

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)



นายโกสินทร์ อากรสกุล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Affecting Morale in Working of Employees in Right Tunnelling
Public Company Limited



Mr. KOSIN ARKORNSAKUL

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล	นายโกสินทร์ อากรสกุล
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ



ชื่อการศึกษา คำนวณค่าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษา นายโกสินทร์ อากรสกุล รหัสนักศึกษา 2653001756

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานของพนักงาน
บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) (2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) และ (3) ทดสอบปัจจัยในที่ทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง
จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,049 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ ทาโร ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น
95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิง
พหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) พนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) ปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือน
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงาน
ให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัย
และมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย
สามารถรวมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)
ได้ร้อยละ 61.50

คำสำคัญ ปัจจัยในที่ทำงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

Independent Study title: “Factors Affecting Morale in Working of Employees in Right Tunnelling Public Company Limited”

Author: “Mr. KOSIN ARKORNSAKUL”; ID: “2653001756”;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Dr. Kal Pinkesorn; Academic year: 2023

Abstract

The study has the following objectives: (1) to assess the level of employees' opinions on the workplace at Right Tunnelling Public Company Limited; (2) to evaluate the level of morale and motivation in work performance among employees; and (3) to examine the workplace factors that affect the morale and motivation in work performance of employees at Right Tunnelling Public Company Limited.

This study is a quantitative research. The population consists of 1,049 employees of Right Tunnelling Public Company Limited. The sample size was determined using Taro Yamane's method at a 95% confidence level, resulting in a sample size of 290 people. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the study showed that (1) employees of Right Tunnelling Public Company Limited had the highest overall positive opinions on workplace factors; (2) employees had the highest overall positive opinions on morale and motivation; and (3) workplace factors such as salary, work safety, having compatible colleagues, being trusted to complete work tasks, the ability to perform important tasks, advancement opportunities, comfortable and safe working conditions with various incentives, and having capable and fair leadership had statistically significant effects on the morale and motivation of employees at Right Tunnelling Public Company Limited, accounting for 61.50 percent.

Keywords : workplace, Morale, Right Tunnelling Public Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร และกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ที่กรุณาให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและคำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.นฤปดี วรรณาคม อาจารย์วุฒิปภาค พลูบัว คุณไชยา วงศ์ลาภพานิช คุณโกศล คงแดง และคุณเมษญา แก้วดวงดี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณผู้บริหาร และพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วยความยินดีและเต็มใจ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่านสำหรับมิตรภาพ กำลังใจ และความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษางานประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การอุปการะ อบรมสั่งสอน และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ศึกษาจนประสบความสำเร็จ

นายโกสินทร์ อากรสกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.4. สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5. ขอบเขตการศึกษาวิจัย	5
1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
2.1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ	9
2.2. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)	26
2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
5.1. สรุปการวิจัย.....	73
5.2. อภิปรายผลการวิจัย.....	77
5.3. ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	86
ก.แบบสอบถามการวิจัย.....	90
ข.การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98
ค.การทดสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ.....	109
ง.หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	114

สารบัญ (ต่อ)

ประวัติผู้วิจัย

หน้า

120



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	45
ตารางที่ 3.2 ค่า Variance Infection Factor : VIF.....	111
ตารางที่ 3.3 ค่าสถิติ Durbin – Watson.....	113
ตารางที่ 4.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงาน.....	53
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือน.....	54
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน.....	56
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้.....	57
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง.....	59
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ.....	61
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้าน สภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ	63
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้าน การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม	65
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	67
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ	69
ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	71



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นของความต้องการพื้นฐาน 5 ชั้น มาสโลว์.....	18
ภาพที่ 3.1 กราฟแสดงการทดสอบการแจกแจงแบบปกติ.....	110
ภาพที่ 3.2 แผนภาพการกระจาย Scatterplot.....	112



บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพของกระแสสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมการปรับเปลี่ยนทางการบริหาร เกิดขึ้น ได้แก่ การปรับลดขนาดองค์กร เพื่อให้องค์กรมีขนาดกะทัดรัดเหมาะสมกับภารกิจหรือการ ดำเนินการแข่งขันเพื่อการอยู่รอด บุคลากรทุกระดับที่อยู่ในองค์กรถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้ องค์กรมีการพัฒนาและขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนพร แยมสุตา, 2550:1)

ขวัญ กำลังใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ ดีสามารถสร้างงานอย่างมี คุณภาพสู่กับองค์กร จะเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจยังช่วยให้เกิดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนตามกฎ ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความมั่นคง ดังนั้นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจดีจะส่งผลต่อ การบริหารงาน กล่าวคือ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ มั่นใจในองค์กร มีความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ และองค์กร (สมบัติ ปัญญาจิ รพงษ์, 2556)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของ พนักงาน เนื่องจากขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ความรู้สึกของ พนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆในองค์กร และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ให้ ความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในองค์กรหรือหน่วยงานของตน อีกทั้งมีความมั่นใจเกี่ยวกับอนาคตในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆเหล่านี้ ล้วนเป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้โดยง่าย ขวัญและ กำลังใจของบุคคลถือว่าองค์ประกอบซึ่งจะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจที่ดีจะทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น ซึ่งเป้าหมายแท้จริงขององค์กรคือ ผลผลิตที่มากขึ้น การบริหารงานที่มี

ประสิทธิภาพ การให้บุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจดี เป็นหน้าที่สำคัญของงานบริหารทรัพยากรบุคคล (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534)

ในการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายๆอย่างรวมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไม่ได้ ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการบริหารองค์การประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) การจัดการ (Management) และวิธีปฏิบัติงาน (Method) โดย “มนุษย์” เป็นปัจจัยที่มีค่าและสำคัญที่สุดเพราะกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต้องอาศัยความคิดของมนุษย์ มีมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ถ้าองค์การใดปราศจากบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ องค์กรนั้นก็ไม่สามารถพัฒนาให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้ แต่หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแล้วนำความรู้ความสามารถที่มีไปขับเคลื่อนระบบการจัดการและบริหารทรัพยากรอื่นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แต่อย่างไรก็ดีในการปฏิบัติงานย่อมต้องมีปัญหาและอุปสรรค ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ อาจไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนั้นการนำเอาสวัสดิการ ความมั่นคงความก้าวหน้า ชื่อเสียงเกียรติยศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เข้ามาช่วยอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจงานก่อสร้าง มีความเชี่ยวชาญด้านการขุดเจาะอุโมงค์ และงานธรณีเทคนิค บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากบริษัทปฏิบัติงานเฉพาะทาง ดังนั้นพนักงานในบริษัทจึงเป็นบุคลากรที่มีความชำนาญและเป็นบุคคลที่มีความรู้เฉพาะทาง เช่น งานระเบิด งานควบคุมเครื่องจักรขนาดใหญ่และงานธรณีวิทยา ลูกจ้างกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่หาได้ยากในตลาดแรงงานทั่วไป ปัจจุบันบริษัทประสบปัญหาพนักงานลาออก จนทำให้บริษัทขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้และความสามารถหลายตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของงานเฉพาะทาง ข้อมูลการลาออกของพนักงานปี 2567 เดือนมกราคม 2567 มีพนักงานลาออกจำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 3.15 เดือน กุมภาพันธ์ 2567 มีพนักงานลาออกจำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 2.19 เดือน มีนาคม 2567 มีพนักงานลาออกจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43 เดือนเมษายน 2567 มีพนักงานลาออกจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 2.29 เดือนพฤษภาคม 2567 มีพนักงานลาออกจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 2.76 และเดือนมิถุนายน 2567 มีพนักงานลาออกจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.95 จากปัญหาที่เกิดขึ้นบริษัทจึงค้นหาสาเหตุ และเริ่มแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้บริหารของบริษัทได้ตระหนักว่าพนักงานทุกคนล้วนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อให้บริษัทมีรากฐานที่มั่นคง แข็งแกร่ง ต้องมองถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจของพนักงานทุกคน

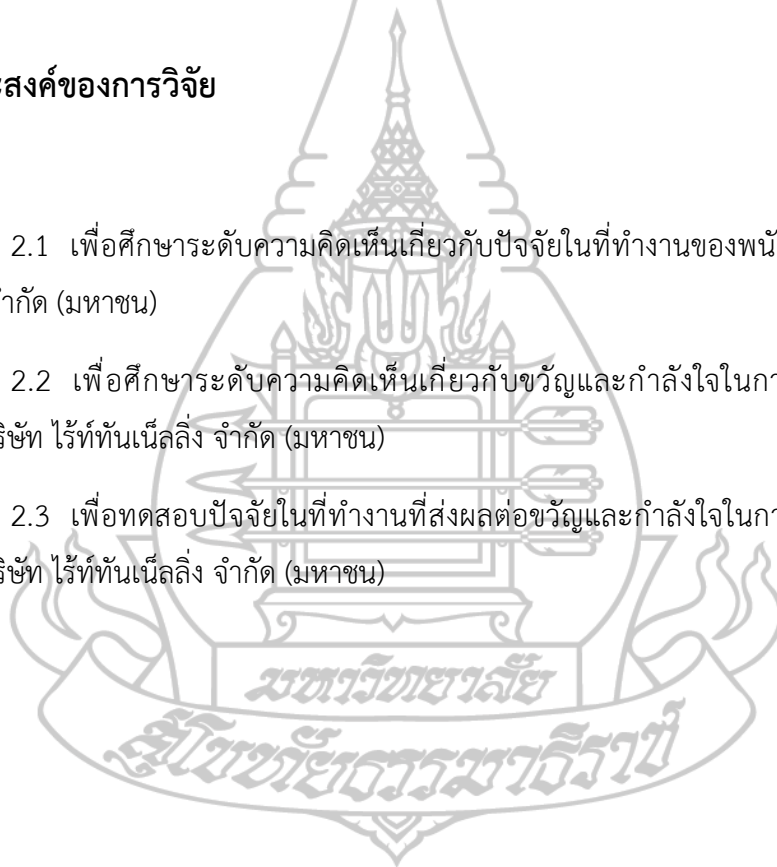
จากสภาพปัญหาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของบริษัทและเป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจ ท่วมเท่กำลังกาย กำลังใจและปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายจนทำให้องค์กรเกิดความมั่นคงและยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

2.3 เพื่อทดสอบปัจจัยในที่ทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)



3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) โดยมีตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยในที่ทำงาน

1. ด้านเงินเดือน
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
3. ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. ด้านโอกาสก้าวหน้า
7. ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ
8. ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

Flippo (1966 : 368 – 369; อ้างใน วิชล , 2535 : 29)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

4.2 ปัจจัยในที่ทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

4.3 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

4.4 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

4.5 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

4.6 ปัจจัยในที่ทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

4.7 ปัจจัยในที่ทำงานด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

4.8 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

5. ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาในครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานประจำ (รายเดือน) ของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,049 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567) กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในช่วงเดือนพฤษภาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ผู้ศึกษาได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane

(Yamane. 1967: 580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 290 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัย และมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม และตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ มีระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

6.1 ปัจจัยในที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

6.2 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่พนักงานได้จากการปฏิบัติงาน รวมถึงความเหมาะสมกับปริมาณ หน้าที่ และความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังรวมถึงความเพียงพอต่อการดำรงชีพและเงินออมที่ได้จากเงินเดือน

6.3 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การมีสภาพการณ์ที่ปลอดภัยจากการที่พนักงานปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงาน และยังรวมถึงการได้รับการดูแลจากการทำงาน เช่น ค่าชดเชย เงินสนับสนุนจากองค์การในกรณีเกิดอุบัติเหตุ และยังรวมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน การไม่กังวลกับการถูกไล่ออกจากงาน เนื่องจากองค์การมีความมั่นคงและยั่งยืน

6.4 การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในบริษัทหรือองค์การ การมีความเป็นมิตร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพึ่งพาอาศัยกัน การแนะนำงานสอนงานกัน และการประสานงานกันของแต่ละฝ่ายงาน

6.5 การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง หมายถึง ความเชื่อถือหรือความเชื่อมั่นที่องค์กรมีต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีการเปิดโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในงานประชุม การมีส่วนร่วมในการนำเสนอการกำหนดนโยบายขององค์กร และการทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

6.6 การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรที่ผู้บริหารมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการจัดการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อให้้องค์การเกิดผลประโยชน์สูงสุด

6.7 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานอย่างเต็มที่ในการปรับโครงสร้างทั้งเงินเดือนและหน้าที่

6.8 สภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสมที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างสบาย เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการทำงานที่มีครบพร้อม เพียงพอ และปลอดภัยสำหรับการทำงาน และยังรวมถึงเรื่องสุขลักษณะที่ดี สะอาด ปลอดภัยเชื้อโรค

6.9 การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่จะปฏิบัติงาน และมีความเท่าเทียมเสมอภาคให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมให้ร่วมตัดสินใจ มีการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีความยุติธรรมในการตัดสินใจความผิด มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลา และต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

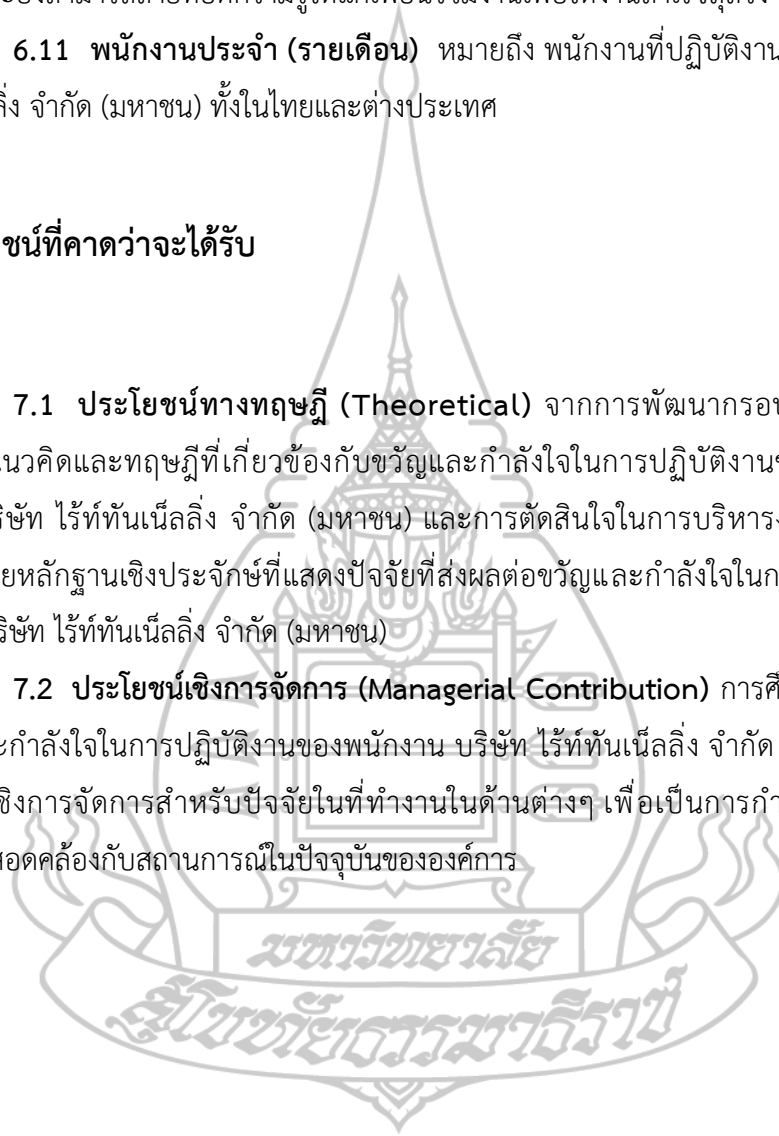
6.10 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของพนักงาน หรือสภาพทางอารมณ์ของพนักงาน ที่มีต่อความพอใจในการทำงาน โดยจะแสดงออกมาทางพฤติกรรมในลักษณะความอดทน ความขยัน ความมานะมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร และยังสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

6.11 พนักงานประจำ (รายเดือน) หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ทั้งในไทยและต่างประเทศ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ประโยชน์ทางทฤษฎี (Theoretical) จากการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย ก่อให้เกิดแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของ พนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) และการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ระดับสูงด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

7.2 ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contribution) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ซึ่งเกิด ประโยชน์เชิงการจัดการสำหรับปัจจัยในที่ทำงานในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการกำหนดกลยุทธ์ของ องค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันขององค์กร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)” ผู้ศึกษาได้นำแนวความคิดทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีการแบ่งออกเป็นดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ
 - 1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ
 - 1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ
 - 1.3 ประโยชน์ของขวัญและกำลังใจ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ

1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

“ขวัญและกำลังใจ” มาจากภาษาอังกฤษว่า Morale จากพจนานุกรม อังกฤษ - ไทย A Concise English – Thai Dictionary (2549. อ่างโนนุชลี โพธิวรกร, 2549 : 23) โดยมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า “Esprit De Corps” ช่วงแรกคำว่า “ขวัญ” ใช้กับหน่วยงานทหารช่วงระหว่างการมีสงคราม มักจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญ ซึ่งระยะถัดมาจึงนำมาใช้ในวงการศึกษาศึกษาและอุตสาหกรรม ทั้งนี้ผู้ที่ให้นิยามของคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ไว้หลากหลาย

