผลิตภัณฑ์ขึ้นอยู่กับขั้นตอนนี้เป็นสำคัญและเป็นขั้นตอนที่กำหนดระยะเวลาในการส่งออก เพราะฉะนั้นกระบวนการเย็บจึงเปรียบได้กับตัวแทนของการผลิตสำหรับอุตสาหกรรมประเภทนี้ ดังนั้นกลยุทธ์หลักที่ใช้ใน

การแข่งขันของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจึง ได้แก่ กลยุทธ์ในการจัดการแผนกเย็บ ซึ่งประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ การมุ่งเน้นที่ผลผลิต และการมุ่งเน้นที่กระบวนการผลิต ซึ่งในการผลิตจะใช้ทั้งสองลักษณะร่วมกัน โดยมีเป้าหมายในการสร้างความสามารถทางการแข่งขันของสินค้าเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ราคาของสินค้า 2) คุณภาพของสินค้า 3) ความหลากหลายของสินค้า และ 4) การส่งมอบสินค้า (สุขุมล หวังวิชพันธุ์, 2544 : 5) แต่ในปัจจุบันราคาสินค้า เครื่องนุ่งห่มในตลาดโลกนับวันมีแนวโน้มจะถูกลง ในขณะที่ต้นทุนการผลิตของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มของไทยมีแนวโน้มสูงขึ้น ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันด้านราคาสินค้าของประเทศไทยลดลง เมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่งที่มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่า เพราะอาศัยความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่า อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มของไทยจึงต้องพัฒนาความสามารถในการแข่งขันด้านอื่น ๆ มาช่วยทดแทน เช่น คุณภาพของสินค้าจึงจะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งรายอื่น ๆ ได้

องค์การประเภทอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามจุดหมายปลายทางที่กำหนดให้ได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีนั้น ได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์การทุกองค์การ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การต้องให้ความสำคัญ ทั้งยังต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์การมีความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ

บริษัท ทีโอพีฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด เป็นอีกหนึ่งหน่วยธุรกิจที่จัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งประกอบกิจการประเภทโรงงานอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกชุดชั้นในสตรี ในการผลิตเครื่องนุ่งห่มในเชิงอุตสาหกรรม มีความแตกต่างจากการเย็บเสื้อผ้าทั่ว ๆ ไป โดยการผลิตเครื่องนุ่งห่มนั้น จะต้องแบ่งงานกันทำเป็นระบบและมีขั้นตอนเฉพาะเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของตลาดและประหยัดเวลาแรงงาน ดังนั้นกระบวนการผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจึงแบ่งขั้นตอนการผลิตออกเป็นแผนก ในการผลิตเครื่องนุ่งห่มทุกลำดับขั้นตอนในกระบวนการผลิตมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน กล่าวคือ ทุกลำดับขั้นตอนในการผลิตจะต้องทำงานให้สัมพันธ์กันผลิตภัณฑ์จึงจะมีคุณภาพและผลิตเสร็จได้ตามแผนที่วางไว้ แต่ในกระบวนการผลิตเครื่องนุ่งห่มขั้นตอน การเย็บจัดได้ว่าเป็นหัวใจของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเป็น

ขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เนื่องจากแผนกเย็บมีหน้าที่เย็บผ้าตามแบบและขนาดที่ลูกค้ากำหนด ควบคุมคุณภาพของชิ้นงานและคุณภาพการเย็บ เร่งผลผลิตเพื่อลดต้นทุนการผลิต จัดวางและกำหนดการผลิตเพื่อให้เกิดการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ การผลิตในระบบอุตสาหกรรมเป็นการตัดเย็บจำนวนมากดังนั้นจึงต้องใช้จำนวนพนักงานเย็บมากเพื่อให้งานออกทันในเวลาที่กำหนด การใช้พนักงานหลายคนเย็บในเสื้อหนึ่งตัว ทักษะการเย็บของพนักงานอาจไม่เท่ากันจึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานจะต้องควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานเดียวกัน อย่างไรก็ตามหากมีการวางแผนการทำงานดีและมีประสิทธิภาพ รู้กำลังการผลิตและความสามารถที่แท้จริงของพนักงานเย็บแล้วก็สามารถทำงานได้เสร็จในเวลา ที่กำหนด ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบมากที่สุดคือความล่าช้าในการเย็บซึ่งเป็นผลให้ไม่สามารถส่งสินค้าได้ตามกำหนดเวลา ซึ่งส่งผลเสียตามมาอย่างมากมาย ดังนั้นแผนกเย็บ จึงถือเป็นแผนกที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง

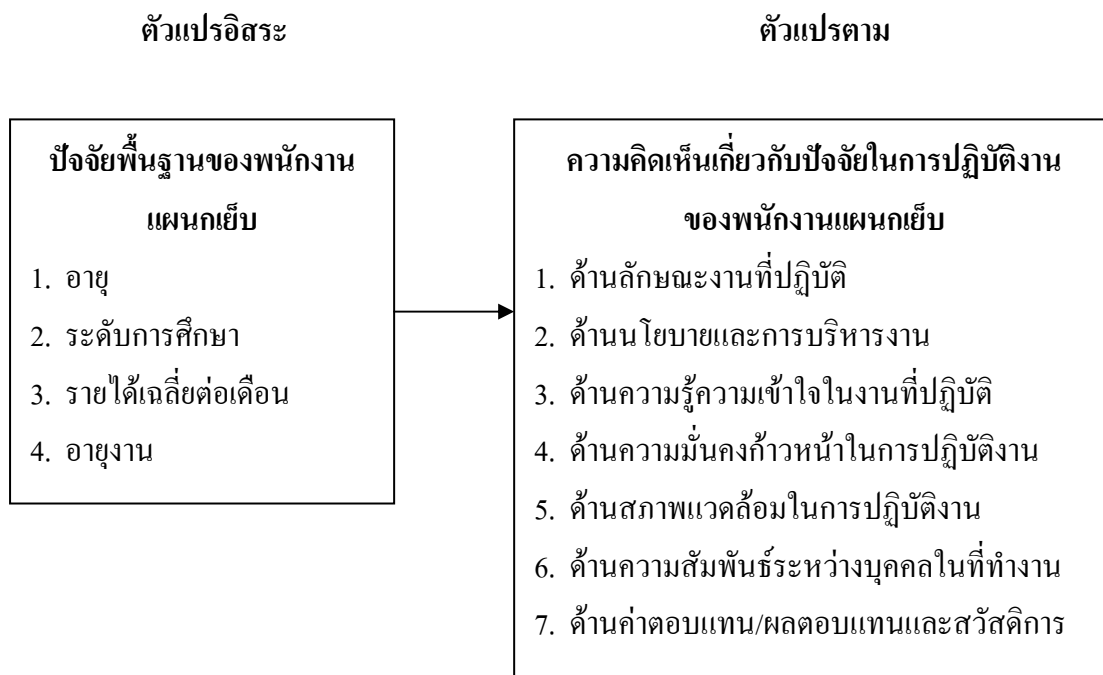
ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานจัดการองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงานเย็บ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ และแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษารื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ “พนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด ที่มีปัจจัยพื้นฐานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน”

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ต้องการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ทีโอพีฟอร์ม บราเซีย (แม่สอด) จำกัด โดยผู้วิจัยได้จำแนกขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานแผนกเย็บ บริษัท ทีโอพีฟอร์ม บราเซีย (แม่สอด) จำกัด จำนวน 1,078 คน (ทีโอพีฟอร์ม บราเซีย (แม่สอด). 2552 : 10)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

2.1.1 ปัจจัยพื้นฐานของพนักงานแผนกเย็บ ได้แก่

2.1.1.1 อายุ

2.1.1.2 ระดับการศึกษา

2.1.1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.1.4 อายุงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable)

2.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ

2.2.1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.2.1.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2.2.1.3 ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ

2.2.1.4 ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2.2.1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.2.1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

2.2.1.7 ด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ

3. ขอบเขตพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนกเย็บ บริษัท ทีโอพีฟอร์ม บราเซีย (แม่สอด) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 192, 192/1-2 หมู่ที่ 3 ตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก รหัสไปรษณีย์ 63110

