Scan

ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด

นายวิทยากร เจียมใจ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2552

Employee Morale : A Case Study of Asia Star Lab Company Limited

Mr.Witthyakorn Jeiamjai

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

2009

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด
ชื่อและนามสกุล	นายวิทยากร เจียมใจ
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิสิชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
วันที่ ๒๐ เดือน ม.ค. พ.ศ. ๒๕๕๓

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด

ผู้ศึกษา นายวิทยากร เจียมใจ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2552

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด จำแนกตามลักษณะประชากรและลักษณะการทำงาน (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างเสริมระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด จำนวน 56 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน กำหนดความเชื่อมั่น 95% เป็นจำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมด้วยตนเองและนำข้อมูลที่ได้มาแปลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์แบบความแปรปรวนทางเดียว และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า (1) ระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง (2) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ทำให้ระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัดแตกต่างกัน และ ลักษณะการทำงานด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอเซีย สตาร์ แลป จำกัด (3) ผู้บริหารจึงควรเร่งปรับปรุงปัจจัยลักษณะงานในด้านต่างๆให้สูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ ขวัญกำลังใจ พนักงาน บริษัทเอเซีย สตาร์ แลป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ได้ก็เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ รวมทั้งคณาจารย์แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาแนะนำและให้กำลังใจในการศึกษาตลอดหลักสูตร ติดตาม กำกับดูแล และกระตุ้นเตือนในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งและจะจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พนักงานของบริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด ทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งของท่านตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ รวมถึงเพื่อนๆร่วมรุ่น 7 ที่สนับสนุนและให้กำลังใจ ผู้วิจัยถือว่ามีค่าเป็นที่สุดในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ หวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารบริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด

วิทยากร เจียมใจ

ตุลาคม 2552

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
กิตติกรรมประกาศ ..... จ
สารบัญตาราง ..... ช
สารบัญภาพ ..... ฌ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 3
กรอบแนวคิดการวิจัย 3
สมมติฐานการวิจัย 4
ขอบเขตการวิจัย 4
คำนิยามศัพท์ 4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ 7
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ 15
ข้อมูลทั่วไปและลักษณะการบริหารงานของบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด 17
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 25
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 26
การวิเคราะห์ข้อมูล 26
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 30
ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด 30
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน 32
ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท
เอเชีย สตาร์แลป จำกัด 40

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การทดสอบสมมติฐาน 41

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 45

สรุปการวิจัย 45

อภิปรายผล 49

ข้อเสนอแนะ 52

บรรณานุกรม 55

ภาคผนวก 60

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 61

ประวัติผู้ศึกษา 68

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 31
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน 33
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ในด้านสภาพการทำงาน 34
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงานในด้าน ความเพียงพอของรายได้ 35
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงานในด้าน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา 36
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงานในด้าน ธรรมาภิบาล 37
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงานในด้าน สวัสดิการของหน่วยงาน 38
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงานในด้าน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 39
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด 40
ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน จำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคล 42
ตารางที่ 4.11 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานด้านต่างๆ กับระดับขวัญกำลังใจ ต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด 43

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 3
ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างองค์การ บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด 18

บทที่1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีการผลิตและการส่งออกผลิตภัณฑ์กุ้งในปี 2551 ที่ผ่านมา อยู่ที่ 490,000 ตัน มูลค่ากว่า 1,950 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ตามลำดับ (สมศักดิ์ ปณีตัธยาศัย : 2552) และกุ้งยังเป็นสินค้า 1 ใน 10 ที่มีมูลค่าการส่งออกสูงสุดของไทย ซึ่งจากมูลค่าการส่งออกดังกล่าวมีส่วนช่วยสร้างอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ช่วยส่งเสริมการจ้างงาน และเพิ่มพูนรายได้ให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ตั้งแต่ เกษตรกร ผู้ผลิตอาหารกุ้ง ผู้ผลิตยาและสารเคมีต่างๆ โรงงานแปรรูป อุตสาหกรรมห้องเย็น จนถึงผู้ส่งออก

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีสถานที่ตั้งของจังหวัดเอื้ออำนวยต่ออุตสาหกรรมกุ้งของไทยทั้งจากวัตถุดิบต้นน้ำ ตลอดจนถึงเป็นผลิตภัณฑ์กุ้งอันเป็นปลายน้ำของอุตสาหกรรม โรงงานที่เกี่ยวเนื่องกับอุตสาหกรรมจึงตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก จนเกิดการขยายการลงทุนไปอย่างมากในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา

เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ซบเซา ทำให้กำลังซื้อของผู้บริโภคมีแนวโน้มลดลง ผู้บริโภคมีแนวโน้มประหยัดค่าใช้จ่าย โดยตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น ซึ่งผลิตภัณฑ์กุ้งถือว่าเป็นสินค้าอาหารที่มีราคาสูง จึงนับเป็นรายการอันดับแรกๆที่ผู้บริโภคจะตัดออกจากรายการค่าใช้จ่ายด้านอาหาร โดยการนำเข้า ลดลงตั้งแต่ช่วงไตรมาสสุดท้ายของปี 2551 ซึ่งในปีปกตินั้นจะเป็นช่วงที่มีการนำเข้ากุ้งเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เพื่อนำไปเพื่อบริโภคในช่วงเทศกาลเฉลิมฉลองปลายปี มีการคาดการณ์ว่าในปี 2552 ผู้บริโภคในตลาดโลกจะปรับพฤติกรรมหันมาซื้อกุ้งขนาดเล็ก และราคาต่ำลง ทำให้มูลค่าการส่งออกมีแนวโน้มลดลง นอกจากนี้ คาดว่าในปี 2552 การแข่งขันในตลาดโลกมีแนวโน้มรุนแรงทั้งในตลาดเดิม คือ สหรัฐฯ สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น เนื่องจากขนาดตลาดเล็กลง ส่วนการขยายการส่งออกไปยังตลาดใหม่ก็มีแนวโน้มแข่งขันกันอย่างรุนแรง เนื่องจากประเทศผู้ผลิตกุ้งต่างก็มุ่งที่จะเจาะขยายตลาดใหม่เช่นกัน (สมศักดิ์ ปณีตัธยาศัย : 2552)

นอกจากนี้การส่งออกกุ้งไปยังตลาดต่างประเทศในปัจจุบันมีการแข่งขันที่รุนแรง โดยเฉพาะการส่งออก ผลิตภัณฑ์ขั้นต้นของกุ้งหลังการจับและผลิตภัณฑ์แปรรูปขั้นต้น ได้แก่ ตัวกุ้ง กุ้งแช่แข็ง แช่เย็น โดยเฉพาะคู่แข่งสำคัญ ได้แก่ จีน เวียดนาม อินเดีย อินโดนีเซีย และเม็กซิโก

ซึ่งมีความพร้อมทั้งด้านวัตถุดิบที่มีจำนวนมากและค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าไทย รวมไปถึงการได้รับสิทธิยกเว้นภาษีในการนำเข้าหรือจีเอสพี (GSP)ไปยังประเทศคู่ค้าที่ต่ำกว่าไทยผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กุ้งในปี 2552 จึงปรับลดปริมาณการผลิต คาดการณ์ว่าในปี 2552 กลุ่มโรงงานเพาะฟักและอนุบาลลูกกุ้งลดกำลังการผลิต จากปกติมีกำลังการผลิต 3,000-4,000 ล้านตัวต่อเดือน เหลือเพียง 1,000 ล้านตัวต่อเดือน ทั้งนี้เพื่อประคองธุรกิจให้อยู่รอด โดยไม่ทำให้เกิดภาวะกุ้งล้นตลาด ซึ่งส่งผลกดดันต่อราคากุ้งอย่างมาก และยังส่งผลกระทบอย่างมากต่อเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงกุ้งด้วย

จากภาวการณ์ดังกล่าวผู้ประกอบการของไทยจึงต้องพยายามคิดค้นวิธีการในการผลิต การดัดแปลงกุ้งให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหนีไม่พ้นวิธีการพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการลดต้นทุนให้ต่ำลงเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันจนนำไปสู่การขยายธุรกิจส่งออกของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จากแนวโน้มการเพิ่มประสิทธิภาพโดยการลดต้นทุนในด้านต่างๆ ตลอดจนรูปแบบการการบริหารที่เน้นโครงสร้างสมัยใหม่ที่เน้นให้องค์กรมีความกระชับในทำงาน จึงมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานอันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจที่ดีเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีแล้วจะช่วยให้พวกเขาเกิดความรัก ความพึงพอใจ เสียสละทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อช่วยปรับปรุงให้งานเจริญก้าวหน้าขึ้นไป ถ้าปราศจากการสนับสนุนและความร่วมมืออันเนื่องมาจากขวัญกำลังใจของบรรดาพนักงานมีผลเชิงลบแล้วผลสำเร็จในการบริหารงานก็จะลดน้อยลง บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการด้านการผลิตยาและอาหารสำหรับเลี้ยงกุ้ง ซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมกุ้งด้วย จึงหนีไม่พ้นต้องเผชิญกับปัญหาดังกล่าวนี้ด้วย

จากสาเหตุดังกล่าวจึงเป็นประเด็นปัญหาที่ผู้บริหารของบริษัทจะต้องควบคุมค่าใช้จ่ายเพื่อก่อให้เกิดการลดต้นทุนด้านการผลิต โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตลเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด ซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมกุ้ง เพื่อผลจากการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสามารถนำไปเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก้ไขและปรับปรุงขวัญกำลังใจของพนักงานให้เกิดการพัฒนา อีกทั้งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้น

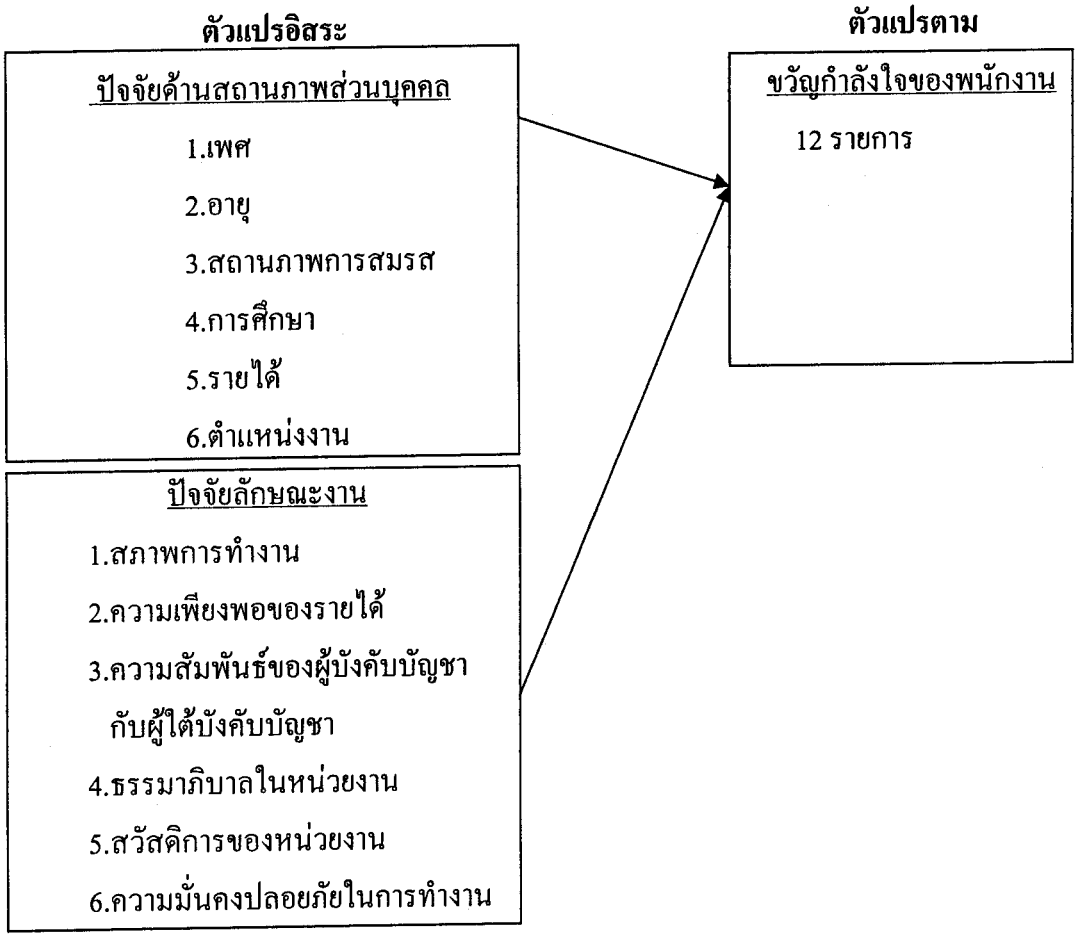
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอเซีย สตาร์ แลป จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด จำแนกตามลักษณะประชากรและลักษณะการทำงาน