คำว่า “ขวัญ” หมายถึง การซึ่งไม่มีตัวตน และมีประจำของชีวิตคน ทั้งนี้เมื่อขวัญสถิตกับตนจะเป็นสิ่งที่ดี และจิตใจดี เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ตระหนกและเสียขวัญ ซึ่งเรียกว่า “ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525 : 130)

คำว่า “กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับทุกอย่าง (2540. อ่างในนุชลี โพธิวรารกร, 2549 : 23)

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพของจิตใจผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึก ความคิด แรงกดดัน และสิ่งเร้าจากสภาพปัจจัยในที่ทำงานและสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา ที่มีผลกระทบตรงต่อผลงานของตัวพนักงาน (ธีรพล สุขภาพ : 2564. 254)

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2541 : 111) จำกัดความว่า กำลังขวัญ หมายถึง สถานะทุกคนในกลุ่ม ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนในการทำงานนั้นๆ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และให้ความร่วมมือกัน

สีรุ้ง ทองเปรม (2557 : หน้า 7) ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพของจิต ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

ศจี อนันต์นพคุณ (2542 : 64) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ คือลักษณะทางจิตใจ และความรู้สึกคน โดยมองเห็นเป็นพฤติกรรมซึ่งจะแสดงในลักษณะการทำงานที่มี ความตั้งใจ กับการทำงานและมีกำลังใจจะปฏิบัติงานตามความต้องการ

स्ताห์ล และคณะ (Stahl and Others, 1956 : 199 ; อ่างใน วิชล, 2535 : 12) ให้ความหมายว่า ขวัญ คือ ลักษณะกลุ่มคนในการรวมกันทำงานจนสำเร็จ ซึ่งการร่วมมือจะได้ผลก็เมื่อคนในกลุ่มมีความเข้าใจหลักการของวัตถุประสงค์ เชื่อมั่นในบุคคลอื่น อีกทั้งยังต้องเชื่อมั่นประสบการณ์ในการดำเนินงาน

Flippo (1971: 364) กล่าวว่า ขวัญเป็นสภาวะทางจิต หรือทัศนคติของบุคคล หรือกลุ่มที่ร่วมมือทำงานกับบุคคลอื่นด้วยความยินดี ขวัญดี (Good Morale) จะเห็นได้จากความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งขององค์กร อย่างเต็มใจและยินดีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 138) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึงสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความกล้าหาญ ขวัญจะเป็นลักษณะของความรู้สึกของคนต่อสภาพแวดล้อม บุคคลมีขวัญดีซึ่งจะมีความกระตือรือร้นต่อการ

ทำงานและทำตามกฎระเบียบข้อบังคับ และจะปฏิบัติงานให้สำเร็จ คนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในลักษณะ ขาดความเชื่อมั่น ไม่สนใจ ไม่กล้า และหวาดกลัว

วิจิตร อวระกุล (2542, น. 223) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ขวัญ” กำลังใจ หมายถึง ความคิด แนวความคิดของคนในสถานการณ์ทำงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่จะมุ่งมั่นทำงานในความรับผิดชอบ เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้ “ขวัญ” มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง

พจมาลย์ ชมเดือน (2540 : 60) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน คือความรู้สึก ทศนคติ หรือปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ขวัญกำลังใจที่ดีจะเห็นได้จากการมี ทศนคติและความคิดในทางบวก ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างเต็มที่

อนุรัช วิวัฒน์กุล (2544 : 12) ได้อธิบายว่า ขวัญ หมายถึง ทศนะเกี่ยวกับความพอใจโดยปรารถนาจะทำต่อไปด้วยความเต็มใจเพื่อต่อสู้เพื่อเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

เดล (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544 : 228 อ้างอิงจาก Dale, 1969 : 203) กล่าวว่า “ขวัญ” หมายถึง การปฏิบัติงานของแต่ละคนซึ่งได้งาน จากเพื่อน จากหัวหน้า จากองค์กรและจากสภาพการทำงาน โดยจะมีส่วนสอดคล้องกับการทำงานของแต่ละคน ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ทั้งเรื่องของค่าตอบแทน รายได้ สวัสดิการ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสุขของคน ซึ่งสัมพันธ์กับผู้อื่น

สรเชษฐ์ สุพร (2553, หน้า 14-15) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเททำงานให้กับองค์กร หรือแสดงทักษะการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความสามัคคีรักต่อหน้าที่ จนทำให้ผู้อื่นยอมรับ

คิงส์เบอร์รี่ (Kingsbury, 1957, p. 78) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเปรียบเสมือนกำลังใจภายในองค์กรที่ส่งเสริมจูงใจเร้าใจลูกจ้างให้มีกำลังใจ ให้มีความเต็มใจที่จะร่วมมือประสานงานอย่างดี ขวัญและกำลังใจหรือทศนคติของลูกจ้างถือว่ามีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าเครื่องมือหรือเทคนิคต่างๆ ขวัญและกำลังใจมีผลต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน

กานดา จันท์แย้ม (2546, น. 94) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติ และความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

สมคิด บางโม (2546, น. 189-190) กล่าวว่า “ขวัญ” (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะอุทิศทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลา และทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เชิดชัย ชูระแพง และคณะ (2547, น. 7) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือทัศนคติ ความรู้สึก ท่าที และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พีริศร เป็รื่องเวทย์ (2549, น.7) กำลังขวัญ คือ สภาพของจิตใจของคนและกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน และส่งผลถึงการกระทำของพฤติกรรมต่างๆ เช่น การมีความกระตือรือร้น และมีความชอบในการทำงาน

ธวัชชัย พักเทพ (2551, น. 10) ขวัญและกำลังใจ คือ จิตใจ ความคิด ความรู้สึกที่แสดงออกมาในด้านรูปแบบของการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วสามารถแสดงออกถึงการกระตือรือร้น

เรวัต อุบลรัตน์ (2551, น. 13) ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกทัศนคติ หรืออารมณ์ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสได้และมองเห็นได้ แต่สามารถสังเกตได้จากการกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อองค์การ หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อพฤติกรรมของคน ที่มีปัจจัยองค์ประกอบในงานและสภาพแวดล้อมของงาน เช่น ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารและการปกครอง ซึ่งส่งผลกระทบให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขวัญกำลังใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกองค์การมุ่งเน้นการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพจนบรรลุถึงประสิทธิผล

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจนั้นมีหลายปัจจัย สามารถส่งผลกระทบต่อคนแต่ละคนต่างกันไป และได้มีผู้ให้แนวความคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจต่างกันไปองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Flippo (1961 : 369 – 370 อ้างใน มนูญ จันทร์สุข, 2544 : 8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบต่างๆที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “การที่จะทราบถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ สถานะทางสังคมและมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า” Flippo (1966: 368 – 369; อ้างใน วิชิต, 2535: 29) ได้ให้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจคือ

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสก้าวหน้า
7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ
8. การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

เสนาะ ตีเขาว์ (2544 : 228) กล่าวถึง ความพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึกซึ่งเกิดจากบุคคลที่ทำงานในแนวทางดีและแนวทางไม่ดีกับงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จจากการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความรู้สึกภาคภูมิใจต่องาน
2. ระบบค่าตอบแทน สะท้อนถึงการให้คุณค่าของพนักงานที่ทำงาน
3. ลักษณะการปฏิบัติทำงาน มีความสำคัญซึ่งกระทบถึงความต้องการต่อร่างกายรวมถึงผลต่อความสำเร็จของบุคคล
4. นโยบายฝ่ายบริหารขององค์กร สะท้อนถึงผลสำเร็จต่อการทำงาน ความรับผิดชอบบทบาทบุคคลที่ปฏิบัติงาน

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ส่งผลถึงความสำเร็จในการทำงานซึ่งเกิดความพึงพอใจต่อสังคม

6. ความก้าวหน้าในงาน ทั้งตำแหน่ง การพัฒนาเรื่องทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน

Davis (1964: 15 อ้างใน สิริพร ทองจินดา, 2545: 8) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ท่าทาง ของผู้นำรวมถึงหัวหน้างานที่แสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา
2. ความพึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ถ้าหากได้ปฏิบัติงานที่ตนเองพอใจจะได้ประสบความสำเร็จกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พอใจ
3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายและนโยบายของการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ตลอดจนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
4. การให้รางวัล หรือการเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ที่ทำงานดีจะเป็นเหตุจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความตั้งใจ หมั่นเพียรกับการทำงาน
5. สภาพแวดล้อมต่อการทำงานจะต้องถูกสุขลักษณะ อากาศดี แสงสว่างดี วัสดุและอุปกรณ์ ที่ครบพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
6. สุขภาพของบุคคลที่ปฏิบัติงาน ทั้งร่างกาย จิตใจ ซึ่งมีผลในการทำงาน ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานเกิดปัญหาในด้านสุขภาพจะส่งผลให้ทำงานไม่ได้ ทำงานได้ไม่ดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 138-139) ได้สรุปองค์ประกอบของขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสารของบุคคล
2. ความเหมาะสมในการกำหนดชั่วโมงทำงาน
3. การแข่งขันกับตัวเอง
4. ความสัมพันธ์ของคนในที่ทำงาน

5. การอบรมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บริหาร
8. วิธีการบริหารงานของหัวหน้า
9. ความพอใจต่องานที่ปฏิบัติ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 235 – 237) ได้กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี จะแสดงถึงความรู้สึกของบุคคล เช่น การทำงาน ความก้าวหน้าของการทำงาน ท่าทีของหัวหน้างาน และฐานะขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจดีประกอบด้วยปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะท่าทีหรืออบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกัน
2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้นหากมอบหมายไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบความไม่ถนัด ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ หรือไม่เหมาะสมกับความรู้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของเขาด้วย
3. การจัดลักษณะการทำงาน ลักษณะการทำงานมีอิทธิพลส่งถึงร่างกาย จิตใจ ของบุคคลเป็นอันมาก ซึ่งมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดลักษณะการทำงานที่ดี ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่ต้องสะอาดและเรียบร้อย แสงสว่างมีเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ไม่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทได้สะดวก ทำให้คนงานเกิดความสบายใจ ไม่รำคาญหรือมีอารมณ์ขุ่นมัว ขวัญของเขาจะดี แต่ถ้าการจัดลักษณะการทำงานที่ไม่มีระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจต่างๆ ไม่มีความสะอาด ความสวยงาม พนักงานจะไม่มี ความตั้งใจในการทำงานและเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วย
4. แนวทางวัดผลความสำเร็จในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การพิจารณาสิ่งเหล่านี้ถ้าดำเนินการอย่างไม่มีกฎเกณฑ์จะส่งผลกระทบต่อขวัญมากที่สุด
5. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กรตลอดจนการจัดการองค์กร สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เมื่อทุกคนรวมถึงสมาชิกในองค์กรเกิดความเข้าใจ

ระบบการบริหารงานขององค์กรแล้ว คนเหล่านั้นจะแสดงศักยภาพให้แก่การทำงานและมีกำลังใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น

6. สุขภาพกายและใจของผู้ทำงาน นอกจากปัจจัยในที่ทำงานแล้ว ยังต้องมองถึงปัจจัยนอกสถานที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาครอบครัวหรือปัญหาสิ่งแวดล้อมรอบตัว
7. มีความสัมพันธ์กับครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน
8. ไม่มีความขัดแย้งทางด้านศาสนา ความคิดทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาจราจร ปัญหาแหล่งที่อยู่อาศัย
9. การเอาใจใส่ของผู้บริหารเพื่อให้เป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้เป็นอย่างดี
10. ความพอใจในสิ่งตอบแทน รางวัลที่จะได้รับ การปรับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการที่ได้รับ
11. การรับฟังและแสดงข้อคิดเห็น เช่น มีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
12. การมอบบำเหน็จรางวัล การลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความดีของเขาโดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจจูงใจให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีกำลังใจขวัญดี ส่วนเจ้าหน้าที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตามก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากันและเป็นธรรมเพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งเดียวกันและเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-43) ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ "A Theory of Human Motivation" มาสโลว์ระบุว่า มนุษย์ทุกคนมีความ

ต้องการอยู่ตลอดเวลา ถ้ามีความต้องการอย่างหนึ่งแล้วและได้รับความปรารถนา มนุษย์จะมีความต้องการอย่างอื่นเพิ่มขึ้น มาสโลว์ จึงลำดับความต้องการพื้นฐานนี้มี 5 ชั้นดังนี้ (อ้างใน ธนาพร สุทธิ คັນสนีย์. 2024)

1. ความต้องการทางด้านร่างกายและความอยู่รอด (Physiological & Survival Needs) คือความต้องการเบื้องต้นทำให้มีชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เสื้อผ้า ที่พัก และ ยา ซึ่งความต้องการทางด้านร่างกายจะส่งผลต่อพฤติกรรมของคน ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดยังไม่ได้รับการตอบสนอง มาสโลว์ ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดอยู่ในภาวะขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัยและความมีชื่อเสียงบุคคลนั้นจะต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งอื่นๆ

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety & Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัย ความมั่นคง จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์จะมีความปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองจากอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรมและโรคติดต่อ ความต้องการของมนุษย์ในด้านความปลอดภัยยังรวมถึงความมั่นคงในอาชีพการงาน จากสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก เช่น มีสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอาจให้ถูกออกจากงาน ทำให้ขาดรายได้ มนุษย์ปรารถนาอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ (Predictable World) ความปลอดภัย ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าปฏิบัติงานทั้งที่หวาดหวั่น ผลงานที่ออกมาจะไม่ดี ดังนั้นหัวหน้างานจึงต้องทำให้พนักงานรับรู้ว่าจะทำงานที่ยืน ความชอบส่วนบุคคล (Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) จะส่งผลถึงขวัญ กำลังใจของพนักงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social & Belonging Needs) เมื่อความต้องการด้านกายรวมถึงเรื่องความปลอดภัยได้รับแล้ว ความต้องการชั้นที่สูงขึ้นก็จะตามมาในพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการด้านสังคม คือ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ การร่วมกัน ความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อน เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของงาน และองค์การต้องมอบความเข้าใจพนักงาน โดยให้พนักงานแสดงบทบาท ความคิดเห็นให้กับองค์การ และต้องสนับสนุน ยินดี ชมเชยพนักงาน เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. **ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs)** เป็นความต้องการให้ได้รับการยอมรับในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตัวเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการมีฐานะที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนอื่น มีตำแหน่งที่สูงในองค์กร

5. **ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for Self-Actualization)** เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของ เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เพื่อที่มีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นของความต้องการพื้นฐาน 5 ชั้นของ มาสโลว์ (Thanatporn Suthisansanee. 2024)

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ หรือ McClelland Theory of Motivation เป็นหนึ่งในทฤษฎีทางจิตวิทยาที่มีได้นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายระดับ ตั้งแต่นักเรียนในภาคการศึกษา ไปจนถึงการพัฒนาพนักงานขององค์กรต่างๆ ทั่วโลก

เดวิด แมคเคลแลนด์ นักจิตวิทยา นักวิชาการ และนักวิทยาศาสตร์ มีชีวิตอยู่ในช่วงปี ค.ศ. 1917 – 1998 เขากลายมาเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงจาก ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ ซึ่งมีชื่อเรียกทฤษฎีนี้อีกหลายชื่อ เช่น ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs) ทฤษฎีความต้องการสามข้อ (Three Needs Theory) และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Theory of Motivation) (อ้างใน ฌักทรนัย สุขบัณฑิต. 2566)

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ เป็นการอธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มักจะมีแรงขับเคลื่อนภายในให้ดำเนินกิจกรรมไปจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ซึ่งแมคเคลแลนด์เคยกล่าวไว้ว่า ในระดับประเทศ หากประชากรของประเทศนั้นมีแรงจูงใจสูงที่จะทำให้กิจกรรมใดๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ ก็ย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศนั้นๆ พบโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ได้นำประยุกต์ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจอย่างแพร่หลาย ด้วยจุดประสงค์ที่หลากหลาย เช่น เพื่อให้บุคคลกล้าคิดกล้าแสดงออก ทำให้เกิดแรงจูงใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ และการเพิ่มผลงานของการทำงานของบุคคล

แรงจูงใจในทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ (Achievement Motive) คือความต้องการกระทำกิจกรรมบางอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามกำหนดมาตรฐานของการกระทำนั้นไว้อย่างดี และจะเกิดความสบายใจเมื่อสามารถทำตามมาตรฐานได้สำเร็จ หรือได้ผลลัพธ์ที่สูงกว่ามาตรฐาน ในทางกลับกันจะรู้สึกวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจในความสัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นความปรารถนาตัวเองเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ ปรารถนาที่จะเป็นที่นิยม และต้องการให้ผู้อื่นรัก หรือชอบตัวเอง โดยแรงจูงใจลักษณะนี้จะผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงถึงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง

3. แรงจูงใจในเรื่องอำนาจ (Power Motive) คือความต้องการของบุคคลอยากมีอำนาจเหนือผู้อื่น ส่งผลให้บุคคลต้องหาอำนาจ เพื่อตอบสนองความต้องการ ความภาคภูมิใจที่สามารถทำอะไรได้เหนือคนอื่น

แมคเคลแลนตีให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จมากกว่าด้านอื่นๆ เพราะเขาเชื่อว่า เป็นแรงจูงใจเชิงบวกที่ทำให้ประเทศชาติพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ เนื่องจากเขากล่าวว่า ประชากรที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ ดังนั้นประชากรดังกล่าวย่อมมีความขยัน อดทนเพื่อที่จะผ่านอุปสรรค ซึ่งจะทำให้ก้าวถึงจุดมุ่งหมาย ต้องทำสิ่งต่างๆด้วยความถูกต้อง เมื่อประชากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจลักษณะนี้จะทำให้ประเทศชาติพบความสำเร็จทางเศรษฐกิจอย่างแน่นอน

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory 1891)

วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ (2551, น. 12) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory 1891) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1891) เป็นทฤษฎีหลายท่านรู้จักกันอย่างทั่วหลาย ซึ่งรู้จักกันในนามของ ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูง (The Motivation Hygiene Theory) สามารถสรุปความต้องการของพนักงานในองค์กร เริ่มจากการจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้เกิดจากปัจจัยเดียวกัน พบว่ามาจากสาเหตุปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยคำจูง (Hygiene Factors) สามารถสรุปคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือสิ่งที่สร้างความพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความรัก ชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ประการ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ในงาน ความสามารถต่อการแก้ไขปัญหางาน ชัดเจนเรื่องงานซึ่งสามารถวัดผลได้จากการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ตามกำหนดระยะเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และความพอใจของงานที่ปฏิบัติออกมา

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การที่ได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องของผลงานและการดำเนินงาน ถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถืออาจจะส่งผลให้เกิดการถูกกล่าวโทษ

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือทำงานเป็นขั้นเป็นอัน โดยกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร สามารถสร้างผลงานที่ดี สร้างสรรค์ ทำงานให้สนุก เป็นงานที่มีคุณภาพ คุณค่าและเป็นงานที่ที่ทำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเรียบร้อย และทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดการหรือลำดับงานได้เอง มีความตั้งใจ มีสำนึกในงาน มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็น การเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจาก การปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น กฎระเบียบขององค์กร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน รายได้และค่าตอบแทน เป็นต้น ถ้าปัจจัยดังกล่าวนี้ขาดหายไป ทำให้เกิดผลไม่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย มีดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนของการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นๆ ตามเงินเดือน ชั้น หน้าที่ ผลงาน เงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการ แต่งตั้งตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้นในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพของความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ได้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุน และการให้คำปรึกษา

2.4 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ลักษณะการปกครอง บังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ของการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ

2.5 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ประสิทธิภาพของการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆของการทำงาน ที่สะท้อนให้เห็นถึงนโยบายขององค์การ การดำเนินงาน การวางแผนระบบการทำงานของผู้บังคับบัญชา การให้โอกาสได้เป็นส่วนร่วมของการ กำหนดนโยบาย

2.6 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง ลักษณะของการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมโดยรอบที่ทำงาน สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ ความสะดวกและความสบายต่อการทำงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

2.7 สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลที่มีวิชาชีพเดียวกัน สถานภาพวิชาชีพของบุคคลที่แตกต่าง ซึ่งสามารถรับรู้จากบุคคลที่มีวิชาชีพด้านอื่นๆ ที่เป็นส่วนที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่อการทำงาน และให้คุณค่าต่องานที่ทำอยู่

2.8 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่ รวมถึงความปลอดภัยของการปฏิบัติงาน

2.9 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือรู้สึกไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และสภาพอื่นๆที่เกี่ยวข้องมาจากการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)

คีรีวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 111) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) ว่าทฤษฎีความต้องการของ Alderfer ซึ่งเรียกอีกชื่อว่า ทฤษฎี ERG (Existence – Relatedness – Growth Theory) โดยมี Alderfer เป็นเจ้าของทฤษฎี เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการนั้นว่าอันไหนก่อนอันไหนหลัง ซึ่งความต้องการต่างๆอาจเกิดขึ้นพร้อมๆกันได้ ทฤษฎี ERG น้อยกว่าความต้องการของ Maslow จากทฤษฎีของ Alderfer ได้จำแนกความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการ การตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย เช่น ความต้องการอาหาร ที่อาศัย เสื้อผ้า เครื่องใช้ และยารักษาโรค เป็นต้น องค์การควรตอบสนองความ

ต้องการของพนักงานจากการให้ค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างหรือเงินพิเศษ และความปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) คือความต้องการของบุคคล ซึ่งต้องการมีมิตรภาพ มีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่อยู่ในสถานที่ทำงาน ผู้บริหารต้องตระหนักและ พัฒนาความสัมพันธ์ของพนักงาน และหากิจกรรมต่างๆทั้งด้านนอกและในองค์กร เพื่อสร้างความ สามีคีของพนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธระหว่างผู้นำและ ผู้ติดตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) คือความต้องการขั้นสูงสุดของคน คือ ความต้องการที่จะได้รับการนับถือ ยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสนับสนุน และมอบโอกาสให้พนักงานพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม เพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และให้งาน ที่มีความสำคัญเพื่อให้เป็นโอกาสของพนักงานสู่ทางสำเร็จสูงสุดในงาน

ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor

พรรณราย ทฤษฎีประภา (2529 : 63) Taylor นับว่าเป็นบิดาของการจัดการทาง วิทยาศาสตร์ เพราะเป็นบุคคลแรกที่นำเสนอหลักจูงใจให้คนทำงานที่เรียกว่า “การจัดการทาง วิทยาศาสตร์” ซึ่งเป็นการบริหารที่มีหลักการ Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่าการเสนอผลตอบแทนใน ขณะนั้นไม่ได้เป็นการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นมาเพื่อผู้ที่ทำงานได้ผลผลิตสูงนั่นคือ พนักงานที่ ทำงานได้ผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับพนักงานที่มีผลผลิตต่ำ เมื่อพนักงานในกลุ่มผลผลิตสูง เห็นว่าค่าตอบแทนของเขาได้เท่ากับกลุ่มผลผลิตต่ำ กลุ่มผลผลิตสูงก็จะลดการทำงานของเขาทันที จากเหตุนี้ Taylor จึงเสนอระบบการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตแต่ละบุคคล

ทฤษฎีการจูงใจจะมีข้อสมมติฐานว่าค่าตอบแทนที่เป็นเงินเป็นตัวจูงใจขั้นต้น สิ่งตอบ แทนด้านการเงินจึงมีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงาน เมื่อผลตอบแทนที่สูงพนักงานจะมี ความสามารถในการผลิตที่มากขึ้นด้วย

นอกจากนี้ Taylor ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้วยการแยกงาน ออกเป็นแต่ละส่วนซึ่งทำการวัดระยะเวลาที่ต้องการแต่ละส่วนงานที่จะทำงานให้สำเร็จว่าจะต้องใช้ เวลาเท่าไร

แนวทางทฤษฎีของ Taylor ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในที่ทำงาน ดังนี้

1. ปัญหาของความสำเร็จไม่มีประสิทธิภาพ จะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหาร ไม่ใช่ปัญหาของพนักงาน
2. พนักงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิด ในกรณีที่ว่าถ้าพวกเขาทำงานเร็วเกินไป พวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน
3. พนักงานจะมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถที่เต็มที่
4. ความรับผิดชอบโดยตรงของฝ่ายบริหาร ต้องหาคนงานให้เหมาะกับงาน โดยทำการอบรมให้กับพนักงานเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อการทำงานมากที่สุด
5. ผลการทำงานของบุคลากร ต้องเกี่ยวข้องต่อผลตอบแทน และการจ่ายค่าจ้างโดย Taylor เชื่อว่าความสามารถของพนักงานจะสูงขึ้นเมื่อมีการเพิ่มแรงจูงใจด้วยการจ่ายเงินเมื่อเทียบกับผลผลิตต่อหน่วย

แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Taylor ก็ยังมีจุดด้อยอีกหลายประการโดยจากที่ผู้บริหารนำไปใช้แล้วในระยะเวลาหนึ่งสรุปได้คือ

1. การมีความคิดต่อพนักงานทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้าน ต้องสั่งงานอย่างใกล้ชิดหรือต้องจูงใจด้วยเงิน ซึ่งเป็นความคิดที่ไม่ถูกต้อง ในขณะที่บางคนอาจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่มี การควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด
2. พนักงานอาจถูกจูงใจให้ทำงานด้วยสิ่งอื่นนอกจากเงิน เช่น ได้รับยกย่องนับถือ การให้ความสำคัญ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน โอกาสของการพัฒนาตนเองและความเจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1.3 ประโยชน์ของขวัญและกำลังใจ

ประโยชน์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายพอสรุปได้ มีดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน : 2512)

1. ขวัญกำลังใจในการทำงานเกิดจากความร่วมมือของพนักงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. ก่อให้เกิดความจงรักภักดี มีการควบคุมความพฤติกรรมของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกฎระเบียบ
3. เกิดความสามัคคีในกลุ่มเพื่อจะทำให้กลุ่มมีพลัง
4. สร้างความสามัคคีเพื่อจัดการอุปสรรคขององค์การ
5. สร้างความเข้าใจในด้านที่ดีขององค์การระหว่างบุคลากรกับนโยบายหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ
6. ส่งเสริม จูงใจ ใส่ใจ ให้สมาชิกของหมู่คณะและองค์การเพื่อให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์การ
7. ทำให้เกิดความศรัทธา เชื่อมั่น ต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

ขวัญและกำลังใจ ยังเป็นการจูงใจให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆขององค์การและยังสามารถแสดงพร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นต่างๆเพื่อเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น จะเห็นได้ว่าในองค์การที่พนักงานที่มีขวัญกำลังใจที่ดีมักจะมีบรรยากาศในการทำงานดี และมีการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง น่าเชื่อถือ พนักงานมีความสนใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถวิพากษ์วิจารณ์ให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะต่างๆด้วยความบริสุทธิ์ใจและทุกคนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืองานพิเศษด้วยความเต็มใจ (Lewin, 1979 : 32)

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีของ Maslow ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ ที่มีการเรียงลำดับความสำคัญเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเกิดขึ้นมาทันที ทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งกล่าวถึงปัจจัย 2 ปัจจัย ที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีของ McClelland ที่กล่าวถึงแรงจูงใจ 3 ประการที่เป็นองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ เกิดความสัมพันธ์ และเกิดอำนาจ ส่วนทฤษฎีของ ERG กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาในทางบวก และทางลบ ส่วนทฤษฎีของ Taylor ก็จะถูกกล่าวถึงผลตอบแทนของแต่ละคนที่เหมาะสมกับความสามารถและผลผลิต

2. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

ประวัติความเป็นมา บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2543 โดยผู้ริเริ่มก่อตั้งคือ คุณชวลิต ถนอมถิน (ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) โดยจัดตั้งเพื่อดำเนินงานด้านธรณีเทคนิค โดยเน้นไปทำงานขุดระเบิดหิน และงานก่อสร้างอุโมงค์ ในหินแข็ง งานก่อสร้างโครงการแรกของบริษัทคือ งานก่อสร้างอุโมงค์ขนาด 3.0 เมตร ในโครงการก่อสร้างเขื่อน คลองท่าด่าน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนครนายก ความยาวรวมทั้งสิ้น 1,910 เมตร

ต่อมาบริษัทฯ ได้ขยายขอบเขตการดำเนินธุรกิจ เพื่อการเจริญเติบโตของบริษัท มีการรับงานก่อสร้างจากทั้งภาครัฐ เช่น กรมชลประทาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรมทางหลวง กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน รวมถึงภาคเอกชน โดยเฉพาะกรมชลประทาน ผลงานที่ผ่านมา ได้แก่ งานก่อสร้างอุโมงค์ผันน้ำ อาคารประกอบ โครงการพัฒนาลุ่มน้ำลำพะยัง (ตอนบน) อำเภอเขาวงศ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ งานก่อสร้างอุโมงค์ผันน้ำ เขื่อนแควน้อยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก นอกจากนี้ยังขยายตลาดไปสู่ระดับภูมิภาค ได้แก่ ประเทศลาว และพม่า โดยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำ

ผลงานแห่งความสำเร็จที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ได้รับความไว้วางใจมาก ในกลุ่มบริษัทที่ลงทุนก่อสร้างโรงไฟฟ้า ในภูมิภาคนี้ให้เป็นผู้ดำเนินการก่อสร้างในโครงการต่าง ๆ ซึ่งบริษัทฯ ได้มุ่งเน้นผลงานก่อสร้างที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง มีเป้าหมายสูงสุดคือ มาตรฐานผลงานก่อสร้างชั้นเลิศ ส่งมอบงานให้ลูกค้าตรงเวลา ในราคายุติธรรม และคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสำคัญ อีกทั้งมุ่งเน้นการตอบแทนสังคม และสนับสนุนการรักษาสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัย

ปัจจุบันบริษัทดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างด้านงานวิศวกรรมโยธา และธรณีเทคนิคที่ต้องอาศัยความชำนาญและเทคโนโลยีระดับสูง ประกอบด้วย ทีมงานวิศวกร นักธรณีวิทยาและบุคลากรทางเทคนิค ที่มีความคุ้นเคยและชำนาญการในงานด้านธรณีเทคนิค โดยเฉพาะงานก่อสร้างอุโมงค์ งานระเบิดหิน งานขุดเจาะโดยไม่ใช้ระเบิด งานพัฒนาเหมือง งานเจาะสำรวจ งานคอนกรีตโครงสร้าง งานวิศวกรรมโยธาทั่วไป และงานด้านธรณีวิทยา

สถานที่ตั้ง สำนักงานใหญ่

292 หมู่ที่ 4 ถนนบางนา-ตราด (ก.ม.26) ตำบลบางบ่อ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ 10560

โทรศัพท์ 02-313 4848

โทรสาร 02-318 4787 , 02-313 4849

Website : www.righttunnelling.com

E-mail : rt@rtco.co.th

นโยบายคุณภาพ (QUALITY POLICY)

บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) ผู้ดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างด้านงานวิศวกรรมโยธา และธรณีเทคนิค เพื่อให้บริษัทได้รับความเชื่อถือจากลูกค้า และธุรกิจของบริษัทมั่นคงก้าวหน้า บริษัทจึงกำหนดนโยบายเพื่อกำกับการบริหาร ของการบริหารบริษัทไว้ดังนี้

1. มุ่งมั่นส่งมอบงานก่อสร้างให้ทันเวลา อย่างมีคุณภาพสูงสุด เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง
2. จัดให้มีระบบการบริหารที่ได้มาตรฐานสากลเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากนโยบายดังกล่าว ทางบริษัทจัดให้มีการทบทวนนโยบายคุณภาพทุกปี รวมถึงกำหนด และทบทวนวัตถุประสงค์คุณภาพประจำปี และสื่อสารให้พนักงานในองค์กรมีความเข้าใจในนโยบาย และวัตถุประสงค์ตลอดจนนำไปปฏิบัติอย่างได้ผล

วิสัยทัศน์ (VISION)

ก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านงานก่อสร้างทางวิศวกรรมโยธา และธรณีเทคนิค ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่งมอบผลงานคุณภาพระดับมาตรฐานสากลให้แก่ลูกค้า ด้วยสโลแกน
 “Only the best we do”

พันธกิจ (MISSIONS)

ด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทำให้บริษัทมีการเติบโตและพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

1. ดำเนินธุรกิจงานก่อสร้างด้วยผลงานคุณภาพและมีประสบการณ์กว่า 20 ปี
2. พัฒนาการบริหารและจัดการองค์กรเพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน ทำงานด้วยความปลอดภัยและปลูกฝังจริยธรรมของการทำงานด้วยหลักบรรษัทภิบาล
3. พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรผ่านองค์กรแห่งการเรียนรู้ควบคู่กับการเจริญเติบโตขององค์กร
4. ส่งมอบผลตอบแทนที่เหมาะสมและยั่งยืนให้แก่ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม
5. มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม

คุณค่าขององค์กร

เพื่อการพัฒนาองค์กรที่แข็งแกร่งและยั่งยืน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดคุณค่าหลักขององค์กรที่ต้องยึดถือ เพื่อความโปร่งใสและปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และสะท้อนถึงคุณค่าขององค์กรอย่างแท้จริง ที่ให้ความสำคัญในหลักการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรตลอดไป

1. **บุคลากร** บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของบุคลากร ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด บริษัท จึงมุ่งมั่นพัฒนาด้านบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในด้านวิชาชีพต่างๆเข้ามาร่วมงาน และมอบโอกาสในการฝึกอบรมเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ
2. **พันธสัญญา** บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีพันธสัญญาในการส่งมอบผลงานก่อสร้างและการให้บริการที่มีคุณภาพ และเร็วระยะเวลาการส่งมอบงานที่ตรงเวลา มีคุณภาพ ทำให้บริษัทได้รับการยอมรับให้เป็นบริษัทวิศวกรรมและก่อสร้างชั้นนำในภูมิภาค
3. **การยึดถือหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และสร้างความเชื่อมั่นให้ลูกค้า** บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ได้มอบความซื่อสัตย์ให้แก่ลูกค้า จนได้รับการยอมรับและความไว้วางใจ

ตลอดมา ด้วยพันธสัญญาของเราที่สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ทำให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง

4. การปรับตัวและความยืดหยุ่น ด้วยความเข้าใจความต้องการของลูกค้า ทำให้ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ได้รับโอกาสทางด้านวิศวกรรมที่หลากหลาย และได้มีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อที่จะได้รับโอกาสในงานก่อสร้างต่างๆ และยังมีความยืดหยุ่นที่เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างผลงาน เพื่อให้โครงการต่างๆประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) มีความมั่นใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีก่อสร้าง และหลักวิศวกรรมใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินงาน รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อทำให้องค์กรก้าวหน้าต่อไปอย่างยั่งยืน

6. รับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) สร้างผลงานอย่างมีคุณภาพต่อลูกค้า มีประโยชน์ต่อประเทศและสังคม มีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการดำเนินงาน ส่งมอบผลตอบแทนที่เหมาะสมและยั่งยืนให้แก่ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม

โครงการที่บริษัทกำลังดำเนินการก่อสร้าง

โครงการในต่างประเทศ จำนวน 1 โครงการ

- ชื่อโครงการ : Major Civil Work of the Permanent Structure of the Luang Prabang Hydroelectric Power Project
- เจ้าของงาน : Luang Prabang Power Company Limited
- ผู้ว่าจ้าง : บริษัท ช.การช่าง (ลาว) จำกัด
- มูลค่าโครงการฯ : 16,189,603,469.56 บาท
- สถานที่ตั้ง : สปป.ลาว

โครงการในประเทศ จำนวน 19 โครงการ

1. ชื่อโครงการ : งานจ้างก่อสร้างอุโมงค์ส่งน้ำและอาคารประกอบพร้อม
ส่วนประกอบอื่น ช่วงแม่แตง-แม่จัด สัญญาที่ 1 โครงการเพิ่มปริมาณน้ำในอ่างเก็บน้ำ
เขื่อนแม่กวงอุดมธารา

เจ้าของงาน : สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 1

ผู้ว่าจ้าง : กรมชลประทาน

มูลค่าโครงการฯ : 2,784,057,852.52 บาท

สถานที่ตั้ง : จังหวัด เชียงใหม่

2. ชื่อโครงการ : งานบ่อพักและท่อร้อยสายไฟฟ้าใต้ดินร่วมกับโครงการ
รถไฟฟ้าสายสีเหลือง

เจ้าของงาน : การไฟฟ้านครหลวง

ผู้ว่าจ้าง : บมจ.ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น

มูลค่าโครงการฯ : 1,273,762,061.03 บาท

สถานที่ตั้ง : กรุงเทพมหานคร

3. ชื่อโครงการ : งานก่อสร้างประตูระบายน้ำศรีสองรัก

เจ้าของงาน : กรมชลประทาน

ผู้ว่าจ้าง : กรมชลประทาน

มูลค่าโครงการฯ : 1,478,924,328.33 บาท

สถานที่ตั้ง : จังหวัด เลย

4. ชื่อโครงการ : งานก่อสร้างบ่อพักและท่อร้อยสายไฟฟ้าใต้ดินร่วมกับโครงการพื้นที่พัฒนาบางซื่อ ศูนย์คมนาคมพหลโยธิน และโครงการ Smart City

เจ้าของงาน : การไฟฟ้านครหลวง

ผู้ว่าจ้าง : บจก.รวมมติ

มูลค่าโครงการฯ : 141,902,024.54

สถานที่ตั้ง : กรุงเทพมหานคร

5. ชื่อโครงการ : งานก่อสร้างบ่อพักและท่อร้อยสายไฟฟ้าใต้ดิน งานก่อสร้างวางท่อประปาและงานที่เกี่ยวข้องโครงการทางหลวงท้องถิ่นสายเชื่อมระหว่างถนนวิภาวดีรังสิตกับถนนพหลโยธิน ช่วงที่ 2 จากสะพานข้ามคลองลาดพร้าวถึงถนนเทพรักษ์

เจ้าของงาน : การไฟฟ้านครหลวง , การประปานครหลวง

ผู้ว่าจ้าง : บริษัท พรรณวิศวกรรมก่อสร้างและขนส่ง จำกัด

มูลค่าโครงการฯ : 94,519,158.88 บาท

สถานที่ตั้ง : กรุงเทพมหานคร

6. ชื่อโครงการ : งานจ้างก่อสร้างอุโมงค์ส่งน้ำและอาคารประกอบพร้อมส่วนประกอบอื่น อุโมงค์ส่งน้ำช่วงแม่แตง-แม่จัด สัญญา 2 สัญญาจ้างเหมาดำเนินการก่อสร้างอุโมงค์ส่งน้ำ (งาน D&B พร้อมงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง) ช่วง กม.13+600 ถึง กม.14+150

เจ้าของงาน : กรมชลประทาน

ผู้ว่าจ้าง : บริษัท สยามพันธุวัฒนา จำกัด (มหาชน)

มูลค่าโครงการฯ : 182,194,686.90 บาท

สถานที่ตั้ง : จังหวัด เชียงใหม่

7. ชื่อโครงการ : งานก่อสร้างบ่อพักและท่อร้อยสายไฟฟ้าใต้ดิน ของสถานีย่อยคลองกระเทียม จ่ายไฟให้กับนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น แทนสถานีย่อยขนาดเล็กวัดบำเพ็ญ ตามข้อโครงการ 12.3.16 ณ บริเวณถนนหม่อมเจ้าสง่างาม แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี

เจ้าของงาน : การไฟฟ้านครหลวง

ผู้ว่าจ้าง : การไฟฟ้านครหลวง

มูลค่าโครงการฯ : 52,620,839.00 บาท

สถานที่ตั้ง : กรุงเทพมหานคร

8. ชื่อโครงการ : จ้างเหมาทำการก่อสร้างทางหลวงหมายเลข 42 สาย บ.คลองแวง-จุดผ่านแดนสู่โขงโก-ลก ตอน บ.ไต้หน้-บ.ลำซิ่ง ระหว่าง กม.15+000 - กม.25+720

เจ้าของงาน : กรมทางหลวง

ผู้ว่าจ้าง : สำนักงานก่อสร้างทางที่ 1 กรมทางหลวง

มูลค่าโครงการฯ : 559,907,279.44 บาท

สถานที่ตั้ง : จังหวัด สงขลา

9. ชื่อโครงการ : โครงการก่อสร้างอุโมงค์สายส่งไฟฟ้าใต้ดินลอดแม่น้ำเจ้าพระยา จากสถานีต้นทางพระนครใต้ถึงถนนสุขสวัสดิ์

เจ้าของงาน : การไฟฟ้านครหลวง

ผู้ว่าจ้าง : บมจ. เนาวรัตน์พัฒนาการ

มูลค่าโครงการฯ : 90,300,000.00 บาท

สถานที่ตั้ง : กรุงเทพมหานคร

10. ชื่อโครงการ : โครงการก่อสร้างอุโมงค์ระบายน้ำคลองทวีวัฒนา บริเวณคอขวด
- เจ้าของงาน : กรุงเทพมหานคร
- ผู้ว่าจ้าง : บมจ. เนวาร์ตน์พัฒนาการ
- มูลค่าโครงการฯ : 1,734,976,864.01 บาท
- สถานที่ตั้ง : กรุงเทพมหานคร
11. ชื่อโครงการ : งานก่อสร้างอุโมงค์ส่งน้ำตามแนวคลองมหาสวัสดิ์ บ่อหมายเลข 9A-1 และ 9A-2 สัญญา G-TN-9A
- เจ้าของงาน : การประปานครหลวง
- ผู้ว่าจ้าง : หจก.สามประสิทธิ์
- มูลค่าโครงการฯ : 1,289,432,896.71 บาท
- สถานที่ตั้ง : กรุงเทพมหานคร
12. ชื่อโครงการ : โครงการก่อสร้างทางรถไฟ สายเด่นชัย-เชียงราย-เชียงของ สัญญาที่ 1 ช่วงเด่นชัย-งาว
- เจ้าของงาน : การรถไฟแห่งประเทศไทย
- ผู้ว่าจ้าง : กิจการร่วมค้า ไอทีดี-เนวาร์ตน์
- มูลค่าโครงการฯ : 2,142,592,745.36 บาท
- สถานที่ตั้ง : จังหวัด แพร่
13. ชื่อโครงการ : จ้างก่อสร้างบ่อเก็บน้ำดิบ โรงไฟฟ้าบางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา
- เจ้าของงาน : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ผู้ว่าจ้าง : กิจการร่วมค้า PV-RT-VCL
- มูลค่าโครงการฯ : 244,823,562.92
- สถานที่ตั้ง : จังหวัด ฉะเชิงเทรา

14. ชื่อโครงการ : จ้างก่อสร้างโครงการเปลี่ยนระบบสายไฟฟ้าอากาศเป็น
สายไฟฟ้าใต้ดิน โครงการตามแนวรถไฟสายสีส้ม (ตะวันออก) ถนนเพชรบุรี

เจ้าของงาน : การไฟฟ้านครหลวง

ผู้ว่าจ้าง : การไฟฟ้านครหลวง

มูลค่าโครงการฯ : 520,093,457.94 บาท

สถานที่ตั้ง : กรุงเทพมหานคร

15. ชื่อโครงการ : โครงการก่อสร้างทางรถไฟ สายเด่นชัย-เชียงราย-เชียงของ
สัญญาที่ 2 ช่วงงาว-เชียงราย

เจ้าของงาน : การรถไฟแห่งประเทศไทย

ผู้ว่าจ้าง : กิจการร่วมค้า ซีเคเอสที-ดีซี2

มูลค่าโครงการฯ : 2,214,179,867.56 บาท

สถานที่ตั้ง : จังหวัด พะเยา

15. ชื่อโครงการ : งานก่อสร้างเขื่อนหัวงานและอาคารประกอบพร้อม
ส่วนประกอบอื่น โครงการอ่างเก็บน้ำคลองโพธิ์

เจ้าของงาน : กรมชลประทาน

ผู้ว่าจ้าง : กรมชลประทาน

มูลค่าโครงการฯ : 435,044,439.25 บาท

สถานที่ตั้ง : จังหวัด ระยอง

16. ชื่อโครงการ : งานก่อสร้างทำนบดินหัวงานและอาคารประกอบ โครงการ
อ่างเก็บน้ำคลองแฉ่ง

เจ้าของงาน : กรมชลประทาน

ผู้ว่าจ้าง : กรมชลประทาน

มูลค่าโครงการฯ : 634,439,252.34 บาท

สถานที่ตั้ง : จังหวัด ตราด

17. ชื่อโครงการ : งาน Slope Protection Package 3, 4+5

เจ้าของงาน : การรถไฟแห่งประเทศไทย

ผู้ว่าจ้าง : กิจการร่วมค้า ซีเคเอสที-ดีซี2

มูลค่าโครงการฯ : 289,451,779.00 บาท

สถานที่ตั้ง : จังหวัด ลำปาง

18. ชื่อโครงการ : งานแก้ไขและป้องกันน้ำกัดเซาะ ทางหลวงหมายเลข 1349
ตอนควบคุม 0100 ตอน สะเมิง-วัดจันทร์ ตอน 4 ระหว่าง กม.6+500 - กม.6+540 LT.

เจ้าของงาน : กรมทางหลวง

ผู้ว่าจ้าง : แขวงทางหลวงเชียงใหม่ที่ 2กรมทางหลวง

มูลค่าโครงการฯ : 21,380,373.83 บาท

สถานที่ตั้ง : จังหวัด เชียงใหม่



3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ด้านเงินเดือน

จันทร์พิมร บัวทอง (2018) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง เนื่องจากเงินเดือนปัจจุบันที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับค่าตอบแทนเมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม เพราะฉะนั้นเงินเดือนจึงเพียงพอและมีเหลือเก็บไว้ใช้ในชีวิตประจำวัน

พร้อมพงษ์ คำน้อย และสมชาย คุ่มพูล (2014) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการความยุติธรรมในหน่วยงาน เนื่องจากรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอจึงส่งผลให้กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเพราะเงินเดือนที่ได้รับน้อยไม่เหมาะสมกับการใช้จ่ายปัจจุบัน จึงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

พัฒนา พุ่มศรีภักดิ์ และอภิชาติ พานสุวรรณ (2023) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีการจัดพนักงานรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง และยังมี การจัดสภาพแวดล้อม แสงสว่าง อุณหภูมิที่ดีต่อสุขอนามัย และปราศจากมลพิษและสิ่งรบกวนต่างๆ สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จารุวรรณ สุภาภรณ์ และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2022) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการศึกษาพบว่า ความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรได้รับความปลอดภัยในการทำงานและได้รับการดูแลอย่างดีจากต้นสังกัด

จึงส่งผลเรื่องการไม่คิดจะลาออก ซึ่งการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เต็มใจที่จะทำตามแผนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้

น้องนุช นิลแก้ว (2019) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ เพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติกันและกัน ผู้ร่วมงานคอยให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จนสำเร็จตามเป้าหมาย

มนัสวิน ศิริเวช (2020) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ศึกษากรณี การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ผลการศึกษาพบว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากความเข้ากันได้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน ปรึกษากันได้ เป็นกันเองคอยช่วยเหลือกันตลอดทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

4. ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง

วัลยา อุดรไสว, ประโยชน์ ส่งกลิ่น และนงลักษณ์ แสงมหาชัย (2018) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และไม่ตรวจสอบหรือควบคุมใกล้ชิด ไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรมีความอยากทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบอย่างสูงในการปฏิบัติงาน

อนุตร์ พูลพัฒนา (2554) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากเมื่อผู้บริหารได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยความไว้วางใจในศักยภาพของพนักงาน เห็นได้ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นจนงานสำเร็จ ได้รับความเชื่อใจจากผู้บริหารทำให้มีอิทธิพลอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน

5. ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ

รุ่งทิวา บุญเนตร, นลินี ทองประเสริฐ และกิติมา จิงสุวดี (2021) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นงานที่ถนัด ตรงตามความรู้ความสามารถ มีความเต็มใจที่จะทำงานและมีความสุข จึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจพนักงานเป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้การยอมรับนับถือจากหัวหน้างานและองค์การ

มนสิชา หอมกรุ่น (2019) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากพนักงานได้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและท้าทาย สามารถให้ผู้บังคับบัญชายอมรับได้และสามารถปฏิบัติงานที่สำคัญได้สำเร็จลุล่วง

6. ด้านโอกาสก้าวหน้า

สุชาติ นิลผาย (2014) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของตน ในการแก้ไขปัญหาในงานในตำแหน่งของตนเอง ด้วย โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบของงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ ทักษะด้านความรู้ และทักษะด้านเทคนิค ซึ่งทำให้ผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์ที่ดีในอนาคต และพร้อมที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ธนชัย จิตจางงค์, ไพศาล สรรสรวิสุทธ์ และพิสิษฐ์ จอมบุญเรือง (2017) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากที่ทำงานมีนโยบายบริหารงานที่ดี มีความชัดเจน พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่เหมาะสม มีรางวัลที่จะได้รับ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม

7. ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ

พรพรหม ชมงาม (2023) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยในที่ทำงานต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมเป็นสถานที่ในการทำงาน แสงสว่างเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย พร้อมทั้งอุปกรณ์ทันสมัย ชั่วโมงทำงาน ชั่วโมงพักผ่อนที่เหมาะสม

วิภาดา นาทันคิด, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ และวิชัย โสสุวรรณจินดา (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากสถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัยจากมลภาวะ มีการปรับภูมิทัศน์โดยรอบหน่วยงานให้มีความสวยงาม สบายตา นำปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสม

8. ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

วัลยา อุดรไสว, ประโยชน์ สังกสิทธิ์ และนงลักษณ์ แสงมหาชัย (2018) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีแนวทางการดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายหน่วยงาน มีการประเมินผลงานซึ่งใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน ที่ปราศจากการลำเอียง ผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ มีการมอบรางวัล และสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน วางตัวเป็นกันเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาหาความก้าวหน้าในการศึกษาและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำมองการณ์ไกล

ชนัญชิตา พัวพวง (2020) ได้ศึกษาการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินงานตามลำดับผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง มีการดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค มีการจัดสายงานการบังคับบัญชา ตลอดจน

ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการนิเทศติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้มีขั้นตอนในการค้นคว้าวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นพนักงานประจำ (รายเดือน) ของบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีจำนวนทั้งสิ้น 1,049 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567) โดยเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในช่วงเดือนพฤษภาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967: 580 - 581) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 290 คน โดยมีวิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

	n	=	$\frac{N}{1+Ne^2}$
เมื่อ	n	=	จำนวนขนาดของตัวอย่าง
	N	=	จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้วิจัย
	e	=	ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ซึ่งค่ามาตรฐาน
เท่ากับ(0.05)			
แทนค่า	n	=	$\frac{1049}{1+1049(0.05)^2}$
	n	=	289.58 คน

จากการคำนวณแทนค่าในสูตรดังกล่าว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 290 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) โดยสร้างตามนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอนจำนวน 42 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close – Ended Questionnaire) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส และรายได้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงาน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน จำนวน 5 ข้อ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ จำนวน 4 ข้อ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง จำนวน 5 ข้อ ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ จำนวน 2 ข้อ ด้านโอกาสก้าวหน้า จำนวน 3 ข้อ ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบาย

ปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ จำนวน 3 ข้อ และด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและบุคลิกธรรม จำนวน 6 ข้อ ตามลำดับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 32 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire)

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือที่ใช้จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. ผศ.ดร.นฤปดี วรรณาคม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. อาจารย์วุฒิภาค พูลบัว ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. คุณไชยา วงศ์ลาภพานิช ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไรท์ทันเน็ล
ลิง จำกัด (มหาชน)
4. คุณโกศล คงแดง ตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการสายงาน
ปฏิบัติการ 1 บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)
5. คุณเมษญา แก้วดวงดี ตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการสายงานบริหาร
บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

2.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบแบบสอบถามในแต่ละข้อต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 แสดงว่าสามารถวัดผลได้ตามวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้ได้ จากการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พบว่า มีค่า IOC อยู่ตั้งแต่ ตั้งแต่ 0.80-1.00 (ภาคผนวก ข)

2.3.2 การตรวจสอบความตรงตามเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จากแบบสอบถามที่ทำการทดสอบจำนวน 30 ชุด เพื่อยืนยันว่าแต่ละข้อคำถามเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกข้อคำถามจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (Hair and Other, 2006) จากผลการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า ข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.676 - 0.959 (ภาคผนวก ข)

2.3.3 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถาม จากนั้นทำการแก้ไขข้อบกพร่องก่อนนำไปใช้จริง โดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1984: 161) จากผลการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่าแบบสอบถามมีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.714 - 0.905 (ภาคผนวก ข)

2.3.4 การหาค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) เป็นการพิจารณาข้อคำถามว่า สามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้หรือไม่ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Item - Total Correlation) ต้องมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไปจะเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Christina, 2009: 49) จากผลการทดสอบพบว่าค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามมีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.414 - 0.771 (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตัวแปรอิสระและข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความ เชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
ตัวแปรอิสระ			
1. ด้านเงินเดือน	0.676 - 0.927	0.793	0.454 - 0.594
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.752 - 0.894	0.798	0.452 - 0.671
3. ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้	0.866 - 0.946	0.875	0.545 - 0.595
4. ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะ ปฏิบัติงานให้ลุล่วง	0.779 - 0.910	0.822	0.504 - 0.674
5. ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ	0.782 - 0.901	0.714	0.501 - 0.771
6. ด้านโอกาสก้าวหน้า	0.762 - 0.846	0.798	0.458 - 0.682
7. ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ	0.844 - 0.859	0.843	0.414 - 0.713
8. ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและ ยุติธรรม	0.851 - 0.959	0.905	0.432 - 0.647
ตัวแปรตาม			
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.836 - 0.925	0.805	0.484 - 0.617

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)” ผู้ศึกษาได้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสือเอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างจะต้องเป็นพนักงานประจำ (รายเดือน) ของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจะนำมารวบรวมข้อมูลโดยวิธีทางสถิติและประเมินผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการประมวลผล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงาน ตอนที่ 2 ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะ

ปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่ สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม โดยการ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลแบบ ตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คำตอบ เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น.121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

หลังจากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยของคำตอบที่แสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม โดย แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น.67)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	น้อยที่สุด

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 ประกอบด้วย มีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ตลอดเวลา มีความมานะ อดทน และขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่องค์กรต้องการ และมีการนำเสนอถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลแบบ ตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คำตอบ เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น.121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

หลังจากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยของคำตอบที่แสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม โดย แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น.67)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	น้อยที่สุด

4.4 การทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระ เป็นการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method โดยการนำตัวแปรอิสระทุกตัว ทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย โดยมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (วรางคณา จันทรัง 2561, น.18) ดังนี้

4.4.1 การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) ตัวแปรตามจะต้องเป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ทดสอบโดยการสร้างภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual จะเป็นเส้นตรง (วรางคณา จันทรัง 2561, น.18) จากการทดสอบพบว่า ตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลกระจายตามเส้นตรง (ภาคผนวก ค)

4.4.2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เป็นการตรวจสอบตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้ Curve Estimate หรือ Significant จากตาราง ANOVA ที่มีนัยสำคัญ จากการตรวจสอบพบว่า ทุกการทดสอบมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นคือตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (วรางคณา จันทรัง

2561, น.20) จากการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual ของความคาดเคลื่อนมาตรฐาน พบว่ามีแนวโน้มเป็นเส้นตรง (ภาคผนวก ค)

4.4.3 การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity)

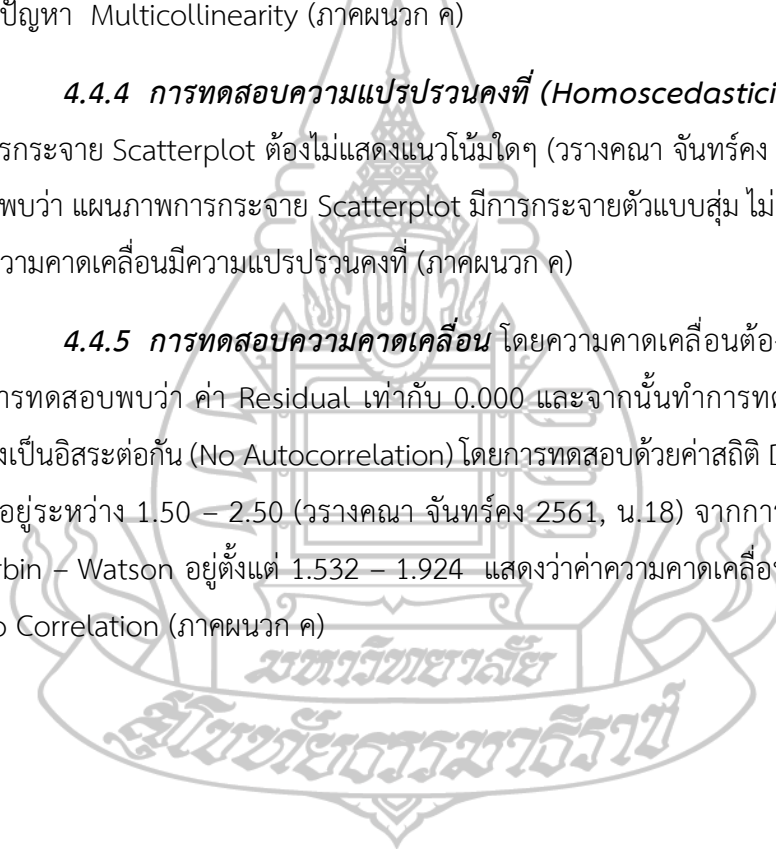
เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ควรมีค่าน้อยกว่า 0.85 (Bartz, 1999) จากนั้นทำการทดสอบค่า Variance Infection Factor : VIF กับตัวแปรอิสระ โดยค่า VIF ไม่เกิน 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2559, น.31) จากการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระมีค่า VIF ตั้งแต่ 1.147 – 2.001 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (ภาคผนวก ค)

4.4.4 การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity)

จากการสร้างแผนภาพการกระจาย Scatterplot ต้องไม่แสดงแนวโน้มใดๆ (วารจกณา จันทรังค 2561, น.19) จากการทดสอบพบว่า แผนภาพการกระจาย Scatterplot มีการกระจายตัวแบบสุ่ม ไม่แสดงแนวโน้มใดๆ แสดงได้ว่าความคาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ (ภาคผนวก ค)

4.4.5 การทดสอบความคาดเคลื่อน

โดยความคาดเคลื่อนต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ศูนย์ จากการทดสอบพบว่า ค่า Residual เท่ากับ 0.000 และจากนั้นทำการทดสอบความคาดเคลื่อนที่ต้องเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ Durbin - Watson จะต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1.50 – 2.50 (วารจกณา จันทรังค 2561, น.18) จากการทดสอบพบว่า มีค่าสถิติ Durbin – Watson อยู่ตั้งแต่ 1.532 – 1.924 แสดงว่าค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ไม่เกิด Auto Correlation (ภาคผนวก ค)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)” ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงาน
- 1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 1.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในที่ทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)
- 1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 290 คน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 290 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ ดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=290		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	232	80.00
1.2 หญิง	58	20.00
รวม	290	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20 ปี	0	0.00
2.2 21 - 30 ปี	178	61.38
2.3 31 - 40 ปี	90	31.04
2.4 41 - 50 ปี	13	4.48
2.5 มากกว่า 50 ปี	9	3.10
รวม	290	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	18.97
3.2 ปริญญาตรี	235	81.03
3.3 ปริญญาโท	0	0.00
3.4 ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	290	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n=290		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. สถานภาพการสมรส		
4.1 โสด	215	74.14
4.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน	71	24.48
4.3. หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	4	1.38
รวม	290	100.00
5. รายได้		
5.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท	2	0.69
5.2 10,001 - 20,000 บาท	115	39.65
5.3 20,001 - 30,000 บาท	103	35.52
5.3 30,001 - 40,000 บาท	37	12.76
5.4 40,001 - 50,000 บาท	24	8.28
5.5 มากกว่า 50,000 บาท	9	3.10
รวม	290	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่าพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 290 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 232 คน (ร้อยละ 80.00) และเพศหญิง จำนวน 58 คน (ร้อยละ 20.00) ส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 178 คน (ร้อยละ 61.38) รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 90 คน (ร้อยละ 31.04) อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 4.48) และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.10) ตามลำดับ ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 235 คน (ร้อยละ 81.03) รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 18.97) ด้านสถานภาพการสมรสส่วนใหญ่สถานภาพโสดจำนวน 215 คน (ร้อยละ 74.14) รองลงมาสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 71 คน (ร้อยละ 24.48) และสถานภาพหย่าร้าง หม้าย แยกกันอยู่จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.38) ตามลำดับ ด้านรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 115 คน (ร้อยละ 39.65) รองลงมา มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 103 คน (ร้อยละ 35.52) รายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 37 คน (ร้อยละ 12.76) รายได้ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 24 คน (ร้อยละ 8.28) รายได้มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.10) และรายได้ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.69) ตามลำดับ

2.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม ดังตารางที่ 4.2 - 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงาน

ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านเงินเดือน	4.40	0.56	มากที่สุด	8
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.57	0.53	มากที่สุด	2
3. ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้	4.52	0.71	มากที่สุด	4
4. ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ ลุล่วง	4.44	0.59	มากที่สุด	6
5. ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ	4.41	0.59	มากที่สุด	7
6. ด้านโอกาสก้าวหน้า	4.64	0.51	มากที่สุด	1
7. ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัย และมีสิ่งจูงใจต่างๆ	4.54	0.59	มากที่สุด	3
8. ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม	4.46	0.66	มากที่สุด	5
รวม	4.50	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$ S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.64$ S.D. = 0.51) รองลงมาคือด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$ S.D. = 0.53) ด้าน

สภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ ($\bar{X} = 4.54$ S.D. = 0.59) ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ($\bar{X} = 4.52$ S.D. = 0.71) ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.46$ S.D. = 0.66) ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ($\bar{X} = 4.44$ S.D. = 0.59) และด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ($\bar{X} = 4.41$ S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือน

1. ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	116 (40.00)	158 (54.48)	15 (5.17)	1 (0.34)	0 (0.00)	4.34	0.59	มากที่สุด
1.2 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	66 (22.76)	189 (65.17)	32 (11.03)	3 (1.03)	0 (0.00)	4.10	0.61	มาก
1.3 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	143 (49.31)	136 (46.90)	11 (3.79)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.46	0.57	มากที่สุด
1.4 ท่านมีเงินออมจากค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กร	155 (53.45)	132 (45.52)	3 (1.03)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.52	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

1. ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	1.5 ท่านพึงพอใจ กับค่าตอบแทน อื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ปฏิบัติงานนอก สถานที่ และเบี้ย ขยัน ที่องค์การมอบ ให้	176 (60.69)	111 (38.28)	3 (1.03)	0 (0.00)			
รวม					4.40	0.56	มาก ที่สุด	

จากตาราง 4.3 พบว่าพนักงานของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$ S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกสถานที่ และเบี้ยขยัน ที่องค์การมอบให้ ($\bar{X} = 4.60$ S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ท่านมีเงินออมจากค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์การ ($\bar{X} = 4.52$ S.D. = 0.52) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.46$ S.D. = 0.57) และท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ ($\bar{X} = 4.34$ S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$ S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ในที่ทำงานด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2.1 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงาน	170 (58.62)	120 (41.38)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.59	0.49	มากที่สุด	
2.2 องค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง และไม่กังวลกับการถูกไล่ออกจากงาน	147 (50.69)	140 (48.28)	3 (1.03)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.50	0.52	มากที่สุด	
2.3 ท่านได้รับการดูแลอย่างดี เช่น ค่าชดเชย และเงินสนับสนุนจากองค์กร เมื่อท่านเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน	154 (53.10)	128 (44.14)	8 (2.76)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.50	0.55	มากที่สุด	
2.4 ท่านรู้สึกว่าการมีการเติบโตอย่างมั่นคง และยั่งยืน	208 (71.72)	75 (25.86)	5 (1.72)	1 (0.34)	1 (0.34)	4.68	0.56	มากที่สุด	
						รวม	4.57	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 4.4 พบว่าพนักงานของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$ S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าการมีรถติดบิตอย่างมั่นคง และยั่งยืน ($\bar{x} = 4.68$ S.D. = 0.56) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงาน ($\bar{x} = 4.59$ S.D. = 0.49) และท่านได้รับการดูแลอย่างดี เช่น ค่าชดเชย และเงินสนับสนุนจากองค์กร เมื่อท่านเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.50$ S.D. = 0.55) องค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง และไม่กังวลกับการถูกไล่ออกจากงาน ($\bar{x} = 4.50$ S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้

3. ด้านการมีเพื่อน ร่วมงานที่เข้ากันได้	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.1 ท่านรู้สึกว่าเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นมิตรกับท่าน	172 (59.31)	94 (32.41)	16 (5.52)	6 (2.07)	2 (0.69)	4.48	0.75	มากที่สุด
3.2 ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานสามารถแนะนำการทำงานให้กับท่านได้ดี	182 (62.76)	95 (32.76)	6 (2.07)	5 (1.72)	2 (0.69)	4.55	0.69	มากที่สุด
3.3 ท่านรู้สึกว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	184 (63.45)	96 (33.10)	3 (1.03)	5 (1.72)	2 (0.69)	4.57	0.67	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

3. ด้านการมีเพื่อน ร่วมงานที่เข้ากันได้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	3.4 ท่านมีเพื่อน ร่วมงานที่พึงพา อาศัยกันได้ดี	169 (58.28)	106 (36.55)	9 (3.10)	3 (1.03)			
รวม						4.52	0.71	มาก ที่สุด

จากตาราง 4.5 พบว่าพนักงานของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$ S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.57$ S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าจะเพื่อนร่วมงานสามารถแนะนำการทำงานให้กับท่านได้ดี ($\bar{X} = 4.55$ S.D. = 0.69) ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่พึงพาอาศัยกันได้ดี ($\bar{X} = 4.50$ S.D. = 0.71) และท่านรู้สึกว่าจะเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นมิตรกับท่าน ($\bar{X} = 4.48$ S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ในที่ทำงานด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง

4. ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.1 หากมีปัญหาในการทำงานท่านมักจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	162	120	4	3	1	4.51	0.62	มากที่สุด
	(55.86)	(41.38)	(1.38)	(1.03)	(0.34)			
4.2 องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุม เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	161	121	3	5	0	4.51	0.61	มากที่สุด
	(55.52)	(41.72)	(1.03)	(1.72)	(0.00)			
4.3 ข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	100	184	2	4	0	4.31	0.56	มากที่สุด
	(34.48)	(63.45)	(0.69)	(1.38)	(0.00)			
4.4 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับ ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่างๆ จนสำเร็จ	160	121	5	4	0	4.51	0.61	มากที่สุด
	(55.17)	(41.72)	(1.72)	(1.38)	(0.00)			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