4. ขอบเขตด้านเวลา ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 2 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน - พฤษภาคม พ.ศ. 2552

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยพื้นฐานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด
2. ได้ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด
3. ได้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บ บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน
4. สามารถนำผลการวิจัย ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานแผนกเย็บ ของบริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยพื้นฐาน หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งใดๆ ก็ตามที่เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นและเข้าใจถึงเรื่องราวหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลหนึ่งบุคคลใด เช่น อายุ ประวัติการศึกษา ฐานะการเงิน ประวัติการทำงาน ฯลฯ ซึ่งมีชื่อหรือสิ่งบอกลักษณะที่ทำให้รู้ตัวบุคคลผู้นั้นได้

อายุ หมายถึง อายุจริง ตาม วัน เดือน ปีเกิด

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานแผนกเย็บ ที่แบ่งออกเป็น 3 สถานภาพ คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินในแต่ละเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เข้าทำงาน จนถึงปัจจุบัน

พนักงานแผนกเย็บ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกเย็บ ของบริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด

บริษัท หมายถึง บริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซี่ย (แม่สอด) จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ที่ 192, 192/1-2 หมู่ที่ 3 ตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก รหัสไปรษณีย์ 63110

ความคิดเห็น หมายถึง ความเข้าใจในส่วนบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไม่มีความผิดหรือถูก

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อแนวโน้มการแสดงผลการดำเนินงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่งของพนักงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จผล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อแนวโน้มการแสดงผลการดำเนินงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

ของพนักงาน ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทน ผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ ได้แก่ จัดให้มีการนั่งหรือยืนทำงาน ได้อย่างเหมาะสม งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความรู้ ความสามารถของพนักงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ของพนักงาน

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางในการดำเนินการโดยกำหนดเป็นเป้าหมาย จุดประสงค์ แผนการปฏิบัติงานของบริษัท โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน และรับรู้ในบทบาทหน้าที่ นโยบายเป้าหมายของงาน การจัดระบบงานและมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และการให้เรียนรู้กันระหว่างกัน การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาบุคลากร และการวัดผลงานและติดตามงาน

ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานจริง พนักงานมีความรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติ มีความรู้ตามกฎระเบียบข้อบังคับของงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมและทำให้พนักงานมีอนาคตที่ดีขึ้น มีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่น พร้อมกับพัฒนาตนเองมากมาย เช่น การได้รับการฝึกอบรมและฝึกทักษะด้านต่าง มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ หรือมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พนักงานทุกคนในบริษัทมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบ โดยตัดเทียบกันตามความรู้ ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล และงานที่ปฏิบัติอยู่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกรวมของพนักงานในการทำงานด้านความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามและสะอาดของสถานที่ทำงาน แสงสว่าง และอุณหภูมิเหมาะสมกับการทำงาน ขนาดของห้องทำงานเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร อุปกรณ์ในการทำงานมีสภาพดีเหมาะสมกับการใช้งาน มีเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีการจัดระบบติดต่อสื่อสารภายในสำนักงานและนอกสำนักงานอย่างเหมาะสม ระบบความปลอดภัยในการทำงานภายในสำนักงานมีความรัดกุมและปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน และความเหมาะสมในการจัดแบ่งพื้นที่ใช้สอยในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ ความรู้สึกและการแสดงออกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน โดยให้การสนับสนุน ความร่วมมือ และความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงานในทางสร้างสรรค์ ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สร้างความแตกแยกและขัดแย้งทั้งในกลุ่มงานเดียวกันและต่างกลุ่ม ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ดี ไม่มีปัญหาทั้งด้านการทำงานเรื่องส่วนตัวและสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ด้านค่าตอบแทน ผลตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน บริษัทจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลาได้อย่างเหมาะสม สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีมากกว่าที่กฎหมายกำหนด ชุดฟอร์มสำหรับพนักงานเพียงพอเหมาะสมกับความต้องการ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจ เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