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างเสริมระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

4 สมมติฐานการวิจัย

4.1 ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัทเอเซีย สตาร์ แลป จำกัด อยู่ในระดับต่ำ

4.2 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญกำลังใจต่างกัน

4.3 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันจะมีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญกำลังใจต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน พนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัดและปัจจัยลักษณะงาน ในด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากรตัวอย่าง ประชากรที่ต้องการศึกษาคือ พนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด ทั้งหมด ประกอบด้วย พนักงานรายวัน พนักงานรายเดือน และผู้บริหารระดับต้น จำนวนทั้งสิ้นประมาณ 56 คน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยจะศึกษาระดับขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในเดือน กันยายน 2552

5. คำนิยามศัพท์

5.1 ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึก ทัศนคติที่พนักงานมีต่อบริษัท ในด้านสภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน

5.2 พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานประจำกับบริษัท โดยได้รับผลตอบแทนเป็นรายวัน และรายเดือน และมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

5.3 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานของประชากรตัวอย่าง

5.4 ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง กิจกรรมที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจพนักงาน อันได้แก่

5.4.1 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น อาคารสถานที่ อากาศ เสียง แสงสว่าง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เป็นต้น ที่มีต่อความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์ของพนักงาน

5.4.2 ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นประจำ มีเวลาแน่นอนจากการปฏิบัติงานอันได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา หรือค่าตอบแทนอื่นๆที่เป็นตัวเงิน

5.4.3 ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจในเรื่องต่างๆ ทั้งเรื่องส่วนตัวและให้คำปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงาน ตลอดถึงส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปกครองบังคับบัญชาด้วยเหตุผลรวมทั้งด้านความยุติธรรมเที่ยงตรง

5.4.4 ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร ที่มีความเป็นธรรม ชัดเจน มีระเบียบวิธีปฏิบัติในด้านต่างๆอย่างมีแบบแผน มีมาตรฐาน สามารถตรวจสอบได้

5.4.5 สวัสดิการของหน่วยงาน หมายถึง การให้สวัสดิการในรูปแบบต่างๆ หรือประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น การจัดที่พักอาศัยให้แก่พนักงาน สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

5.4.6 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงานและการกระทำในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงสภาพการปฏิบัติงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่อการถูกไล่ออก ให้ออก หรือปลดออก เพื่อความมั่นใจในการประกอบอาชีพจากงานที่ทำอยู่

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับขวัญกำลังใจของพนักงานและสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอุปสรรคที่อาจเกิดจากระดับขวัญกำลังใจ

6.2 เสนอผลการวิจัยต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา เพิ่มระดับขวัญกำลังใจของพนักงานให้สูงขึ้น เพื่อส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการจัดการองค์กร

6.3 ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในด้านต่างๆขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์

บทที่2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่กับขวัญกำลังใจของพนักงานนั้น ผู้วิจัยขอนำเสนอหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ
3. ข้อมูลทั่วไปและลักษณะการบริหารงานของบริษัท เอเซียสตาร์ แลป จำกัด
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจของพนักงาน

ตามความหมายของภาษาไทยนั้น "ขวัญกำลังใจ" สามารถแบ่งความหมายได้เป็น 2 คำคือ "ขวัญ" และ "กำลังใจ" ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายไว้ดังนี้

"ขวัญ" หมายถึง สิ่งที่ไม่มีตัวตน เชื่อกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคน ตั้งแต่เกิดมา ขวัญถ้าอยู่กับตัวก็เป็นศิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจ หรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไปเสีย เรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

"กำลังใจ" หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

ในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น นอกจากจะต้องมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ความสุขกายและความสบายใจ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญที่สุดหนึ่งในนั้นได้แก่ ขวัญกำลังใจของพนักงาน ในทางตรงข้าม หากขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะทำให้บุคคลเกิดความท้อถอย หมดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้

เฮอร์เบอร์ทและเชอร์แมน (Herbert & Sherman, 1952 :152 อ้างถึงใน พรนพ

พุกกะพันธุ์ ,2544 : 168) กล่าวว่า "ขวัญ" หมายถึง กำลังขวัญของกลุ่ม ซึ่งอาจมีมากน้อยตามความร่วมมือร่วมใจของคนในกลุ่มนั้น รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และหมายถึง เจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของเขาว่ามีขีดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้าเจตคติส่วนตัวของแต่ละคนดีก็จะนำไปสู่กำลังใจของกลุ่มดีตามไปด้วย"

เดวิส (Davis, 1962 :132 อ้างถึงใน อุษณีย์ จิตตะปาโลและนุตประวีณ์ เลิศการญจนวัติ 2543 : 168) ให้ความหมาย "ขวัญ" คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นลักษณะการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความมีอารมณ์ดีและความมั่นใจ

ไนโกร (Nigro, 1969 : 383) ให้คำนิยมไว้ว่า "ขวัญกำลังใจ" คือ ความรู้สึกท่าที หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

ฟลิปโป้ (Flippo, 1971 : 556-557) ให้คำนิยามว่า "ขวัญกำลังใจ" เป็นสภาพทางจิตใจ ท่าที หรือทัศนคติความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งแสดงออกหรือบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานกัน

รอยท์ลีสเบอเกอร์ (Roethlisberger : 189) ได้กล่าวถึงขวัญว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญที่ยิ่งใหญ่ แม้ว่าบางสิ่งบางอย่างจะไม่มีความแน่นอนแฝงอยู่

เดล (Del, 1969 : 203 อ้างถึงใน พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544 : 228) กล่าวว่าขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2546 : 292) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ คือ ความรู้สึกทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานต่างๆให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้ที่มีขวัญกำลังใจดีจะรู้สึกอยากที่จะทำงาน อยากทำตนให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จและให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับกลุ่มเป็นอย่างดี เพราะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความภาคภูมิใจในองค์การทำให้เป็นผลดีต่อบุคคลและหน่วยงาน

อารยา เจริญกุล (2543 : 3) ให้ความหมาย ว่า ขวัญกำลังใจ คือสภาพจิตใจของพนักงาน เช่น ความรู้สึก หรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบ คือ พฤติกรรม

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538: 257) ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกรักหมู่คณะซึ่งรวมถึงความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น และความมุ่งหวังให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จากความหมาย คำว่า "ขวัญกำลังใจ" ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจของพนักงาน หมายถึง เจตคติของพนักงานในด้าน สภาพจิตใจ ทัศนคติ และความรู้สึกที่มีต่องาน หน่วยงาน และหัวหน้างานแล้วแสดงออกทางด้านพฤติกรรมในการทำงาน พฤติกรรมในการทำงานดังกล่าวอาจเป็นไปในทางบวก หมายถึง พนักงานมีขวัญกำลังในการทำงานสูง จะมีความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น เป็นต้น พฤติกรรมในการทำงานดังกล่าวอาจเป็นไปในทางลบ หมายถึง พนักงานมีขวัญกำลังในการทำงานต่ำ จะมีความหมดหวัง ขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า "ขวัญ" เมื่อเกิดขึ้นจะกระทบกับองค์กร เกี่ยวกับผลิตผล คุณภาพ ค่าใช้จ่ายและความร่วมมือ หากขวัญดี ก็จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการของหมู่คณะและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจของพนักงาน

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ ขวัญกำลังใจ โดยมีผู้ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของขวัญกำลังใจไว้ดังนี้

เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542 : 9) การบริหารงานที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษนั้น ถือว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีในการทำงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สัมพันธ์ แหล่งป่าหมุ้น (2543 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการทำงานดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2 สร้างความศรัทธาจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร

3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่ทุกคนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group of force) อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่และทำงานอยู่นานเท่านาน

อัญชลี ดีช่วย (2542 : 17) ได้จำแนกความสำคัญของขวัญกำลังไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื้อสัตย์จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
5. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรค์ยามคับขัน
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตน

วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550 : 11) กล่าวว่า ขวัญมีความสำคัญและมีประโยชน์ในการปฏิบัติงานในองค์กรมาก ขวัญกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาก็คือทำให้การผลิตสูงไปด้วยและในทำนองเดียวกันหากบุคลากรมีความขวัญกำลังใจต่ำย่อมสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเช่นกัน

จากความสำคัญของขวัญกำลังใจดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญของความมีประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างดีแล้ว ก็ไม่ได้เป็นการรับประกันว่า ผลการทำงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่ตั้งความหวังไว้ แต่ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้นั้น มีขวัญกำลังใจดีหรือไม่ เพื่อทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและสามารถร่วมมือกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใด ขวัญกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาก็คือผลผลิตสูงขึ้นตามไปด้วย

1.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ

กันตยา เพิ่มผล (2541 : 134-135) กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรเดียวที่มีผลทำให้คนเกิดความพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นอีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัลในการที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการทำงาน ทัศนคติที่มีต่องาน วิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ 9 ประการ ได้แก่

1..งาน (Work) งานทำให้คนพอใจและมีกำลังใจในการทำงาน หมายถึง ว่าคนนั้นชอบงานหรือไม่ มีความยากน้อยแค่ไหน ท้าทายหรือไม่ จำนวนงานต้องพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคลนั้นหรือเปล่า เหล่านี้ล้วนเป็นดังบ่งชี้ทั้งสิ้น

2 ค่าจ้าง (Pay) ค่าแรงงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะค่าจ้างจะถูกนำไปใช้เป็นเครื่องในการบำบัดความต้องการของตน

3. โอกาสในการเลื่อนขั้น (Promotion) โอกาสที่ผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งเป็นอีกองค์ประกอบที่บุคคลคาดหวัง

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้

5. ผลประโยชน์ (Benefit) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากงานเป็นส่วนหนึ่งที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน (Working condition) สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพซึ่งรวมถึงระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานด้วย

7. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีขวัญกำลังใจได้จากการทำงาน

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สามารถส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน

9. การจัดองค์การและการบริหารจัดการ (Organization and Management) นโยบายการบริหารหรือการบริหารภายในองค์การเป็นองค์ประกอบอีกองค์ประกอบที่สำคัญ