4. ด้านการได้รับ ความไว้วางใจที่จะ ปฏิบัติงานให้ลุล่วง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	4.5 ท่านรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งที่ทำให้ องค์การประสบ ผลสำเร็จ	114 (39.31)	168 (57.93)	6 (2.07)	2 (0.69)			
รวม						4.44	0.59	มากที่สุด

จากตาราง 4.6 พบว่าพนักงานของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$ S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ หากมีปัญหาในการทำงานท่านมักจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.51$ S.D. = 0.62) รองลงมาคือ องค์การเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุม เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การ ($\bar{X} = 4.51$ S.D. = 0.61) ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับ ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่างๆจนสำเร็จ ($\bar{X} = 4.51$ S.D. = 0.61) ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ องค์การประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.36$ S.D. = 0.56) และข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใน องค์การ ($\bar{X} = 4.31$ S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ในที่ทำงานด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ

5. ด้านการได้ ปฏิบัติงานที่มี ความสำคัญ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5.1 องค์การได้เปิด โอกาสให้ท่านทำงาน ในโครงการที่มี ความสำคัญกับ องค์การ	87 (39.00)	186 (64.14)	17 (5.86)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.24	0.55	มากที่สุด
5.2 ท่านมีความรู้สึก ดีเมื่อได้รับโอกาส จากผู้บริหารให้เป็น ผู้นำในการทำงานที่ สำคัญ	193 (66.550)	73 (25.17)	24 (8.28)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.58	0.64	มากที่สุด
	รวม					4.41	0.59	มากที่สุด

จากตาราง 4.7 พบว่าพนักงานของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =
4.41 S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่าน
มีความรู้สึกดีเมื่อได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการทำงานที่สำคัญ ที่สุด (\bar{X} = 4.58 S.D. =
0.64) และองค์การได้เปิดโอกาสให้ท่านทำงานในโครงการที่มีความสำคัญกับองค์การ (\bar{X} = 4.24 S.D.
= 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ในที่ทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า

6. ด้านโอกาส ก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6.1 ผู้บังคับบัญชา มีความเต็มใจและ พร้อมที่จะสนับสนุน ท่านในการปรับเปลี่ยน ตำแหน่งเมื่อท่านมี ความพร้อมที่จะ ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น	207 (71.38)	70 (24.14)	13 (4.48)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.67	0.56	มากที่สุด
6.2 ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของ ท่านขึ้นอยู่กับผลการ ปฏิบัติงาน	197 (67.93)	93 (32.07)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.68	0.47	มากที่สุด
6.3 องค์กรให้ โอกาสท่านในการ ฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และความชำนาญใน หน้าที่การงานของ ท่าน	167 (57.59)	123 (42.41)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.58	0.50	มากที่สุด
	รวม					4.64	0.51	มากที่สุด

n=290

จากตาราง 4.8 พบว่าพนักงานของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$ S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.68$ S.D. = 0.47) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจและพร้อมที่จะสนับสนุนท่านในการปรับเลื่อนตำแหน่งเมื่อท่านมีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.67$ S.D. = 0.56) และองค์การให้โอกาสท่านในการฝึกอบรม การพัฒนาและการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในหน้าที่การงานของท่าน ($\bar{X} = 4.58$ S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ

							n=290		
7. ด้านสภาพการทำงานที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
7.1 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่างและอุณหภูมิ เหมาะสมที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	183 (63.10)	101 (34.48)	3 (1.03)	2 (0.69)	1 (0.34)	4.60	0.59	มากที่สุด	
7.2 อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่าน มีความครบถ้วนเพียงพอและปลอดภัย	143 (49.31)	142 (48.97)	2 (0.69)	1 (0.34)	2 (0.69)	4.46	0.61	มากที่สุด	

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

							n=290		
7. ด้านสภาพการ ทำงานที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
สะดวกสบาย ปลอดภัยและมี สิ่งจูงใจต่างๆ									
7.3 สภาพแวดล้อม ในที่ทำงานของท่าน สะอาด และถูก สุขลักษณะ	178 (61.38)	106 (36.55)	3 (1.03)	2 (0.69)	1 (0.34)	4.58	0.59	มากที่สุด	
	รวม					4.54	0.59	มากที่สุด	

จากตาราง 4.9 พบว่าพนักงานของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$ S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่างและอุณหภูมิ เหมาะสมที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ($\bar{X} = 4.60$ S.D. = 0.59) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านสะอาด และถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 4.58$ S.D. = 0.59) และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีความครบถ้วน เพียงพอและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.46$ S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ในที่ทำงานด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

8. ด้านการมีภาวะ ผู้นำที่มี ความสามารถและ ยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
8.1 ผู้บังคับบัญชา ของท่านรับฟังความ คิดเห็นของท่าน พร้อมให้ท่านมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจ	203 (70.00)	83 (28.62)	2 (0.69)	0 (0.00)	2 (0.69)	4.67	0.56	มากที่สุด
8.2 ผู้บังคับบัญชา ของท่านสามารถให้ คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานได้เป็น อย่างดี	200 (68.97)	86 (29.66)	2 (0.69)	0 (0.00)	2 (0.69)	4.66	0.57	มากที่สุด
8.3 ผู้บังคับบัญชามี ความยุติธรรมในการ ตัดสินปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งร่วมแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆที่ เกิดขึ้น	173 (59.66)	109 (37.59)	1 (0.34)	7 (2.41)	0 (0.00)	4.54	0.63	มากที่สุด
8.4 ผู้บังคับบัญชา ของท่านสร้าง บรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	90 (31.03)	136 (46.90)	52 (17.93)	12 (4.14)	0 (0.00)	4.05	0.81	มาก

n=290

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

8. ด้านการมีภาวะ ผู้นำที่มี ความสามารถและ คุณธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	8.5 ผู้บังคับบัญชาของ ท่านให้ความเป็น กันเองกับท่านทั้งใน และนอกเวลา ปฏิบัติงาน	193 (66.55)	91 (31.38)	5 (1.72)	1 (0.34)			
8.6 ผู้บังคับบัญชาของ ท่านมีความสามารถ และประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	120 (41.38)	115 (39.66)	41 (14.14)	14 (4.83)	0 (0.00)	4.18	0.85	มาก
รวม						4.46	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 4.10 พบว่าพนักงานของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและคุณธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46$ S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านพร้อมให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.47$ S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.66$ S.D. = 0.57) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองกับท่านทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.64$ S.D. = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.18$ S.D. = 0.85) และผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.05$ S.D. = 0.81) ตามลำดับ

2.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษา
ได้มีข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง
จำกัด (มหาชน) ตามตาราง 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) รายข้อ

ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
								n=290
1 ท่านมีความพึง พอใจในการทำงาน	106 (36.55)	162 (55.86)	15 (5.17)	5 (1.72)	2 (0.069)	4.26	0.7	มากที่สุด
2 ท่านมีความมุ่งมั่น ที่จะปรับปรุง และ พัฒนางานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา	222 (76.55)	50 (17.24)	12 (4.14)	6 (2.07)	0 (0.00)	4.68	0.65	มากที่สุด
3 ท่านมีความมานะ อดทน และ ขยันหมั่นเพียรใน การทำงาน	154 (53.10)	125 (43.10)	8 (2.76)	3 (1.03)	0 (0.00)	4.48	0.61	มากที่สุด
4 ท่านปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมาย ตามท้องค้การ ต้องการ	109 (37.59)	88 (30.34)	82 (28.28)	11 (3.79)	0 (0.00)	4.02	0.90	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	5 ท่านมีการ นำเสนอถ่ายทอด ความรู้ให้แก่เพื่อน ร่วมงานเพื่อให้งาน สำเร็จ	76 (26.21)	85 (29.31)	78 (26.90)	42 (14.48)			
รวม						4.21	1.11	มาก ที่สุด

จากตาราง 4.11 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$ S.D. = 1.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง และพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.68$ S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ท่านมีความมานะ อดทน และขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$ S.D. = 0.61) ท่านมีความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$ S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.90) และท่านมีการนำเสนอถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.61$ S.D. = 1.11) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในที่ทำงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม ที่

ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
ปัจจัยในที่ทำงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	(B)	Standard Error (S.E.)	Beta	Sig.
	(Constant)	0.681	0.216	
1. ด้านเงินเดือน	0.116	0.03	0.154	0.001*
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.075	0.037	0.106	0.044*
3. ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้	0.091	0.031	0.153	0.003*
4. ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง	0.326	0.04	0.442	0.001*
5. ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ	0.126	0.024	0.225	0.001*
6. ด้านโอกาสก้าวหน้า	0.108	0.038	0.15	0.005*
7. ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ	0.165	0.031	0.25	0.001*
8. ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม	0.243	0.042	0.302	0.001*

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ			
ปัจจัยในที่ทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	(B)	Standard Error (S.E.)	Beta	Sig.
R ²			0.615	
Adjusted R ²			0.604	
Maximum VIF			2.001	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.12 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) เพื่อทดสอบสมมติฐาน 1-8

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.154$ S.E = 0.030 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยในที่ทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.106$ S.E = 0.037 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.153$ S.E = 0.031 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงส่งผลต่อขวัญ

และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.442$ S.E = 0.040 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4
 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.225$ S.E = 0.024 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยในที่ทำงานด้านโอกาส
 ก้าวหน้าส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.150$ S.E = 0.038 $p < 0.05$) ดังนั้นจึง
 ยอมรับสมมติฐานที่ 6 ปัจจัยในที่ทำงานด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจ
 ต่างๆส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.250$ S.E = 0.031 $p < 0.05$) ดังนั้นจึง
 ยอมรับสมมติฐานที่ 7 และปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรมส่งผล
 ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.302$ S.E = 0.042 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับ
 สมมติฐานที่ 8

2.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
 ดังตาราง 4.13

ตาราง 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการ ทดสอบ	การแปลผล
ปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)	$\beta = 0.154$ S.E. = 0.030 $p < 0.05$	ยอมรับ สมมติฐาน
ปัจจัยในที่ทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)	$\beta = 0.106$ S.E. = 0.037 $p < 0.05$	ยอมรับ สมมติฐาน
ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ส่งผลต่อขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)	$\beta = 0.153$ S.E. = 0.031 $p < 0.05$	ยอมรับ สมมติฐาน

ตาราง 4.13 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)	$\beta = 0.442$ S.E. = 0.040 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)	$\beta = 0.225$ S.E. = 0.024 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยในที่ทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)	$\beta = 0.150$ S.E. = 0.038 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยในที่ทำงานด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)	$\beta = 0.250$ S.E. = 0.031 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)	$\beta = 0.302$ S.E. = 0.042 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน

จากตาราง 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อทดสอบปัจจัยในที่ทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

จากการการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จำนวน 290 คน พบว่า

1.1 พนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21 – 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสดและมีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท

1.2 พนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า รองลงมาคือด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและด้านเงินเดือน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านเงินเดือน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกสถานที่ และ เบี้ยขยันที่องค์กรมอบให้ รองลงมาคือท่านมีเงินออมจากค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กร

เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน และท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการมี การเติบโตอย่างมั่นคง และยั่งยืน รองลงมาคือสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงาน และท่านได้รับการดูแลอย่างดี เช่น ค่าชดเชย และเงินสนับสนุนจากองค์กร เมื่อท่านเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือองค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงและไม่กังวลกับการถูกไล่ออกจากงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือท่านรู้สึกว่าการมีเพื่อนร่วมงานสามารถแนะนำการทำงานให้กับท่านได้ดี และท่านมีเพื่อนร่วมงานที่พึ่งพาอาศัยกันได้ดี ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าการเป็นมิตรกับท่าน ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หากมีปัญหาในการทำงานท่านมักจะแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุม เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่างๆจนสำเร็จ และท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกดีเมื่อได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการทำงานที่สำคัญ รองลงมาคือองค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านทำงานในโครงการที่มีความสำคัญกับองค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาที่มีความเต็มใจและพร้อมที่จะสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อท่านมีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรให้โอกาสท่านในการฝึกอบรม การพัฒนาและการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และความชำนาญในหน้าที่การงานของท่าน ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่างและอุณหภูมิ เหมาะสมที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านสะอาด และถูกสุขลักษณะ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีความครบถ้วน เพียงพอและปลอดภัย ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านพร้อมให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชา

ของท่านสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับตนเองกับท่านทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งร่วมแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆที่เกิดขึ้น และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.3 พนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง และพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา รองลงมาคือท่านมีความมานะ อดทน และขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ท่านมีความพึงพอใจในการทำงาน และท่านปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการนำเสนอถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ

1.4 การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือน ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

1.4.2 ปัจจัยในที่ทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในที่ทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

1.4.3 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

1.4.4 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

1.4.5 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

1.4.6 ปัจจัยในที่ทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในที่ทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

1.4.7 ปัจจัยในที่ทำงานด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในที่ทำงานด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

1.4.8 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

1.5 พนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนมีการปรับขึ้นเงินเดือนที่เป็นระบบ เหมาะสมตามความสามารถของพนักงานและมีความเป็นธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงานควรมีการเพิ่มระดับการทำงานของหน่วยงานด้านความปลอดภัยให้มากขึ้นเพื่อความปลอดภัยของพนักงานและทรัพย์สินของบริษัท ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ควรมีกิจกรรมให้พนักงานทำร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสามัคคี ความเข้าใจที่ดี และความมีน้ำใจต่อกัน ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงควรมีการประชุมหารือเพื่อปรับความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จมากขึ้น ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญผู้บริหาร

ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ๆ ให้ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญให้มากขึ้น ด้านโอกาสก้าวหน้าควรให้มีการฝึกอบรมพนักงานให้มากกว่าเดิมเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานในการทำงานด้านต่างๆ ที่เป็นงานเฉพาะทาง เช่น การเจาะอุโมงค์ การระเบิดอุโมงค์ การพันคอนกรีตและการเทคอนกรีตสำเร็จ เพื่อให้พนักงานพร้อมที่จะปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไป ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ ควรมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในการทำงาน เช่น การหาเครื่องจักรใหม่ๆ และการหาเทคนิคการทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับบริษัท ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม ผู้จัดการโครงการบางท่านยังไม่เปิดรับความคิดเห็นจากพนักงานและยังประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการแก้ไขและปรับปรุงให้มากขึ้น

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทดสอบปัจจัยในที่ทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกสถานที่ และเบี้ยขยันท้องค้การมอบให้ และพนักงานยังมีเงินออมจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร และยังรวมถึงรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์พิมร บัวทอง (2018) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง เนื่องจากเงินเดือนในปัจจุบันที่ได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ได้รับค่าตอบแทนจากการไปปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม จึงทำให้เงินเดือนเพียงพอและมีเหลือเก็บไว้ใช้ในชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พร้อมพงษ์ คำน้อย และสมชาย คุ่มพูล (2014) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการความยุติธรรมในหน่วยงาน เนื่องจากรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอจึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเพราะเงินเดือนที่ได้รับน้อยไม่เหมาะสมกับการใช้จ่ายปัจจุบัน จึงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

เนื่องจากความเข้ากันได้ทำให้เกิดความเรียบร้อยในการทำงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เข้ากันได้ ดีกับเพื่อนร่วมงาน ปรึกษากันได้ เป็นกันเองคอยช่วยเหลือกันตลอดทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

2.4 ปัจจัยในการทำงานด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีการแก้ปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีและมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบายขององค์กร จนทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลยา อุดรไสว, ประโยชน์ ส่งกลิ่น และนงลักษณ์ แสงมหาชัย (2018) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และไม่ตรวจสอบหรือควบคุมใกล้ชิด ไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรมีความอยากทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบอย่างสูงในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุตร์ พูลพัฒนา (2554) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มาเลย์ เอ็นจิ้น คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากเมื่อผู้บริหารได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยความไว้วางใจในศักยภาพของพนักงาน เห็นได้ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นจนงานสำเร็จ ได้รับความเชื่อใจจากผู้บริหารทำให้มีอิทธิพลอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน

2.5 ปัจจัยในการทำงานด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกดีเมื่อได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการทำงานที่สำคัญและได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมทำงานในโครงการที่มีความสำคัญและมีมูลค่ามากให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา บุญเนตร, นลินี ทองประเสริฐ และกิติมา จิงสุวดี (2021) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นงานที่ถนัด ตรงตามความรู้ความสามารถ มีความเต็มใจที่จะทำงานและมีความสุข จึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจพนักงานเป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้การยอมรับนับถือจากหัวหน้างานและองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิชา หอมกรุ่น (2019) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากพนักงานได้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและท้าทาย สามารถให้ผู้บังคับบัญชายอมรับได้และสามารถปฏิบัติงานที่สำคัญได้สำเร็จลุล่วง