บรรยง โตจินดา (2543 : 378-379) ได้แยกองค์ประกอบของขวัญกำลังใจไว้ทั้งหมด 6 ด้าน คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะหากบุคคลใดทำงานที่ตนพอใจย่อมทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ

3. ความพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลัก และนโยบายการการดำเนินงานขององค์กร และระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัย มีเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

อย่างเพียงพอ

5. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานมาก เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิต ย่อมทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน

6. การให้แรงจูงใจโดยการเลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดกำลังใจที่ดีต่อการทำงานได้

วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550 : 13-14) ได้สรุปองค์ประกอบของขวัญกำลังใจออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะมีว่าสามารถชนะใจผู้ใต้บังคับบัญชาและดึงเอาความสารถของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้เต็มความสามารถและมนุษย์สัมพันธ์ที่มีให้แก่กันของทั้งสองฝ่าย

2. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติเช่นไรกับงานที่ได้รับในปัจจุบันก็ย่อมแสดงหรือสะท้อนให้เห็นถึงขวัญกำลังใจในการทำงานไปด้วย

3. ความยุติธรรมในองค์กรและนโยบายการบริหารงาน ย่อมส่งผลต่อการทำงานโดยตรง นอกจากนี้ยังหมายถึงความยุติธรรมในองค์กรที่ผู้บริหารมีหรือไม่มีธรรมาภิบาลในองค์การ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกสะท้อนไปถึงขวัญกำลังใจ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบเรื่องของความปลอดภัย ตลอดจนความสะดวกสบายของสภาพแวดล้อมในการทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้

5. การดูแลสุขภาพ การใส่ใจต่อสุขภาพของพนักงานเป็นสิ่งที่ทุกองค์การต้องให้ความสำคัญโดยการจัดหาบริการด้านสุขภาพตลอดจนการให้บริการอื่นๆ

6. สวัสดิการในหน่วยงาน ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่ได้รับ เป็นองค์ประกอบที่สามารถกำหนดการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นและจะร่วมงานตลอดไปหรือไม่ของพนักงานด้วย

โดยสรุปจากแนวคิดเรื่ององค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการทำงาน ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าแม้องค์ประกอบของแต่ละท่านจะมีจำนวน และรายละเอียดปลีกย่อยขององค์ประกอบต่างกันอยู่บ้างแต่เนื้อหาความสอดคล้องขององค์ประกอบดังกล่าวสามารถจัดรวมแนวความคิดเป็นไปในแนวทางเดียวกันคือมุ่งเน้นทั้งในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของตัวพนักงานเองทั้งด้าน สุขภาพ ค่าตอบแทนและรายได้ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทั้งจากสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงองค์ประกอบจากผู้บริหารองค์กรที่มีต่อตัวพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้จัดแบ่งองค์ประกอบของขวัญกำลังใจออกเป็น 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบขวัญกำลังใจในแต่ละปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากลักษณะการทำงาน 6 ด้าน คือ

1. สภาพการทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเจอขณะทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติว่า สภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ดี เครื่องมือเครื่องใช้มีไม่พอข้อมูลในการปฏิบัติงานหายาก บรรยากาศไม่น่าทำงานแล้ว ขวัญกำลังใจย่อมไม่ดีตามไปด้วย

2. ความพอเพียงของรายได้ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นประจำเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับต้องสมดุลกับจึงมีผลทำให้ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานดีตามไปด้วยแต่หากมีผลตรงกันข้ามย่อมส่งผลให้ขวัญกำลังใจตกต่ำลงได้

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หากสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี ย่อมส่งผลให้ลูกน้องมีกำลังใจในการทำงานเต็มความสามารถเช่นเดียวกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีก็จะสามารถดึงกำลังความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

4. ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน การปฏิบัติในแนวทางยุติธรรมทั้งในเรื่องการบริหารงาน การพิจารณาความสามารถตามความรู้ความสามารถจริง อย่างเท่าเทียมกันรวมถึงการพิจารณาลงโทษอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน ย่อมมีผลต่อขวัญกำลังใจพนักงาน

5. สวัสดิการของหน่วยงาน ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำจะทำให้พนักงาน ให้มีความเหมาะสม เพียงพอและตรงตามความต้องการของพนักงาน พนักงานย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจและต้องการร่วมงานกับองค์กรไปตลอด

6. ความมั่นคงปลอกภัยในการทำงาน การจัดบริการด้านความปลอดภัยในที่ทำงานอย่างรัดกุม มีบริการสุขภาพที่จำเป็นและเป็นรูปแบบเพียงพอย่อมทำให้พนักงานมีกำลังกายที่ดีส่งผลถึงกำลังใจที่ดีตามไปด้วย นอกจากนั้นความมั่นคงจากอาชีพที่ทำงานอยู่ จะช่วยเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วย

1.4 แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 216) ได้อธิบายแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ที่เกี่ยวข้องการจูงใจซึ่งเป็นเหตุที่นำไปสู่การเกิดขวัญกำลังใจออกเป็น 2 แนวคิด

แนวคิดที่ 1 เป็นปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตน (self-Actualization) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ อันเป็นอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงานและความเจริญก้าวหน้า

แนวคิดที่ 2 เป็นปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานขาดขวัญกำลังใจในการทำงานหรือเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม และพบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการทำงานหรือมีขวัญกำลังใจต่ำเกิดขึ้นจากภาวะแวดล้อมรอบด้าน อันได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้มีสุขภาพจิตไม่ดี ซึ่งเปรียบเทียบหลักการในทางการแพทย์ที่ทำหน้าที่บำรุงสุขภาพให้ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยบำบัดโรคเป็นแต่เพียงป้องกันและรักษาบรรยากาศให้ถูกสุขลักษณะ แต่ถ้าปราศจากปัจจัยเหล่านี้ก็อาจเกิดปัญหาขึ้น ฉะนั้นปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าปัจจัยจูงใจ

องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุนได้แก่ สภาพทางกายภาพในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ สภาพของงาน การบริหารและการควบคุม ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

นอกจากทฤษฎี 2 ปัจจัยแล้ว สมพงษ์ ชิงดวง (2542: 20) ยังได้อธิบายถึง อีกทฤษฎีคือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y ของ McGregor ศาสตร์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาจูเซทท์ (Massachusette Institute of Tecnology) ซึ่งเป็นนักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์กล่าวถึง การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคคล โดย McGregor ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวคิดนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ประการที่มีสองลักษณะที่แตกต่างกันอย่างตรงกันข้าม เกี่ยวกับลักษณะบุคคล มีดังนี้

- ทฤษฎี X ตามหลักทฤษฎีนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้คือ

1. คนโดยส่วนใหญ่เฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงานจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2. ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่ต้องการมีความรับผิดชอบ

3. คิดถึงแต่ตนเอง ไม่คำนึงถึงความต้องการขององค์การ

4. จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทุกอย่าง

5. มีความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยเป็นสำคัญเท่านั้น

ดังนั้น เพื่อให้คนเหล่านี้ทำงานให้สำเร็จตามกำหนด จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุมสั่งการอย่างใกล้ชิดหรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษเมื่อทำผิดและให้รางวัลเมื่อทำดี การปกครองคนในลักษณะนี้จึงต้องทำแบบเผด็จการ ใช้อำนาจความกลัวเป็นเครื่องมือในการควบคุมและผลักดันให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

- ทฤษฎี Y ตามหลักทฤษฎีนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้คือ

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน

2. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่คนมีความผูกพัน (commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตนผูกพัน

4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสดงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย

5. คนส่วนมากที่มีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาองค์การ

6. ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

McGregor ได้สรุปข้อคิดเห็นว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้อยู่ในระดับสูง ผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้บริหารจำต้องใช้ทฤษฎี y เพื่อมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความสารถของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะสามารถจูงใจได้มากกว่า ทฤษฎี x

การทำงานของแต่ละบุคคลนั้น แรงจูงใจเป็นพลังที่ชี้และนำไปสู่เป้าหมายขององค์การเมื่อพนักงานปฏิบัติงาน เพื่อผลผลิตการขายสินค้าและขายบริการในการแข่งขันเชิงธุรกิจ องค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงานคือแรงจูงใจ และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจก็เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน รู้สึกรักงานผูกพันกับงาน การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน เป็นการจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการในทุกระดับ โดยรางวัลตอบแทนสามารถเป็นได้ทั้งในรูปของเงิน ตอบแทนด้วยความต้องการพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยก็สามารถตอบสนองได้เช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจซึ่งมีผลกระทบแต่ละคนแตกต่างกันออกไปตามความต้องการของแต่ละคน ดังนั้นจึงมีผู้นำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกันในมุมมองต่างๆไปมากมาย เช่น

ฟลิปโป้ (Flippo, 1971 : 364) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการยกย่องในผลงาน ความยุติธรรม ความสามารถของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความพอใจเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการต่างๆสำหรับพนักงาน การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณภาพ

ร็อบบินส์ สตีเฟ่น และ แมรี่ คอลเตอร (2003, อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2546 : 202) กล่าวถึงประเด็นที่ส่งผลต่อการจูงใจของพนักงานที่มีลักษณะเฉพาะต้องมีวิธีการจูงใจที่เป็นพิเศษ โดยแบ่งพนักงานออกเป็นกลุ่มต่างๆ ได้แก่ กลุ่มที่เป็นมืออาชีพ พนักงานชั่วคราว พนักงานไร้ฝีมือ และพนักงานค่าจ้างต่ำ

พนักงานกลุ่มที่เป็นมืออาชีพ จะมีความผูกพันกับวิชาชีพตน มีความสนใจเพิ่มความรู้ยินดีอุทิศความคิดอ่าน ทำงานหนักอย่างมีความสุขในอาชีพ การจูงใจจึงควรให้โอกาสทำงานในโครงงานที่ท้าทายในอาชีพนั้นและให้ความเป็นอิสระในความคิด

พนักงานกลุ่มที่ทำงานชั่วคราว จะมีความมั่นคงในงานน้อยกว่าพนักงานประจำ วิธีการจูงใจที่พนักงานกลุ่มนี้ต้องการมากที่สุด คือการได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ จึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้พนักงานชั่วคราวมีทักษะในงานมากขึ้น

พนักงานกลุ่มไร้ฝีมือ และค่าจ้างต่ำ เป็นกลุ่มที่มีทักษะการทำงานต่ำ และมีการศึกษาต่ำ มักเป็นปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน การจูงใจพนักงานกลุ่มนี้มักต้องใช้การตอบแทนในรูปตัวเงิน การออกแบบงานให้เหมาะสมกับความถนัดของพนักงาน การให้อำนาจการตัดสินใจมากขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 226) ได้กล่าวถึง เทคนิคการจูงใจที่เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี ได้แก่

1. การให้รางวัลและการลงโทษ
2. การมีส่วนร่วม
3. การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับผู้ทำการวิจัย มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยต่างๆที่สามารถทำให้เกิดการจูงใจแล้วทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน อันได้แก่ สภาพการทำงานหรือการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้หรือสถานภาพทางการเงินของพนักงานในการดำรงชีวิต ความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย ความเป็นธรรมในหน่วยงานหรือธรรมาภิบาลของหน่วยงาน และสวัสดิการต่างๆที่จำเป็นของพนักงานในรูปแบบต่างๆ

นอกเหนือจากตัวเงิน ปัจจัยต่างๆเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและก่อให้เกิดเป็นความจงรักภักดีกับองค์กรตามมาด้วย

3. ข้อมูลทั่วไปและลักษณะการบริหารงานของบริษัท เอเซียสตาร์ แลป จำกัด

บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด เป็นบริษัทในเครือพิสิษฐ์ กรุ๊ป ซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งทอ สีย้อมผ้า และธุรกิจเกี่ยวกับเภสัชภัณฑ์สำหรับคนในนามยี่ห้อ "Rx" ซึ่งดำเนินธุรกิจมาเป็นเวลากว่า 72 ปี หลังจากนั้นได้มีแนวความคิดที่จะขยายธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตอาหารเสริม พรีมิกซ์ และสารปรับสภาพน้ำสำหรับสัตว์น้ำโดยเน้นไปที่อุตสาหกรรมกุ้ง ด้วยทีมงานที่มีประสบการณ์และได้ดำเนินการก่อตั้ง บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา เริ่มดำเนินการผลิตในเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา บนพื้นที่ 2,198 ตารางเมตร มีกำลังการผลิตรวมในตอนเริ่มต้น 72 ตัน ต่อปี ต่อมาในปี 2545 ได้ทำการขยายโรงงานเพิ่มเติม รวมถึงขยายผลิตภัณฑ์ออกไปยังยาปฏิชีวนะในสัตว์น้ำเพิ่มเติมด้วย ทำให้มีกำลังการผลิตเป็น 90 ตัน/ปี และกลายเป็น 120 ตันในปัจจุบัน ทำการค้าขายทั้งในประเทศและส่งออกไปยังต่างประเทศ เช่น เวียตนาม มาเลเซีย อินโดนีเซีย อินเดีย อิหร่านและออสเตรีย เป็นต้น

ในปี 2548 บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด ได้จัดตั้งระบบควบคุมคุณภาพ ได้แก่ ระบบการจัดการโปรแกรมพื้นฐานด้านสุขลักษณะในโรงงาน (Food Hygiene) หรือ GMP (Good Manufacturing Practice) ตามมาตรฐาน Codex Alimentarius Recommended International Code of Practice General Principle of Food Hygiene CAC/RCP-1 (1969) , REV.4-2003 โดยประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่จำหน่ายถึงผู้บริโภคทั้งในและต่างประเทศ อันเป็นผลมาจากการพัฒนาและจัดตั้งระบบ GMP ในบริษัท ซึ่งครอบคลุมถึงแผนที่เกี่ยวข้องทั้งหมดทั้งด้านคุณภาพการผลิตผลิตภัณฑ์และวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างมีระบบและมีมาตรฐาน ด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า " Fine Product Excellent Solution" หรือ " เป็นเลิศในการแก้ปัญหาด้วยสินค้าละเอียดอ่อน" เป็นผลให้บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัดกลายเป็นหนึ่งในบริษัทผู้ผลิตยาและสารเคมีในการเลี้ยงสัตว์น้ำและสัตว์บกชั้นนำเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

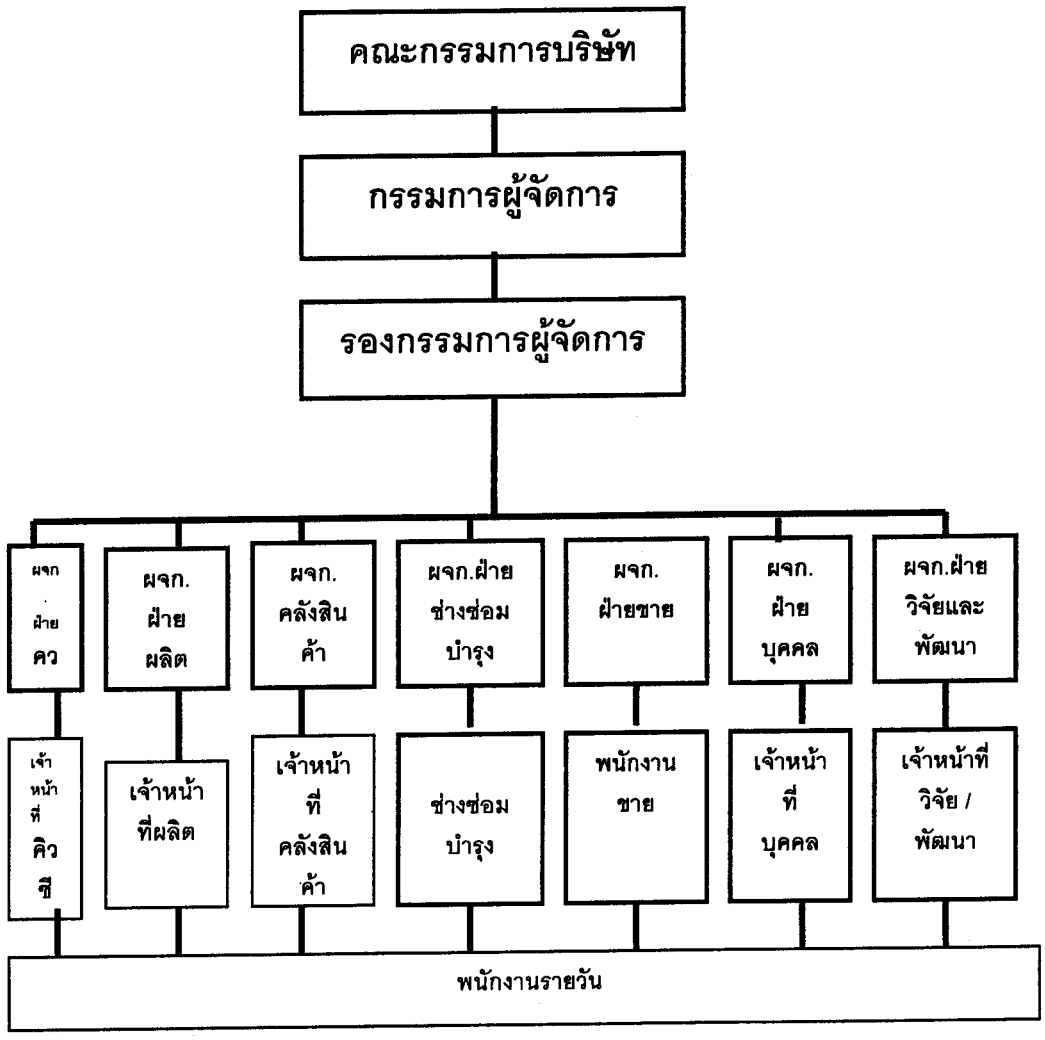
ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทผลิตและจำหน่ายแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

- *ยาปฏิชีวนะ* ประกอบด้วยสินค้า 5 กลุ่ม ได้แก่ ซัลฟามารีน 2 ชนิด , อะม็อกซี่ซิลิน 2 ชนิด , เอ็นโรฟล็อคซาซิน 1 ชนิด ไตรเมทโตพริน 1 ชนิด และ ไซโปรเมทริน 2 ชนิด

- *สารปรับสภาพน้ำ* ประกอบด้วยสินค้า 12 ชนิดทั้งในรูปสารละลายชนิดน้ำและผง เช่น แมกนีเซียม ซัลเฟต , แคลเซียม ซัลเฟต , โซเดียมคาร์บอเนต , ซาโปรนิน , ซีโอไลท์ทั้งชนิดหนักและเบา เป็นต้น

- *อาหารเสริม* ประกอบด้วยสินค้ากว่า 16 ชนิดทั้งแร่ธาตุ วิตามินและจุลินทรีย์ช่วยในการเจริญเติบโต เช่น พรีมิกซ์ เป็นต้น

3.1 โครงสร้างองค์การบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างองค์การบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด

ปัจจุบัน บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด มีการจัดโครงสร้างองค์กรในลักษณะกระจายอำนาจโดยแบ่งตาม หน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็นแผนกและตามลำดับชั้น (ข้อมูล ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2552) ดังนี้

1. กรรมการผู้จัดการ 1 ท่าน
2. รองกรรมการผู้จัดการ 1 ท่าน
3. ผู้จัดการแผนก 7 ท่าน
4. เจ้าหน้าที่แผนกต่างๆ 18 ท่าน
5. พนักงานรายวัน 31 ท่าน

3.2 ลักษณะการบริหารงาน

3.2.1 ด้านสภาพการทำงาน

เนื่องจากบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด ได้จัดทำระบบคุณภาพ จีเอ็มพี ทำให้มีการจัดสถานที่ในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นพื้นฐานตามข้อกำหนดที่มีในระบบอย่างเพียงพอ พนักงานจะมีอุปกรณ์ส่วนบุคคลในการทำงาน เช่น ถุงมือ หน้ากาก หมวก และรองเท้าไว้ประจำสำหรับพนักงานและถือเป็นข้อบังคับสำคัญที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติ ทำให้พนักงานบางคนที่ไม่ชอบการสวมอุปกรณ์ดังกล่าวอาจเกิดความไม่พอใจขึ้นได้ นอกจากนี้บริษัทยังจัดพื้นที่ไว้เป็นโซนต่างๆอย่างชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานในหน้าที่ต่างๆดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย

3.2.2 ด้านความเพียงพอของรายได้

ด้านผลตอบแทนประจำที่ได้รับกับความต้องการของพนักงาน เนื่องจากบริษัทยังมีลักษณะการบริหารงานแบบครอบครัว ทำให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจอนุมัติค่าตอบแทนต่างๆของพนักงานยังคงอยู่ที่การตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัทซึ่งเป็นของครอบครัว และผู้บังคับบัญชาแต่ละแผนกเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลด้านพฤติกรรมของพนักงานในการทำงานเท่านั้น โดยไม่มีแบบแผนที่ชัดเจนในการดำเนินการด้านค่าตอบแทนที่เป็นรูปธรรม ทำให้บ่อยครั้งที่พนักงานส่วนหนึ่งไม่พอใจในค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับ ผลงานหรือปริมาณงานที่ตนได้รับ ทำให้การใช้ค่าตอบแทนดังกล่าวในการดำรงชีวิตไม่เพียงพอ ส่งผลถึงกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารระดับสูงจึงควรลงมาทำการศึกษารายได้ค่าตอบแทนนี้อย่างจริงจัง

3.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

จากผังองค์กรจะเห็นว่า บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด มีลำดับชั้นในการทำงานจริงนั้นน้อยเพราะเป็นบริษัทเล็ก ดังนั้นการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์กันจึงคลอบคลุม

ไปทุกส่วนอย่างมาก ทำให้บ่อยครั้งที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหามักทำให้การทำงาน ในแผนกเกิดปัญหาและเกิดการแบ่งฝ่ายเนื่องจากความสนิทกันของพนักงานอันเนื่องมาจากเมื่อมีคนน้อยจึงผูกพันกันได้ง่ายและรวดเร็ว เมื่อเกิดปัญหาจึงกระทบไปทั้งองค์กร แต่ในขณะเดียวกันกับทำให้การทำงานก็คล่องตัว เพราะองค์กรมีขนาดเล็ก สามารถขับเคลื่อนนโยบายใหม่ๆได้ง่าย