2.6 ปัจจัยในที่ทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรู้ถึงความก้าวหน้าของตนเองซึ่งมาจากการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพและเต็มประสิทธิภาพของตัวพนักงาน จนเป็นผลให้ผู้บังคับบัญชาเต็มใจและพร้อมที่จะสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น และยังได้รับโอกาสให้ท่านได้มีการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในหน้าที่การงานของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ นิลผาย (2014) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตน ในการแก้ไขปัญหาในงานในตำแหน่งของตนเองด้วย โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบของงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ ทักษะด้านความรู้ และทักษะด้านเทคนิค ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีประสบการณ์ที่ดีในอนาคต และพร้อมที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนชัย จิตจำนงค์, ไพศาล สรรสรวิสุทธิ และพิสิษฐ์ จอมบุญเรือง (2017) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลิ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากศูนย์ซ่อมบำรุงมีนโยบายการบริหารงานที่ดี มีความชัดเจนของงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่เหมาะสม มีรางวัลที่จะได้รับ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม

2.7 ปัจจัยในที่ทำงานด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจ ต่างๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสมที่จะทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และยังมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งยังมีอุปกรณ์ที่ครบถ้วนทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรหม ชมงาม (2023) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยในที่ทำงานต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมเป็นสถานที่ในการทำงาน แสงสว่างเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย พร้อมทั้งอุปกรณ์ทันสมัย ชั่วโมงทำงาน ชั่วโมงพักผ่อนที่เหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา นาทันคิด, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ และวิชัย โสสุวรรณจินดา (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากสถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัยจากมลภาวะ และมีการปรับภูมิทัศน์โดยรอบหน่วยงานให้มีความสวยงาม สบายตา นำปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสม

2.8 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงานและพร้อมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คอยให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นกันเองทั้งในและนอกเวลางาน ให้ความยุติธรรมในการตัดสินใจ ปัญหาต่างๆพร้อมทั้งร่วมแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆที่เกิดขึ้น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลยา อุดรไสว, ประโยชน์ สงกลิ่น และนงลักษณ์ แสงมหาชัย (2018) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีแนวทางการดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน มีการประเมินผลงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน ที่ปราศจากการลำเอียง ผู้บังคับบัญชายังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ หัวหน้างานสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยแก้ปัญหาเรื่องงาน มีการให้รางวัล มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน วางตัวเป็นกันเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำมองการณ์ไกล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญชิตา พัวพวง (2020) ได้ศึกษาการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจาก

ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินงานตามลำดับ ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง มีการดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค มีการจัดสายงานการบังคับบัญชา ตลอดจนผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการนิเทศ ติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) มีข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

3.1.1 ปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือน จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานพบว่า ปัจจัยในที่ทำงานด้านเงินเดือนมีข้อเสนอแนะจากพนักงานคือ มีการปรับขึ้นเงินเดือนที่เป็นระบบ เหมาะสมตามความสามารถของพนักงานและมีความเป็นธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน

3.1.2 ปัจจัยในที่ทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานพบว่า ควรมีการเพิ่มระดับการทำงานของหน่วยงานด้านความปลอดภัยให้มากขึ้นเพื่อความปลอดภัยของพนักงานและทรัพย์สินของบริษัท

3.1.3 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานพบว่า ควรจะมีกิจกรรมให้พนักงานทำร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสามัคคี ความเข้าใจที่ดีและความมีน้ำใจต่อกัน

3.1.4 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานพบว่า ควรจะมีการประชุมหารือเพื่อปรับความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จมากขึ้น

3.1.5 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานพบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ๆ ให้ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญให้มากขึ้น

3.1.6 ปัจจัยในที่ทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานพบว่า ควรให้มีการฝึกอบรมพนักงานให้มากกว่าเดิมเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานในการทำงานด้านต่างๆ ที่เป็นงานเฉพาะทาง เช่น การเจาะอุโมงค์ การระเบิดอุโมงค์ การพ่นคอนกรีตและการเทคอนกรีตสำเร็จ เพื่อให้พนักงานมีผลงานที่ดีทำให้ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจและพร้อมที่จะสนับสนุนในการรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

3.1.7 ปัจจัยในที่ทำงานด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานพบว่า ควรมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในการทำงาน เช่น การหาเครื่องจักรใหม่ๆ การหาเทคนิคการทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับบริษัท

3.1.8 ปัจจัยในที่ทำงานด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานพบว่า ผู้จัดการโครงการบางท่านยังไม่เปิดรับความคิดเห็นจากพนักงานและยังประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการแก้ไขและปรับปรุงให้มากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ควรศึกษาประเด็นอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น รูปแบบการบริหารงาน คุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในองค์กรต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวารสารราชภัฏวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ, โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- จันทร์พิมร์ บัวทอง. *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง*.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/150671>. 17-10-2018.
- จารุวรรณ สุภาภรณ์, และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. 2022-06-30.
- ชญัญชิตา พัวพวง. *การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/UDRUAJ/article/view/240666/164796>. มิ.ย. 26, 2020.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภพัทธ์. *ภาคทฤษฎีของขวัญกำลังใจในการทำงาน(ตอนที่1)*. 13 มี.ค. 2009.
- เชิดชัย ฐระแพง, และคณะ. (2547). *กลยุทธ์การตลาด*. เพชรบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ณภัทรดนัย. *ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ : ทฤษฎีแห่งแรงจูงใจที่มุ่งแสวงหาการประสบความสำเร็จ*.
<https://ngthai.com/science/52049/mccllland-theory/>. October 18, 2023.
- ธนชัย จิตจำนงค์, ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์, และพิสิษฐ์ จอมบุญเรือง. *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัด นครสวรรค์*.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/view/79544/84326>.
 . 2017.
- ธนพร แย้มสุตา. (2550). “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทหารเรือกับเหตุผลสำคัญของบ้านเมืองในอดีต”. สำนักงานราชนาวิกสภา. ปีที่ 90 เล่มที่ 3.

- ธวัชชัย พิภพเทพ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรม
 เสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต). ชลบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรพล สุขภาพ. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน. 2564. 254.
- น้องนุช นิลแก้ว. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตเพชรบุรี.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/219370/151919>. 3 ต.ค.
 2562.
- แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน. BY BESTERLIFE
 PUBLISHED. 20-2018.
 ขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (besterlife.com).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ, สำนักพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พรพรหม ชมงาม. ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยในที่ทำงานต่อขวัญและกำลังใจในการ
 ปฏิบัติงาน. [https://so05.tci-
 thaijo.org/index.php/DPU_Suthiparithat_Journal/article/view/262460/177743](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPU_Suthiparithat_Journal/article/view/262460/177743).
 2023-03-30.
- พร้อมพงษ์ คำน้อย, และสมชาย คุ่มพล. การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์. [https://so02.tci-
 thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/25679/21809](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/25679/21809). ปีที่ 8 ฉบับที่
 1. 2557.
- พัฒนา พุ่มศรีภักดิ์, และอภิชาติพานสุวรรณ. แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ
 ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/263173/179668>.
 ปีที่ 9 ฉบับที่ 4 เมษายน 2023.

พัลลพ แสนยศ, วิจิตรา ศรีสอน, และสัมพันธ์ ชยนนท์. *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ*

ข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsrc/article/view/250647>. ปีที่ 22 ฉบับที่ 1. 2021.

พีริศร เปื้องเวทย์. (2549). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการชั้นประทวนและลูกจ้างที่มีผลต่อการ*

ปฏิบัติหน้าที่ :ศึกษากรณี โรงเรียนสื่อสารทหารเรือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ

ประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต). ชลบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนสิชา หอมกรุ่น. *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13*

สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี.

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/lawarathjo/article/view/246786/167694>.
2019-12-30

มนัสวิน ศิริเวช. *การพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ศึกษากรณี การเสริมสร้างขวัญ*

และกำลังใจ. [https://so02.tci-](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/237496/164273)

[thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/237496/164273](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/237496/164273). 2020.

รุ่งทิพา บุญเนตร, นลินี ทองประเสริฐ, และกิติมา จึงสุวดี. *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ*

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี.

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/Pitchayat/article/view/249594/169527>.
2021-08-20.

เรวัต อุบลรัตน์. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิทยาการสื่อสาร*

ศึกษากรณี กรมสื่อสารทหารเรือ กองทัพเรือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์

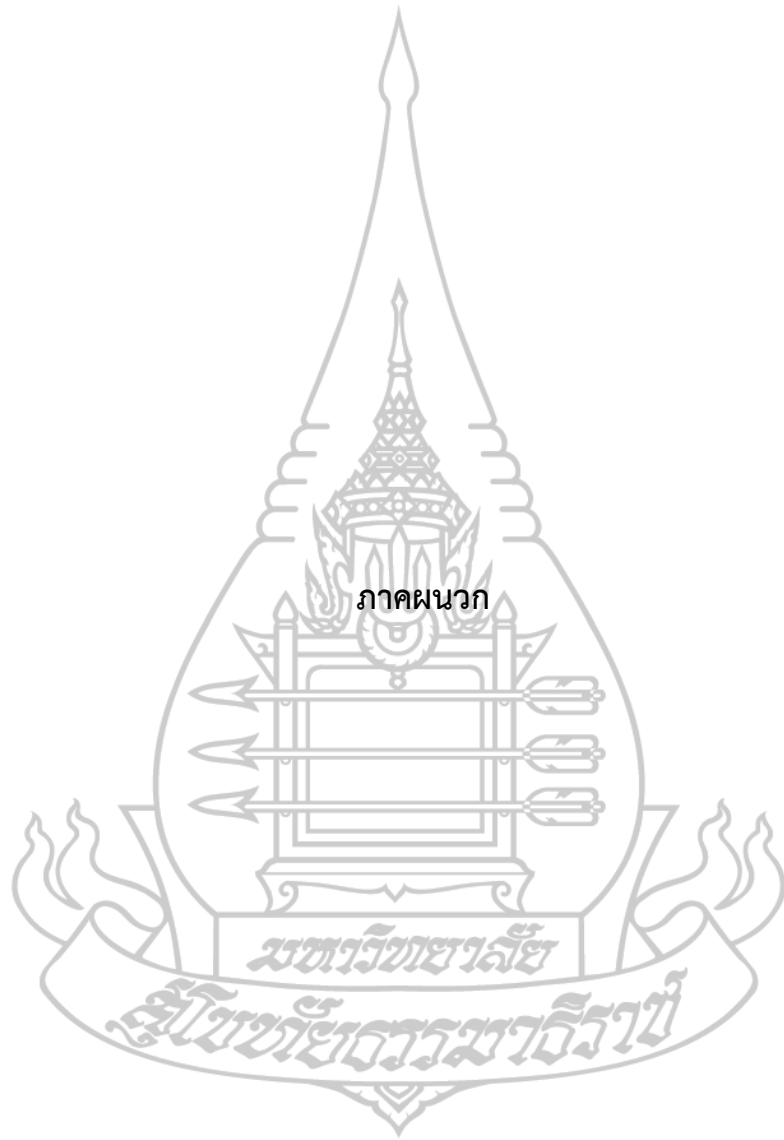
มหาบัณฑิต). ชลบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลีนา สุโรมาน. *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่*

กรุงเทพมหานคร. [http://www.mpa-](http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok13_06102020/6117950019.pdf)

[mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok13_06102020/6117950019.pdf](http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok13_06102020/6117950019.pdf).

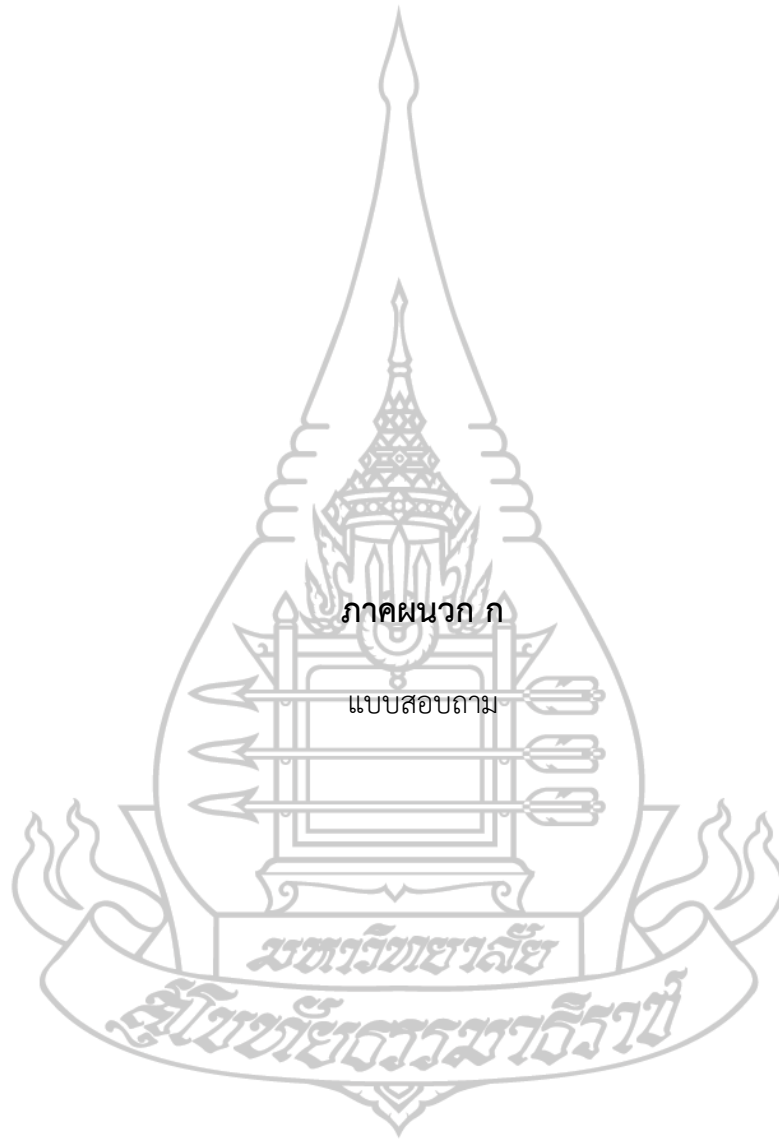
- วัลยา อุดรไสว, ประโยชน์ สังกิ้น, และนงลักษณ์ แสงมหาชัย. *ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/view/161835/116735>. 21.12.2018
- วิจิตร อวาทกุล. (2542). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์(พิมพ์ครั้งที่8)*. กรุงเทพฯ. โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- วิภาดา นาทันคิด, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ, และวิชัย โสสุวรรณจินดา. *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร*. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/gajasara/article/view/252775/170629>. พ.ย. 25, 2021.
- สมคิด บางโม. (2546). *องค์การ และการจัดการ*. กรุงเทพฯ. จูน พับลิชชิ่ง.
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมบูรณ์ นาควิชัย. *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน*. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246193>. 26 ธค. 2017.
- สุชาดา นิลผาย. *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย*. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/27267/23230>. 2014-12-25.
- อนุตร์ พูลพัฒนา. *กรณีศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บริษัทมาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน)

Factors Affecting Morale in Working of Employees in Right Tunnelling
Public Company Limited

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอรับรองว่าข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะถือเป็นความลับ และผลการศึกษาที่ได้จะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภายในหน่วยงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ต่อไป

นายโกสินทร์ อากรสกุล

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เพียง 1 ช่อง ตามความเป็นจริงเท่านั้น

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20 ปี

2. 21 – 30 ปี

3. 31 – 40 ปี

4. 41 – 50 ปี

5. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

4. สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส/อยู่ด้วยกัน

3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

5. รายได้

1. ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท

2. 10,001 – 20,000 บาท

3. 20,001 – 30,000 บาท

4. 30,001 – 40,000 บาท

5. 40,001 – 50,000 บาท

6. มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยในที่ทำงาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านเงินเดือน					
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ					
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน					
4. ท่านมีเงินออมจากค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กร					
5. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ปฏิบัติงานนอกสถานที่ และเบี้ยขยัน ที่องค์กรมอบให้					
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
1. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงาน					
2. องค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง และไม่กังวลกับการถูกไล่ออกจากงาน					
3. ท่านได้รับการดูแลอย่างดี เช่น ค่าชดเชย และเงินสนับสนุนจากองค์กร เมื่อท่านเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน					

4. ท่านรู้สึกว่าการมีเครือข่ายที่มั่นคง และ ยั่งยืน					
ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้					
1. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นมิตรกับ ท่าน					
2. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานสามารถแนะนำการ ทำงานให้กับท่านได้ดี					
3. ท่านรู้สึกว่าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่พึ่งพาอาศัยกันได้ดี					
ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง					
1. หากมีปัญหาในการทำงานท่านมักจะแก้ไขปัญหา ต่างๆที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี					
2. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุม เพื่อมี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร					
3. ข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจาก ผู้บริหารและถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใน องค์กร					
4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน ต่างๆจนสำเร็จ					
5. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จ					
ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ					
1. องค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านทำงานในโครงการที่มี ความสำคัญกับองค์กร					
2. ท่านมีความรู้สึกดีเมื่อได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้ เป็นผู้นำในการทำงานที่สำคัญ					
ด้านโอกาสก้าวหน้า					

1. ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจและพร้อมที่จะสนับสนุนท่านในการปรับเลื่อนตำแหน่งเมื่อท่านมีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน					
3. องค์กรให้โอกาสท่านในการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในหน้าที่การงานของท่าน					
ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ					
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง และอุณหภูมิ เหมาะสมที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
2. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีความครบถ้วน เพียงพอและปลอดภัย					
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านสะอาด และถูกสุขลักษณะ					
ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านพร้อมให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
3. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งร่วมแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆที่เกิดขึ้น					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองกับท่านทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวาที่ตรงกับความคิดเห็น ความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงาน					
2. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง และพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา					
3. ท่านมีความมานะ อดทน และขยันหมั่นเพียรในการทำงาน					
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามท้องที่การต้องการ					
5. ท่านมีการนำเสนอถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ					



ส่วนที่ 4 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

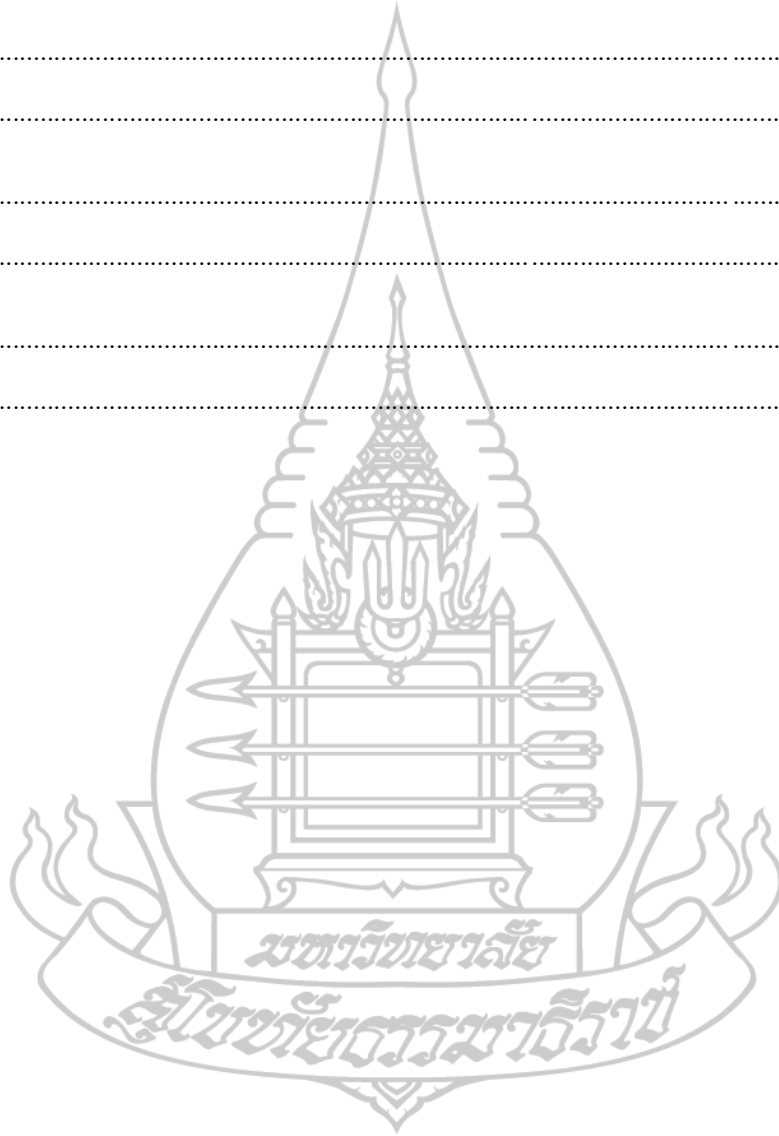
.....

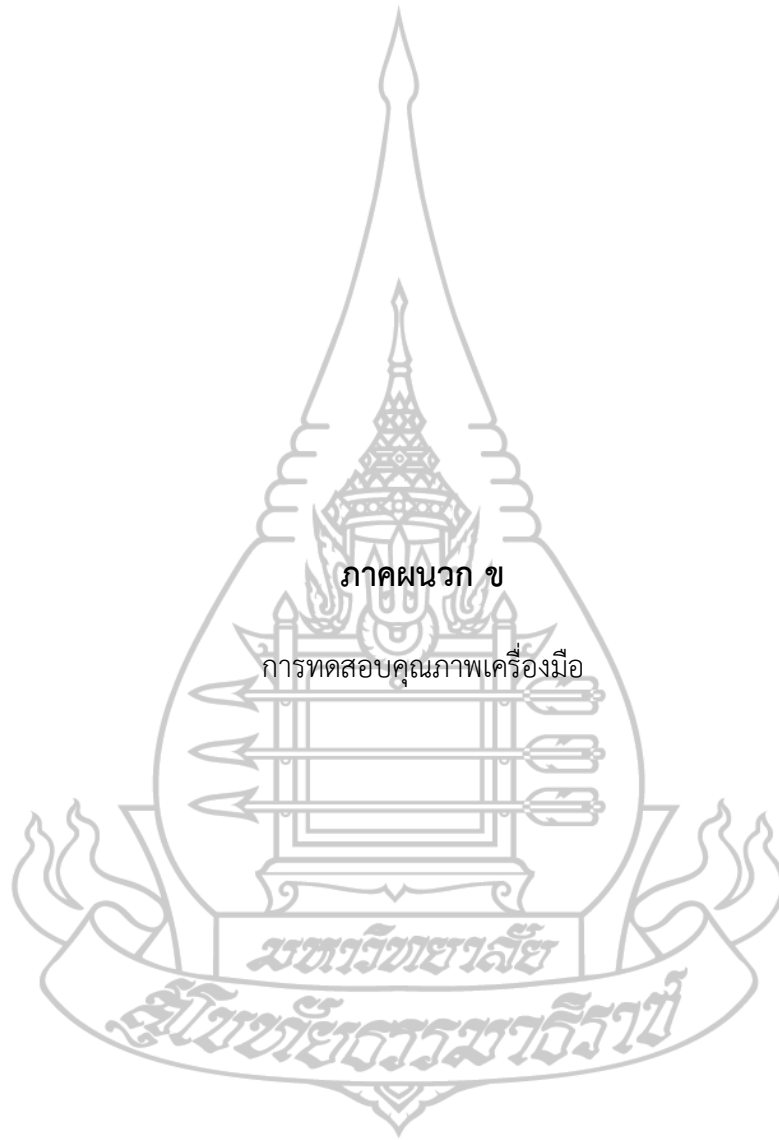
.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยนครมาลีราช

แบบทดสอบเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน)

Factors Affecting Morale in Working of Employees in Right Tunnelling
Public Company Limited

ผู้ศึกษา

นายโกสินทร์ อากรสกุล

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อทดสอบปัจจัยในที่ทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลความคิดเห็นของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างแบบสอบถามว่าข้อคำถามสอดคล้องกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

-1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. ผู้ศึกษาขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อคำถามนั้นๆ



ส่วนที่ 1 : ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในที่ทำงาน

ปัจจัยในที่ทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5		
ด้านเงินเดือน							
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีเงินออมจากค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์การ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกสถานที่ และเบี้ยขยัน ที่องค์การมอบให้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน							
1. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

2. องค์กรทำให้ท่านรู้สึก มั่นคง และไม่กังวลกับการ ถูกไล่ออกจากงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับการดูแลอย่างดี เช่น ค่าชดเชย และเงิน สนับสนุนจากองค์กร เมื่อ ท่านเกิดอุบัติเหตุจากการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีการ เติบโตอย่างมั่นคง และ ยั่งยืน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้							
1. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงาน ในองค์กรเป็นมิตรกับท่าน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงาน สามารถแนะนำการทำงาน ให้กับท่านได้ดี	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกว่าได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่พึง พาอาศัยกันได้ดี	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง							
1. หากมีปัญหาในการ ทำงานท่านมักจะแก้ไข ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้เป็น อย่างดี	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. องค์กรเปิดโอกาสให้ ท่านเข้าร่วมประชุม เพื่อมี ส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายขององค์กร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

3. ข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และถูกนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานภายในองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับ ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน ต่างๆจนสำเร็จ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
5. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ทำให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ							
1. องค์กรได้เปิดโอกาสให้ ท่านทำงานในโครงการที่มี ความสำคัญกับองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีความรู้สึกดีเมื่อ ได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้ เป็นผู้นำในการทำงานที่ สำคัญ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านโอกาสก้าวหน้า							
1. ผู้บังคับบัญชามีความเต็ม ใจและพร้อมที่จะสนับสนุน ท่านในการปรับเปลี่ยน ตำแหน่งเมื่อท่านมีความ พร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของท่านขึ้นอยู่กับ ผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. องค์กรให้โอกาสท่านใน การฝึกอบรม การพัฒนา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

และการศึกษาดูงาน เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และความ ชำนาญในหน้าที่การงาน ของท่าน							
ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ							
1. สภาพแวดล้อมในที่ ทำงานของท่าน เช่น แสง สว่างและอุณหภูมิ เหมาะสมที่จะทำให้ท่าน ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานของ ท่านมีความครบถ้วน เพียงพอและปลอดภัย	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
3. สภาพแวดล้อมในที่ ทำงานของท่านสะอาด และ ถูกสุขลักษณะ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม							
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับ ฟังความคิดเห็นของท่าน พร้อมให้ท่านมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถให้คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการตัดสินปัญหา ต่างๆ พร้อมทั้งร่วมแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สร้างบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ความเป็นกันเองกับท่านทั้ง ในและนอกเวลาปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมี ความสามารถและประพฤติด ตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ส่วนที่ 2 : ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5		
1. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง และพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีความมานะ อดทน และขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีการนำเสนอ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 3.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (รายข้อ) ค่าความเชื่อมั่น (รายด้าน) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (รายข้อ)

ตัวแปรอิสระและข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
ปัจจัยในที่ทำงาน			
1. ด้านเงินเดือน			
ข้อ 1	0.916	0.793	0.454
ข้อ 2	0.855		0.583
ข้อ 3	0.927		0.576
ข้อ 4	0.676		0.594
ข้อ 5	0.833		0.466
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน			
ข้อ 6	0.765	0.798	0.452
ข้อ 7	0.894		0.671
ข้อ 8	0.752		0.467
ข้อ 9	0.880		0.568
3. ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้			
ข้อ 10	0.902	0.875	0.548
ข้อ 11	0.866		0.595
ข้อ 12	0.940		0.578
ข้อ 13	0.946		0.545
4. ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง			
ข้อ 14	0.886	0.822	0.598
ข้อ 15	0.893		0.556

ข้อ 16	0.910		0.504
ข้อ 17	0.779		0.674
ข้อ 18	0.791		0.545
5. ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ			
ข้อ 19	0.901	0.714	0.501
ข้อ 20	0.782		0.771
6. ด้านโอกาสก้าวหน้า			
ข้อ 21	0.762	0.798	0.458
ข้อ 22	0.846		0.672
ข้อ 23	0.844		0.682
7. ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ			
ข้อ 24	0.844	0.843	0.713
ข้อ 25	0.859		0.643
ข้อ 26	0.844		0.414
8. ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม			
ข้อ 27	0.878	0.905	0.583
ข้อ 28	0.959		0.521
ข้อ 29	0.872		0.540
ข้อ 30	0.913		0.511
ข้อ 31	0.851		0.647
ข้อ 32	0.872		0.432
9. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
ข้อ 33	0.902	0.805	0.617
ข้อ 34	0.925		0.523
ข้อ 35	0.842		0.505
ข้อ 36	0.862		0.532
ข้อ 37	0.836		0.484



ภาคผนวก ค

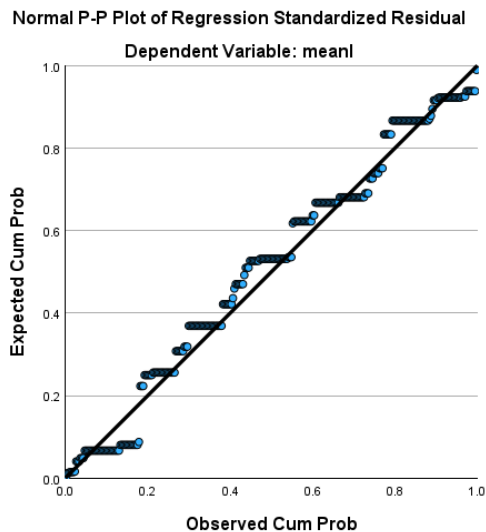
การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

1. การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship)

การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P - P Plot of Regression Standardized Residual พบว่า ตัวแปรตามทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง นอกจากนี้ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระยังมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีแนวโน้มเป็นเส้นตรงโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

1.2 ตัวแปรตามคือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 3.1 กราฟแสดงการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

2. การทดสอบความสัมพันธ์เชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity)

การทดสอบค่า Variance Infection Factor : VIF กับตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรอิสระ มีค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัย และมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

2.2 ตัวแปรตามคือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3.2 ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

ตารางที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์ค่า VIF

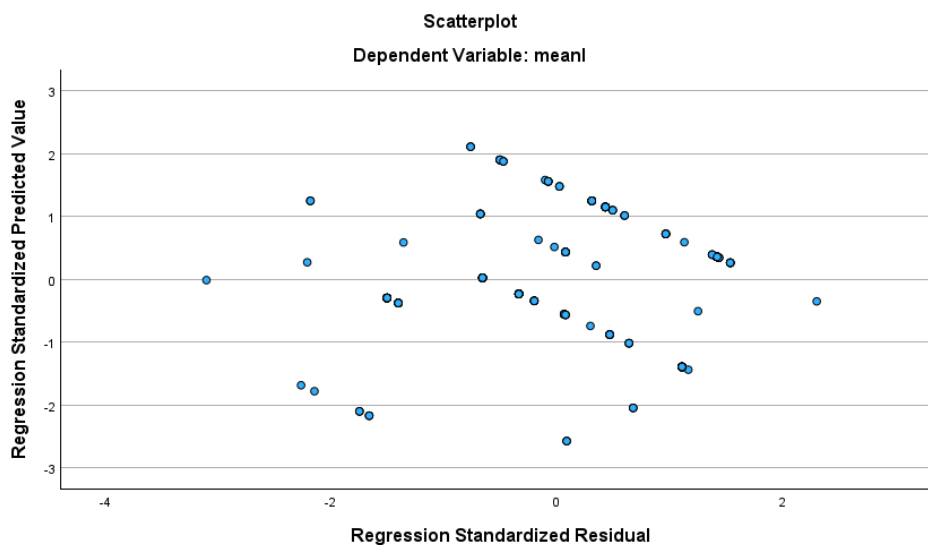
Variance Infection Factor : VIF	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ตัวแปรอิสระ	
ด้านเงินเดือน	1.147
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	1.992
ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้	1.929
ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง	1.748
ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ	1.718
ด้านโอกาสก้าวหน้า	2.001
ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมี สิ่งจูงใจต่างๆ	1.637
ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม	1.959

3. การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity)

การทดสอบความแปรปรวนคงที่ โดยจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot พบว่า แผนภาพมีการกระจายตัวแบบสุ่มไม่มีแนวโน้มใดๆ

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัย และมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

3.2 ตัวแปรตามคือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 3.2 แผนภาพการกระจาย Scatterplot ของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

4. การทดสอบความคลาดเคลื่อน

การทดสอบความคลาดเคลื่อน พบว่าค่าสถิติ Durbin – Watson มีค่าระหว่าง 1.532 – 1.924 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัย และมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

4.2 ตัวแปรตามคือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 3.3 ค่าสถิติ Durbin – Watson ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ และด้านการมีผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

ค่าสถิติ Durbin - Watson	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)
ตัวแปรอิสระ	
ด้านเงินเดือน	1.742
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	1.540
ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้	1.532
ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง	1.804
ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ	1.694
ด้านโอกาสก้าวหน้า	1.583
ด้านสภาพการทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ	1.776
ด้านการมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม	1.924



ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัย

บุรีรัมย์ราชภัฏ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๖๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤปดี วรรณาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายโกสินทร์ อากรสกุล นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๓๔๙๓๔๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นฤปดี วรรณาคม)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ (๕) ๒๕๖๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์วุฒิภาค พูลบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายโกสินทร์ อากรสกุล นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๓๔๔๓๔๘๘

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ปურიพัฒน ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๖๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ
(คุณไชยา วงศ์ลาภพานิช)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายโกสินทร์ อากรสกุล นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โร้ท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๓๔๙๓๔๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นุริพัฒน์ ชัยกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ.๕๖๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองกรรมการผู้จัดการสายงานปฏิบัติการ ๑
(คุณโกศล คงแดง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายโกสินทร์ อากาศกุล นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๓๔๙๓๔๙๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ปურიพิณน์ ขาญกิจ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/๒๕๖๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองกรรมการผู้จัดการสายงานบริหาร
(คุณเมษญา แก้วดวงดี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายโกสินทร์ อารสกุล นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๓๔๙๓๔๙๙

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายโกสินทร์ อากรสกุล
วัน เดือน ปี เกิด	27 มกราคม 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
ที่อยู่ปัจจุบัน	555/43 ตำบลหัวรอ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 56000
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ตำแหน่ง ชูรการโครงการ