3.2.4 ด้านธรรมาภิบาลในหน่วยงาน

ด้วยความที่เป็นองค์กรขนาดเล็กและบริหารงานแบบครอบครัว บ่อยครั้งที่การดำเนินการในเรื่องต่างๆเกิดจากผู้บริหารระดับสูงต้องการเพียงฝ่ายเดียว ไม่มีการปรึกษาหารือกับผู้จัดการแผนก ซึ่งเป็นผู้รับนโยบายหลักไปปฏิบัติ และขาดความชัดเจนในการทำความเข้าใจ รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนง่ายและบ่อยมาก จนหลายครั้งพนักงานรู้สึกวิตกกังวลถึงผลกระทบจากนโยบาย เช่น การลดกำลังคน การ ตัดเงินเดือนและการลงโทษทางวินัย ซึ่งเป็นสาเหตุให้พนักงานขาดขวัญกำลังใจ ในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งยังไม่มีรูปแบบการบริหารงานและการตรวจสอบที่ชัดเจนเพื่อความเป็นธรรมในหน่วยงานเท่าที่ควร

3.2.5 ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด ได้จัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆให้พนักงานได้แก่ ที่พักอาศัย สำหรับพนักงาน ซึ่งมีความเหมาะสมดีเพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัด พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกดีกับสวัสดิการดังกล่าวมาก สวัสดิการอีกอย่างที่เป็นที่พอใจและทำให้พนักงานรู้สึกดีคือ การตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี เพราะบริษัทดำเนินธุรกิจในการผลิตสินค้าที่ผลต่อสุขภาพของพนักงานโดยตรง ดังนั้นการจัดตรวจสุขภาพพนักงานจึงทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยจากการทำงานที่มีความเสี่ยงได้ดีขึ้น

3.2.6 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ในด้านนี้ ถือเป็นด้านที่พนักงานมีความรู้สึกวิตกกังวลมากที่สุด อันเนื่องจากทั้งในด้านการปฏิบัติงานจากการที่บริษัทดำเนินธุรกิจมากว่า 10 ปี ทำให้อุปกรณ์ในการทำงานรวมถึงระบบความปลอดภัยเริ่มมีสภาพที่ไม่พร้อมมากขึ้นเรื่อยๆแต่ผู้บริหารยังคงไม่มองถึงปัญหานี้มากนักทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานโดยตรงบางส่วนเริ่มเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงานมากขึ้นเรื่อยๆ อีกทั้งความมั่นคงในแง่ของงานที่ทำหรืออาชีพที่รับจ้างนั้นเริ่มสั่นคลอนจากภาวะเศรษฐกิจทำให้บริษัทหันมาเน้นการลดค่าใช้จ่ายมากขึ้น สร้างความอึดอัดให้แก่พนักงานจำนวนมากอย่างเห็นได้ชัด ในด้านนี้ถือเป็นด้านที่บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด มีปัญหาค่อนข้างมากอย่างแท้จริง

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจนี้ ปัจจุบันได้มีการศึกษากันอย่างแพร่หลาย แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีผู้ศึกษาไว้มาเป็นตัวอย่าง ดังนี้

เฉิดโฉม พงษ์มณี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสภาพขวัญในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในอนาคตของตัวเองในสถานที่ทำงาน ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตัวเองทำงานอยู่ ด้านความตั้งใจร่วมมือทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรค ด้านความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงานและด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

รัชนี สุขวัฒนา (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาระดับขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัท ซีแองเจิล จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซีแองเจิล จำกัด มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ขวัญกำลังใจพนักงานทั้งโดยรวมและด้านปัจจัยทางบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนับสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้ที่ปฏิบัติงานเกินกว่า 2 ปี จะมีระดับขวัญกำลังใจมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานยังไม่ถึง 2 ปี

รุ่งรัตน์ พานธงรักษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานตรวจแก้และไขเหรียญโทรศัพท์สาธารณะบริษัททีโอทีจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้านที่ศึกษา ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน ความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงานและความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

พรทิพย์พา สุนาวิน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยนฟุทแวร์ จำกัด (มหาชน) และเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 341 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อาคม ฉันทเจริญโชค (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงขวัญกำลังใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีพลาสอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่ามีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์ของระดับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง อันเนื่องจาก บริษัทจัดกิจกรรมงานรื่นเริงต่างๆ เป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความสามัคคีในทุกระดับทุกปี

วุฒิชัย สิทธิสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของพนักงานบริษัทสยามคูโบต้า อุตสาหกรรม จำกัด พบว่าพนักงานมีขวัญอยู่ในระดับสูงและขวัญของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามระดับเงินเดือน วุฒิการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดตาเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลกลับไม่พบความแตกต่างแต่ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญของพนักงาน

วิญลี่ สุทธิวิเศษ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ความพึงพอใจขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ

ชลทิชา สว่างเนตร (2542 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรและขวัญในการทำงานของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัท ผลิตภัณฑ์วัสดุก่อสร้าง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับสูงและผลการรับรู้สภาพแวดล้อมใน 10 ด้านที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

ทิพวรรณ จีนจ่าง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งน้ำมันทางท่อ พบว่า มีขวัญและพฤติกรรมในการทำงานสูง และมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการรับรู้ความก้าวหน้าในการทำงาน การรับรู้ความเข้าใจกันกับเพื่อนร่วมงาน ความรับรู้ความมีอิสระในงาน

เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะทางประชากร และปัจจัยเที่ยวกับงานและการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้เพื่อต้องการศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การลาออก ของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนความคาดหวัง ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าและความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน และมีความต้องการเปลี่ยนงาน อยู่ในระดับปานกลาง

กนกพร วรมานะกุบ(2541: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าระดับบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปานกลาง

โล (Lo, 2003 : 98-131) ทำการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของผู้จัดการในประเทศไต้หวันจากแรงกดดันในการมีอำนาจพักงานจะมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจอย่างไร พบว่า

ผู้จัดการในระดับกลางมีทัศนคติในทางลงของขวัญกำลังใจเมื่อสั่งพักงานและรู้สึกไม่มั่นคงต่อองค์กร

เดวิส (Davis, 2004 : Abstract) ศึกษาผลกระทบภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานในระดับผู้จัดการ กรรมการในธุรกิจขนาดเล็ก พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานต้องอาศัยระบบการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนแก่พนักงานที่ทำงานดีและต้องศึกษาความต้องการของพนักงานแต่ละคนเนื่องจากพนักงานมีความต้องการแตกต่างกันซึ่งเหล่านี้จะส่งผลให้มีขวัญกำลังใจมากขึ้นและสร้างแรงดึงดูดในการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัท

คามิลเลรี (Camilleri, 2004 : Abstract) ศึกษาแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรและการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะ พบว่าพนักงานที่จะผูกพันกับองค์กรเป็นเรื่องยากที่จะเกิดขึ้นแต่จะเกิดขึ้นได้ด้วยการทำงานที่ไม่ถูกบังคับจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ง่ายขึ้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน :กรณีศึกษา บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัดเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร Population ในที่นี้ หมายถึง พนักงานของบริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด ในระดับพนักงานรายวัน และรายเดือน ตั้งแต่ระดับปฏิบัติงาน หัวหน้างาน รวมถึงผู้บริหารระดับต้น จากข้อมูลสำรวจ พนักงานในเดือน สิงหาคม 2552 จำนวน 56 ราย โดยใช้หน่วยวิเคราะห์เป็น คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด จำนวน 48 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcic & Morgan, 1970 : 608)

1.2 วิธีการเลือกสิ่งตัวอย่าง Sampling Method จากการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย **(Simple random sampling)** ด้วย ตารางสุ่ม **(Random table)** โดยใช้บัญชีรายชื่อพนักงานที่จัดเตรียมไว้ ลงรหัสแล้วทำการสุ่มตามตารางอีกขั้นหนึ่ง

1.3 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

1.3.1 ตัวแปรอิสระ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้

2) ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย

(1) สภาพการทำงาน

(2) ความเพียงพอของรายได้

(3) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

(4) ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน

(5) สวัสดิการของหน่วยงาน

(6) ความมั่นคงปลอยภัยในการทำงาน

1.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจของพนักงาน 12 รายการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถาม Questionnaire โดยวางแนวถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของพนักงาน จึงแบ่ง แบบสอบถาม เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในแต่ละข้อ จำนวน 6 ข้อ และเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ของพนักงานของบริษัท ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีลักษณะเป็น มาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Rating Scales) ซึ่งเป็นมาตรวัดที่สร้างโดย เรนสิส ลิเคิร์ท (Rensis Likert,1932) จำนวน 30 ข้อ โดยกำหนดระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน 5 ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

รูปแบบคำถาม เป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการทำงาน ของพนักงานของบริษัท มีลักษณะเป็น มาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Rating Scales) ซึ่งเป็นมาตรวัดที่สร้างโดย เรนสิส ลิเคิร์ท (Rensis Likert,1932) จำนวน 12 ข้อ โดยกำหนดระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน 5 ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

รูปแบบคำถาม เป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านต่างๆ จำนวน 7 ข้อ รูปแบบของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

2.2 การทดสอบความเที่ยงตรง Validity และค่าความน่าเชื่อถือ Reliability ผู้ทำวิจัยได้นำแบบสอบถามส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ เพื่อมาปรับปรุงแก้ไขจากนั้นนำ แบบสอบถามจำนวน 20 ชุดไปทดสอบ Pretest กับพนักงานบริษัทฯ จำนวน 20 คน โดยมีการปรับปรุง แก้ไขให้อ่านแล้วเข้าใจถูกต้องตรงกัน โดยความน่าเชื่อถือแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพ โดยได้ผลการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวม 0.958

2.3 นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่น ไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับจริง โดยจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้การสำรวจ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามให้แก่ พนักงานบริษัทฯ และได้รับคืนมาภายใน 15 วัน แบบสอบถาม 48 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบ

4.2 นำข้อมูลที่ได้รับมาลงรหัส Coding แล้วนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.3 เกณฑ์การแปลความหมายระดับปัจจัยลักษณะงาน และระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ผู้วิจัยได้กำหนดโดยใช้สูตรต่อไปนี้ (Best, 1977:174)

$$\text{สูตรการกำหนดช่วงคะแนน} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

เกณฑ์การแปลความหมายระดับปัจจัยลักษณะงาน และ ระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ช่วงคะแนน	ความหมาย (ระดับขวัญกำลังใจ)
1.00-1.80	น้อยที่สุด
1.81-2.60	น้อย
2.61-3.40	ปานกลาง
3.41-4.20	มาก
4.21-5.00	มากที่สุด

4.4 การหาค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.4.1 สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐานทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการวัดของตัวแปร ได้แก่

1) ความถี่ (Frequency)

2) ค่าร้อยละ (Percentages)

3) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Johnson. 1996: 45) จากสูตร

$$\overline{X} = \frac{\Sigma X}{n}$$

เมื่อ X แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

ΣX แทน ผลรวมของคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations) (Johnson. 1996: 62) จากสูตร

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น อายุ เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น โดยวิเคราะห์ถึง ลักษณะทั่วไปของประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง

4.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรโดยใช้การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีต่างๆดังนี้

(1) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Oneway Analysis of Varianece) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 คำนวณจากสูตร (Johnson. 1966: 290)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ MS_B แทน Mean Square ระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน Mean Square ภายในกลุ่ม

(2) หาความสอดคล้องของตัวแปรที่สนใจศึกษา ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient (r) สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^{n}(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^{n}(x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^{n}(y_i - \bar{y})^2}}$$

เมื่อ r_{xy} = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

x = ค่าของตัวแปรชุดที่ 1

y = ค่าของตัวแปรชุดที่ 2

n = จำนวนคู่ของข้อมูล

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน :กรณีศึกษา บริษัทเอเซีย สตาร์ แลป เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตาราง และการบรรยายประกอบ โดยเรียงลำดับผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด

ส่วนที่2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมายดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

F แทน ค่าสถิติ F-distribution

r แทน ค่าสถิติ coefficient

Sig. แทน ความน่าจะเป็นที่จะยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด

ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้ ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (48)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
1.1 ชาย	26	54.2
1.2 หญิง	22	45.8
2. อายุ		
2.1 อายุต่ำกว่า 25 ปี	7	14.6
2.2 อายุระหว่าง 26 - 30 ปี	18	58.3
2.3 อายุระหว่าง 30 - 40 ปี	12	25.0
2.4 อายุสูงกว่า 40 ปี	1	2.1
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	34	70.8
3.2 สมรส	12	25.0
3.3 หม้าย	2	4.2
3.4 แยกกันอยู่	0	0.0
4. การศึกษา		
4.1 ประถมศึกษา	4	8.3
4.2 มัธยมต้น	17	35.4
4.3 ปวช – ปวส	5	10.4
4.4 ปริญญาตรี ขึ้นไป	22	45.8
5. ตำแหน่งงาน		
5.1 พนักงานรายวัน	21	43.8
5.2 พนักงานรายเดือน	18	37.5
5.3 หัวหน้าแผนก	7	14.6
5.4 ผู้บริหารระดับต้น	2	4.2
6.รายได้	18	37.5
6.1 รายได้น้อยกว่า 6000 บาท		
6.2 รายได้ระหว่าง 6001 – 15000 บาท	13	27.1
6.3 รายได้ระหว่าง 15001 – 25000 บาท	14	29.2
6.4 รายได้ 25001 บาท ขึ้นไป	3	6.3

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้ ดังนี้

1) เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายมีมากกว่าหญิง โดยเป็นชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 และเป็นหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8

2) อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และลำดับที่ 3 คืออายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 โดยอายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 เป็นลำดับสุดท้าย

3) สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด มีจำนวนมากที่สุด คือ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมาคือ สมรสแล้ว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และเป็นหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

4) การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุดคือ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 ตามด้วย ระดับ ปวช – ปวส จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และสุดท้ายระดับการศึกษาประถมศึกษาจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

5) ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานรายวัน มีจำนวนมากที่สุด คือ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคือ พนักงานรายเดือน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ลำดับต่อมาคือ หัวหน้าแผนก จำนวน 7คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และสุดท้ายคือ ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 2 คนคิดเป็น ร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

6) รายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 6000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ มีรายได้ระหว่าง 15001 - 25000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และลำดับถัดมา คือ มีรายได้ระหว่าง 6001- 15000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.1 และ รายได้ 25001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน

ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด ใน 6 ด้าน คือ

(1) ด้านสภาพการทำงาน

(2) *ความเพียงพอของรายได้*

(3) *ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา*

(4) *ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน*

(5) *สวัสดิการของหน่วยงาน*

(6) *ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน*

ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะงานในภาพรวมแสดงดังตารางที่ 4.2 และระดับขวัญกำลังใจรายด้าน แสดงดังตารางที่ 4.3 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน

ปัจจัยลักษณะงานรายด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.47	0.58	มาก
3. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.33	0.69	ปานกลาง
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.03	0.54	ปานกลาง
5. สวัสดิการของหน่วยงาน	2.97	0.76	ปานกลาง
4. ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน	2.85	0.61	ปานกลาง
2. ความเพียงพอของรายได้	2.81	0.65	ปานกลาง
รวม	3.08	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ในภาพรวมพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน ระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานมีอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.47) ส่วนด้านอื่น ๆ อีก 5 ด้าน พบว่าเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และด้านความเพียงพอของรายได้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงานในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.38	0.82	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่าน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม	3.50	0.85	มาก
วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความสะดวกและเหมาะสม	3.48	0.92	มาก
งานที่รับผิดชอบของท่านมีความท้าทายความสามารถของท่าน	3.62	0.64	มาก
สถานที่ทำงานของท่านมีความร่มรื่น เป็นระเบียบ	3.35	0.91	ปานกลาง
รวม	3.47	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานระดับมากทุกข้อนั้น ในข้อ "งานที่รับผิดชอบของท่านมีความท้าทายความสามารถของท่าน" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.62 รองลงมาคือ "สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่าน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม" (ค่าเฉลี่ย = 3.50) "วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความสะดวกและเหมาะสม" (ค่าเฉลี่ย = 3.48) "ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสม" (ค่าเฉลี่ย = 3.38) และ "สถานที่ทำงานของท่านมีความร่มรื่น เป็นระเบียบ" (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงานในด้านความเพียงพอของรายได้

ด้านความเพียงพอของรายได้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.69	0.83	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับที่ทำให้ไม่มีหนี้สิน	2.96	0.92	ปานกลาง
ท่านเห็นว่าท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.81	0.64	ปานกลาง
ท่านมีความเห็นว่าระบบปรับปรับเงินเดือนของบริษัทมีความเป็นธรรม	2.79	0.97	ปานกลาง
ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.79	0.82	ปานกลาง
รวม	2.81	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.81 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจในข้อ "เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับที่ทำให้ไม่มีหนี้สิน" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.96 รองลงมาคือ "ท่านเห็นว่าท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ" (ค่าเฉลี่ย = 2.81) "ท่านมีความเห็นว่าระบบปรับปรับเงินเดือนของบริษัทมีความเป็นธรรม" กับ "ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ" ทีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ (ค่าเฉลี่ย = 2.79) และ "ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน" (ค่าเฉลี่ย = 2.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านในการทำงาน	3.56	0.82	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.38	0.91	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามีความเข้าในในงานและพร้อมชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.40	0.80	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	3.19	0.82	ปานกลาง
หัวหน้างานของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.12	0.96	ปานกลาง
รวม	3.33	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับปานกลาง คือ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ในระดับมาก 1ข้อ คือ ในข้อ "ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านในการทำงาน" ด้วยค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมามีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ "ผู้บังคับบัญชามีความเข้าในในงานและพร้อมชี้แนะแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา" ด้วยค่าเฉลี่ย คือ 3.40 ถัดมา คือ "ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ" (ค่าเฉลี่ย = 3.38) "ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม" (ค่าเฉลี่ย = 3.19) และ "หัวหน้างานของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน" (ค่าเฉลี่ย = 3.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงานในด้านธรรมาภิบาลในหน่วยงาน

ด้านธรรมาภิบาลในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
มีการเขียนนโยบายในการบริหารงานเป็นลายลักษณ์อักษรและชี้แจงให้ทราบทั่วกัน	3.21	0.95	ปานกลาง
ท่านเคยได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.60	0.84	น้อย
ขั้นตอนในการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีการออกแบบที่เหมาะสม	2.73	0.84	ปานกลาง
นโยบายของบริษัทมีความถูกต้อง ชัดเจนและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของท่าน	2.98	0.81	ปานกลาง
บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับท่านหรือพนักงานให้รับทราบชัดเจน	2.73	0.82	ปานกลาง
รวม	2.85	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานด้านธรรมาภิบาลในหน่วยงานระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจ ระดับปานกลางในทุกข้อ โดยในข้อ "มีการเขียนนโยบายในการบริหารงานเป็นลายลักษณ์อักษรและชี้แจงให้ทราบทั่วกัน" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21 รองลงมา คือ "นโยบายของบริษัทมีความถูกต้อง ชัดเจนและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของท่าน" (ค่าเฉลี่ย = 2.98) "ขั้นตอนในการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีการออกแบบที่เหมาะสม" และ "บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับท่านหรือพนักงานให้รับทราบชัดเจน" มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่2.73 "ท่านเคยได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง" (ค่าเฉลี่ย = 2.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงานในด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
บริษัทจัดสวัสดิการให้ท่านเหมาะสม	2.83	0.81	ปานกลาง
การดำเนินการจัดสวัสดิการต่างๆเป็นไปตามความจำเป็น เหมาะสมและรวดเร็ว	2.90	0.97	ปานกลาง
ท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้	2.88	0.89	ปานกลาง
ท่านมีอิสระในการเสนอความต้องการในสวัสดิการที่เห็นว่าจำเป็นได้	3.02	0.98	ปานกลาง
บริษัทมีสวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องความเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล	3.21	0.87	ปานกลาง
รวม	2.97	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในข้อ "บริษัทมีสวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องความเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21 รองลงมา คือ "ท่านมีอิสระในการเสนอความต้องการในสวัสดิการที่เห็นว่าจำเป็นได้" (ค่าเฉลี่ย = 3.02) "การดำเนินการจัดสวัสดิการต่างๆเป็นไปตามความจำเป็น เหมาะสมและรวดเร็ว" (ค่าเฉลี่ย = 2.90) "ท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้" (ค่าเฉลี่ย = 2.88) และ "บริษัทจัดสวัสดิการให้ท่านเหมาะสม" (ค่าเฉลี่ย = 2.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจต่อการทำงานในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในอาชีพ	3.12	0.79	ปานกลาง
งานที่ทำอยู่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.14	0.74	ปานกลาง
งานที่ทำอยู่มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลเพียงพอ	2.98	0.70	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีบทบาทต่อการทำงานของท่าน	2.95	0.82	ปานกลาง
งานที่ทำอยู่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน	2.94	0.91	ปานกลาง
รวม	3.03	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในระดับปานกลางในทุกข้อ โดยมี "งานที่ทำอยู่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน" มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.14 รองลงมาคือ มี "งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในอาชีพ" (ค่าเฉลี่ย = 3.12) "งานที่ทำอยู่มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลเพียงพอ" (ค่าเฉลี่ย = 2.98) "เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีบทบาทต่อการทำงานของท่าน" (ค่าเฉลี่ย = 2.95) และ "งานที่ทำอยู่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน" (ค่าเฉลี่ย= 2.94) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด

ผู้วิจัยทำการศึกษาขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด

ขวัญกำลังใจต่อการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
ท่านชอบงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับใด	3.44	0.68	มาก
ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเพียงใด	3.00	0.58	ปานกลาง
ท่านรู้สึกพอใจกับเป้าหมายขององค์กรที่ท่านรับทราบเพียงไร	2.90	0.63	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือในการบริหารเพียงใด	3.30	0.80	ปานกลาง
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.43	0.68	มาก
ท่านคิดว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพียงใด	2.81	0.89	ปานกลาง
ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับใด	3.38	0.67	ปานกลาง
ท่านได้รับความเป็นธรรมในการทำงานมากเพียงใด	3.12	0.57	ปานกลาง
ท่านรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพียงใด	3.06	0.78	ปานกลาง
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีเพียงใด	3.85	0.80	มาก
ท่านมีความต้องการจะเปลี่ยนงานระดับใด	3.17	0.81	ปานกลาง
ท่านพอใจกับการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้เพียงใด	2.46	0.97	น้อย
ภาพรวม	3.16	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมพนักงาน มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในระดับมากอยู่ 3 ข้อ โดยในข้อ "ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีเพียงใด" เป็นข้อที่กลุ่ม

ตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.85 รองลงมาคือ "ท่านชอบงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับใด" (ค่าเฉลี่ย = 3.44) และ "ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน" (ค่าเฉลี่ย = 3.44) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับขวัญกำลังใจในข้อที่มีระดับปานกลางมีทั้งสิ้น 8 ข้อ โดยมีข้อ "ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับใด" (ค่าเฉลี่ย = 3.38) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของกลุ่ม และข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจ ในระดับน้อย มี 1 ข้อ คือ "ท่านพอใจกับการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้เพียงใด" มีค่าเฉลี่ยที่ 2.46

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยประกอบด้วย

1) ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัดอยู่ในระดับต่ำ

2) พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญกำลังใจต่างกัน

3) พนักงานที่ลักษณะงานต่างกันจะมีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญกำลังใจต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัทเอเซีย สตาร์ แลป จำกัด อยู่ในระดับต่ำจากตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมพนักงาน มีระดับขวัญกำลังใจ ระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ข้อและระดับปานกลางถึง 8 ข้อโดยมีเพียง 1 ข้อ เท่านั้นที่อยู่ระดับน้อยทำให้ ผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญกำลังใจต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (48)	$\bar{X}$ (3.16)	S.D. (0.40)	F	Sig.
1. เพศ				0.12	0.73
1.1 ชาย	26	3.14	0.44		
1.2 หญิง	22	3.18	0.36		
2. อายุ				0.88	0.45
2.1 อายุต่ำกว่า 25 ปี	7	3.37	0.42		
2.2 อายุระหว่าง 26 - 30 ปี	28	3.10	0.37		
2.3 อายุระหว่าง 30 - 40 ปี	12	3.16	0.47		
2.4 อายุสูงกว่า 40 ปี	1	3.33	0.40		
3. สถานภาพ				1.16	0.32
3.1 โสด	34	3.14	0.40		
3.2 สมรส	12	3.13	0.34		
3.3 หม้าย	2	3.58	0.82		
3.4 แยกกันอยู่	-	-	-	-	-
4. การศึกษา				2.42	0.08
4.1 ประถมศึกษา	4	2.87	0.31		
4.2 มัธยมต้น	17	3.02	0.44		
4.3 ปวช – ปวส	5	3.25	0.32		
4.4 ปริญญาตรี ขึ้นไป	22	3.29	0.36		
5. ตำแหน่งงาน *				**3.16***	**0.03***
5.1 พนักงานรายวัน	21	3.02	0.42		
5.2 พนักงานรายเดือน	18	3.36	0.33		
5.3 หัวหน้าแผนก	7	3.01	0.33		
5.4 ผู้บริหารระดับต้น	2	3.37	0.53		
6. รายได้				2.28	0.09
6.1 รายได้น้อยกว่า 6000 บาท	18	3.01	0.45		
6.2 รายได้ระหว่าง 6001 – 15000 บาท	13	3.11	0.28		
6.3 รายได้ระหว่าง 15001 – 25000 บาท	14	3.33	0.38		
6.4 รายได้ 25001 บาท ขึ้นไป	3	3.41	0.38		

(*) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้าน เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และ รายได้ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด ไม่แตกต่างกัน มีเพียงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ที่ทำให้ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่ลักษณะงานต่างกันจะมีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญกำลังใจต่างกัน

ผู้วิจัยได้นำผลการประเมินลักษณะงานทั้ง 6 ด้าน มาหาความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานรวม ปรากฏค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานด้านต่างๆ กับระดับขวัญกำลังใจ ต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด

ลักษณะการทำงานด้าน	ขวัญกำลังใจต่อการทำงาน	
	r	Sig.
ด้านสภาพการทำงาน	0.393*	0.003
ความเพียงพอของรายได้	0.500*	0.000
ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.557*	0.000
ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน	0.636*	0.000
สวัสดิการของหน่วยงาน	0.478*	0.000
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.458*	0.001
รวม	0.654*	0.000

(*) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ลักษณะการทำงานด้านต่างๆล้วน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากค่า r ซึ่งมีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ หากพนักงานมีระดับของลักษณะการทำงานในระดับสูง ก็จะทำให้

ระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานงานสูงตามไปด้วย ในทางกลับกันหากพนักงานมีขวัญกำลังใจต่อลักษณะการทำงานด้านต่างๆในระดับต่ำ ก็จะมีระดับขวัญกำลังใจต่ำตามไปด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจต่ำกว่าด้านอื่นๆ ส่วนปัจจัยลักษณะงานด้านธรรมาภิบาลจะมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าเรื่องขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน :กรณีศึกษา บริษัทเอเซีย สตาร์ แลป นี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอในรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอเซีย สตาร์ แลป จำกัด

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้ ดังนี้

1.1.1 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายมีมากกว่าหญิง โดยเป็นชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 และเป็นหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8

1.1.2 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และลำดับที่ 3 คืออายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 โดยอายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 เป็นลำดับสุดท้าย

1.1.3 สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด มีจำนวนมากที่สุด คือ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมาคือ สมรสแล้ว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และเป็นหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

1.1.4 การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุดคือ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 ตามด้วย ระดับ ปวช – ปวส จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และสุดท้ายระดับการศึกษาประถมศึกษาจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

1.1.5 ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานรายวัน มีจำนวนมากที่สุด คือ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคือ พนักงานรายเดือน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ลำดับต่อมาคือ หัวหน้าแผนก จำนวน 7คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และสุดท้ายคือ ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 2 คนคิดเป็น ร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

1.1.6 รายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 6000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ มีรายได้ระหว่าง 15001 - 25000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ลำดับถัดมา คือ มีรายได้ระหว่าง 6001- 15000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.1 และ รายได้ 25001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน บริษัทเอเซีย สตาร์ แลป จำกัด

ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน บริษัทเอเซีย สตาร์ แลป จำกัด พบว่า ในภาพรวมพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน มีระดับขวัญกำลังใจต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจระดับมากเพียง 1 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) ส่วนด้านอื่น ๆ อีก 5 ด้าน พบว่ามีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.03) ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.97) ด้านธรรมาภิบาลในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.85) ด้านความเพียงพอของรายได้ (ค่าเฉลี่ย = 2.81) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในรายด้าน 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน*ด้านสภาพการทำงาน* ระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยในข้อ "งานที่รับผิดชอบของท่านมีความท้าทายความสามารถของท่าน" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.62 รองลงมาคือ "สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่าน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม" (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และ "วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความสะดวกและเหมาะสม" (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจในระดับปานกลางมี 2 ข้อ คือ "ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสม" (ค่าเฉลี่ย = 3.38) และ "สถานที่ทำงานของท่านมีความร่มรื่น เป็นระเบียบ" (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ตามลำดับ

2) ด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในข้อ "เงินเดือนที่

ได้รับพอเพียงกับที่ทำให้ไม่มีหนี้สิน" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.96 รองลงมาคือ "ท่านเห็นว่าท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ" (ค่าเฉลี่ย =2.81) "ท่านมีความเห็นว่าระบบปรับปรับเงินเดือนของบริษัทมีความเป็นธรรม" มีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับข้อ "ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ" (ค่าเฉลี่ย = 2.79) และ "ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน" (ค่าเฉลี่ย = 2.69) ตามลำดับ

3) ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจในระดับมากอยู่ 1 ข้อ คือในข้อ "ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านในการทำงาน" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.56 รองลงมากลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจในระดับปานกลางทั้ง 4 ข้อ คือ "ผู้บังคับบัญชามีความเข้าในในงานและพร้อมชี้แนะแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา" (ค่าเฉลี่ย = 3.40) "ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ" (ค่าเฉลี่ย = 3.38) "ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม" (ค่าเฉลี่ย = 3.19) และ "หัวหน้างานของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน" (ค่าเฉลี่ย = 3.12) ตามลำดับ

4) ด้านธรรมาภิบาลในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน*ด้านธรรมาภิบาล*ในหน่วยงาน ระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ โดยในข้อ "มีการเขียนนโยบายในการบริหารงานเป็นลายลักษณ์อักษรและชี้แจงให้ทราบทั่วกัน" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21 รองลงมา คือ "นโยบายของบริษัทมีความถูกต้อง ชัดเจนและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของท่าน" (ค่าเฉลี่ย = 2.98) "ขั้นตอนในการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีการออกแบบที่เหมาะสม" กับ "บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับท่านหรือพนักงานให้รับทราบชัดเจน" มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 2.73 และกลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในระดับน้อยจำนวน 1 ข้อ คือ "ท่านเคยได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง" (ค่าเฉลี่ย = 2.60) ตามลำดับ

5) ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในข้อ "บริษัทมีสวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องความเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21 รองลงมา คือ "ท่านมีอิสระในการเสนอความต้องการ

ในสวัสดิการที่เห็นว่าจำเป็นได้" (ค่าเฉลี่ย = 3.02) "การดำเนินการจัดสวัสดิการต่างๆเป็นไปตามความจำเป็น เหมาะสมและรวดเร็ว" (ค่าเฉลี่ย = 2.90) "ท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้" (ค่าเฉลี่ย = 2.88) และ "บริษัทจัดสวัสดิการให้ท่านเหมาะสม" (ค่าเฉลี่ย= 2.83) ตามลำดับ

6) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีมีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในข้อ "งานที่ทำอยู่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน" มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.14 รองลงมาคือ มี "งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในอาชีพ" (ค่าเฉลี่ย = 3.12) "งานที่ทำอยู่มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลเพียงพอ" (ค่าเฉลี่ย = 2.98) "เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีบทบาทต่อการทำงานของท่าน" (ค่าเฉลี่ย = 2.95) และ "งานที่ทำอยู่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน" (ค่าเฉลี่ย = 2.94) ตามลำดับ

1.3 ระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน บริษัทเอเซีย สตาร์ แลป จำกัด

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมพนักงาน มีขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในระดับมากอยู่ 3 ข้อ โดยในข้อ "ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีเพียงใด" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.85 รองลงมาคือ "ท่านชอบงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับใด" (ค่าเฉลี่ย = 3.44) และ "ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน" (ค่าเฉลี่ย = 3.44) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับขวัญกำลังใจในข้อที่มีระดับปานกลางมีทั้งสิ้น 8 ข้อ โดยมีข้อ "ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับใด" (ค่าเฉลี่ย = 3.38) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของกลุ่มตามด้วยข้อ "ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือในการบริหารเพียงใด" "ท่านมีความต้องการจะเปลี่ยนงานระดับใด" "ท่านได้รับความเป็นธรรมในการทำงานมากเพียงใด " "ท่านรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพียงใด " "ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเพียงใด " "ท่านรู้สึกพอใจกับเป้าหมายขององค์กรที่ท่านรับทราบเพียงไร " "ท่านคิดว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพียงใด" ตามลำดับ และข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจ ในระดับน้อย มี 1 ข้อ คือ "ท่านพอใจกับการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้เพียงใด" มีค่าเฉลี่ยที่ 2.46

1.4 การทดสอบสมมติฐาน

1.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด อยู่ในระดับต่ำ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงาน มีระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญ

กำลังใจในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 8 ข้อ และระดับน้อยมีเพียง 1 ข้อ ผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีจะมีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญกำลังใจต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้าน เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด ไม่แตกต่างกัน มีเพียงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันจะมีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญกำลังใจ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการทำงานด้านต่างๆมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยลักษณะส่วนบุคคล

2.1.1 เพศ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด ระหว่างพนักงานเพศชายกับเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีขวัญกำลังใจต่อการทำงานมากกว่าเพศชายแต่ไม่มากนัก ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่จะต้องทำงานร่วมกัน ทำให้รู้สึกไม่โดดเดี่ยวเหมือนได้รับการเอาใจใส่ดูแลกัน มากกว่าเพศชาย ที่มักต้องประจำตามเครื่องหรือทำงานเพียงลำพัง

2.1.2 อายุ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด ในช่วงอายุต่างๆ ก็ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน และสอดคล้องกับความจริงที่บริษัท มีพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี ในสัดส่วนมากที่สุด เนื่องจากบริษัทเพิ่งก่อตั้งได้ 8 ปี ทำให้พนักงานส่วนใหญ่จึงเริ่มทำงานได้เพียง 2-3 ปีเป็นส่วนใหญ่ และบริษัทเน้นรับพนักงานที่มีประสบการณ์ประมาณ 2-3 ปีขึ้นไป

2.1.3 สถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรสไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 แต่จะพบว่าพนักงานที่เป็นหม้าย กลับมีระดับขวัญกำลังใจสูงที่สุดและสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสดและสมรส ซึ่งเป็นไปได้ว่า เมื่อพนักงานที่หย่าแล้ว ทำให้รู้สึกว่าปัญหาที่ได้เกิดขึ้นจากการสมรสนั้นได้ถูกแก้ไขไปแล้วจึงทำให้มีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นและกลายเป็นสูงกว่าอีก 2 กลุ่มแทน

2.1.4 การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจะพบว่าพนักงานกลุ่มการศึกษาระดับประถมศึกษา มีขวัญกำลังใจ ระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ น่าจะเป็นเพราะพนักงานกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันจึงมีความรู้สึกว่าตัวเองทำงานหนักและอาจไม่มีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ถึงกับดีนักต่อขวัญกำลังใจ

2.1.5 ตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะเห็นว่า พนักงานรายวันและหัวหน้าแผนกที่ระดับขวัญกำลังใจระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทั้งพนักงานรายเดือนและผู้บริหารระดับต้น ซึ่งพบว่าน่าจะเกิดจากการเป็นผู้รับคำสั่งมาปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้มากกว่า

2.1.6 รายได้ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด จำแนกตามระดับรายได้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และอีกเช่นกันที่พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 6000 บาท มีระดับขวัญกำลังใจปานกลางด้วยค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดที่ 3.01 และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 25000 บาท จะมีระดับขวัญกำลังใจระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

โดยสรุปพบว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์พา สุนาวิน (2548) ที่ได้ทำการศึกษาระดับขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัทยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการวิจัยปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด

2.2.1 ด้านสภาพการทำงาน พบว่าระดับขวัญกำลังใจ ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานเนื่องจากบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป ต้องทำสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ได้ตามมาตรฐานของหน่วยงานราชการอยู่แล้ว จึงทำให้มีสภาวะแวดล้อมเหมาะสมต่อการทำงาน อีกทั้งลักษณะธุรกิจจำเป็นต้องมีการคิดค้นหาผลิตภัณฑ์ใหม่และปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดความท้าทายต่อพนักงาน

2.2.2 ด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่าระดับขวัญกำลังใจอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี สุขวัฒนา (2548) ได้ทำการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีแองเจิล จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซีแองเจิล จำกัด มีระดับขวัญกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้ปานกลางเช่นกัน พนักงานมีความคิดว่าได้รับเงินเดือนน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และยังไม่ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน เช่น เงินเบิกล่วงหน้า ล่าช้า ให้เบิกน้อยไม่เพียงพอในการแก้ปัญหาทางการเงิน พนักงานมีความรู้สึกเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การขึ้นค่าแรงในแต่ละปีมีการขึ้นค่าแรงให้น้อย เงินเดือนที่ได้รับจึงยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ระดับปานกลาง

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าระดับขวัญกำลังใจอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี สุขวัฒนา (2548) เนื่องจากพนักงานคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถเข้าใจงานที่ทำ เป็นอย่างดี การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาเข้าใจง่ายเป็นขั้นตอนและชัดเจน และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน เดวิส (Davis,1967 : 59) ได้ให้ข้อคิดว่า สมาชิกในองค์การที่มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสนใจ เชื่อมั่นศรัทธาในองค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา มีการเสียสละและทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็วและเต็มใจเข้าพบ

2.2.4 ด้านธรรมาภิบาลในหน่วยงาน พบว่าระดับขวัญกำลังใจอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี สุขวัฒนา (2548) เนื่องจากพนักงานจะคิดว่าการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชามากกว่าความรู้ความสามารถ อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานมีความคิดว่าบริษัทฯ ขาดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบรวมถึงการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มักจะลำเอียงเมื่อเทียบกับงานคนอื่นและการพิจารณาลงโทษทางวินัย อีกทั้งนโยบายของบริษัทยังดูดลุมเครือไม่อาจให้ความกระจ่างและทำความเข้าใจกับพนักงานบางกลุ่มได้ดีพอ ดังนั้น การที่จะพิจารณาความดี ความชอบของพนักงาน บริษัทฯ ต้องมีระบบที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งสามารถวัดผลการทำงานได้อย่างถูกต้องและสามารถป้องกันอคติหรือระบบอุปถัมภ์ที่เกิดจากผู้ประเมินได้ จึงจะทำให้พนักงานในองค์การนั้นเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและเกิดการแข่งขันในทางบวกต่อองค์การ

2.2.5 ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่าระดับขวัญกำลังใจอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี สุขวัฒนา (2548) เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าบริษัทฯควรจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้เหมาะสม การดำเนินงานด้านสวัสดิการสะดวกรวดเร็ว เมื่อเดือดร้อนเจ็บป่วยก็สามารถพึ่งพาสวัสดิการของบริษัทได้ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544 : 236) กล่าวว่า การที่จะ

ให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้น ควรให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างธรรมดาแล้ว การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ การให้สวัสดิการต่างๆให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามั่นคงปลอดภัย เพราะเมื่อมีปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ บุคคลแรก ที่เขาจะหันหน้าพึ่งพาได้ก็คือคนใกล้ชิดที่สุด องค์การคือคนที่ใกล้ชิดเขาที่สุด และจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดีที่สุด องค์การจะต้องมีหน้าที่ปัดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์การ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและขณะเดียวกันก็จะทำให้เขารู้สึกจงรักภักดีต่องานที่ทำ ซึ่งจะสร้างความผูกพันระหว่างองค์การกับพนักงานอีกทางหนึ่ง พนักงานจะมีขวัญดีขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการบำบัดอย่างเหมาะสมจากองค์การที่เขาสังกัดอยู่

2.2.6 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่าระดับขวัญกำลังใจอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี สุขวัฒนา (2548) เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่างานที่ทำในหน้าที่ของฝ่ายปฏิบัติการที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ รวมทั้งเสี่ยงต่อการถูกพิจารณาโยกย้ายถ้าไม่ปฏิบัติตามคำ สั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำ ลังใจโดยรวมของพนักงาน อีกทั้งเจ้าหน้าที่ที่ดูแลด้านความปลอดภัยอาจจะยังทำหน้าที่ได้ไม่ดีพอทำให้พนักงานยังขาดความเข้าใจในการป้องกัน

2.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เนื่องจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ผู้วิจัยจึงไม่ได้อภิปรายผล

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด

3.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส และ รายได้ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัดไม่แตกต่างกัน มีเพียงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด แตกต่างกัน ดังนั้น พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า โดยเฉพาะผู้บริหารระดับต้น ควรที่จะลงมาคลุกคลีและเอาใจใส่ต่อพนักงานในระดับล่างลงมาให้มากขึ้น หรือเป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงานในระดับต่ำกว่าให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเพิ่มพูนขวัญกำลังใจอีกด้วย

3.1.2 จากการวิจัยยังพบว่าระดับขวัญกำลังใจต่อการทำงานโดยรวมและรายด้านของ บริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัดอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลางอีก 5 ด้าน คือ

1) ด้านสภาพการทำงาน
2) ความเพียงพอของรายได้
3) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
4) ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน
5) สวัสดิการของหน่วยงาน
6) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จากผลการวิจัยข้างต้นทางบริษัทฯ ต้องดำเนินการปรับปรุงใน 5 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้

ก. ด้านความเพียงพอของรายได้ ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านความเพียงพอของรายได้ เป็นลำดับแรก เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจน้อยที่สุด แม้จะอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม ดังนั้นจึงควรปรับปรุงรายได้พนักงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และให้ความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความดีความชอบของพนักงาน และปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการปรับค่าจ้างให้พนักงานให้มีความเหมาะสมและชัดเจน

ข. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

ค. ด้านธรรมาภิบาลในหน่วยงาน จากผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาความดีความชอบยังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีการเลือกปฏิบัติ มีการใช้ระบบพวกพ้องและระบบอุปถัมป์ ซึ่งอาจทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตกต่ำ

ง. ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านสวัสดิการ โดยเฉพาะการสำรวจความต้องการของพนักงานในการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างเพียงพอและการบริหารสวัสดิการต่างๆที่จัดให้พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจมิใช่ในรูปของตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่ควรดูควบคู่ไปกับลักษณะการดำรงชีวิตและการทำงานของพนักงานว่าสามารถช่วยเหลือหรือเสริมให้กับพนักงานได้

จ. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานคิดว่างานที่ทำมีความเสี่ยงต่อการเกิด

โรคและขาดเจ้าหน้าที่ที่จะให้ข้อมูลด้านความปลอดภัย นอกจากนั้น พนักงานยังมีความรู้สึกว่างานหรือตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความไม่มั่นคงอยู่ ดังนั้นผู้บริหารควรวางแผนการฝึกอบรมให้สนองตอบต่อความต้องการของพนักงาน และสนับสนุนให้ความรู้ความเข้าใจในงานให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้นได้ และควรจัดอบรมระบบความปลอดภัยในการทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญให้มากขึ้นเพื่อเสริมความมั่นใจและทำให้พนักงานเกิดความอบอุ่นใจในการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาระดับขวัญกำลังใจของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด

3.2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของลูกค้าต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอเชีย สตาร์ แลป จำกัด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกพร วรมานะกุบ (2541) "บรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี" วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

กันตยา เพิ่มผล (2541) *การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน* กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

เฉิดโฉม พงษ์มณี (2549) "ขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่" วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชลทิชา สว่างเนตร (2542) "การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การและขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้างจำกัด" วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538) *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2546) *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร อินฟอร์มีเดียบุ๊ค

ทิพวรรณ จีนจ่าง (2541) "ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งน้ำมันทางท่อ" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สัมพันธ์ แหล่งป่าหมุ้น (2543) "ขวัญในการทำงาน" ค้นคืนวันที่ 15 กรกฎาคม 2552 จาก http://elec.chandra.ac.th/courses/5514306/lecture6.pdf

สมศักดิ์ ปณีตัธยาศัย (2552) "สรุปข้อมูลสำคัญจากสองงานกุ้งของประเทศไทยปี2552" ค้นคืนวันที่ 12 กรกฎาคม 2552 จาก http://www.shrimpcenter.com/shrimp00192.html

บรรยงค์ โตจินดา (2543) *การบริหารงานบุคคล(การจัดการทรัพยากรณ์มนุษย์)* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร บริษัทรวมศาส์น (1977) จำกัด

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* พิมพ์ครั้งที่2 กรุงเทพมหานคร จามจุรีย์โปรดักท์

พรทิพย์พา สุนาวิน (2548) "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยนฟุทแวร์ จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546) "การวิจัยทางธุรกิจ" ใน *ประมวลสาระวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 1 หน้า 1-30 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาการจัดการ

รัชนี สุขวัฒนา (2548) "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีแองเจิล จำกัด" วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

ร็อบบินส์ สตีเฟ่น.และ แมรี่ คอลเตอร์ (2546) *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ* แปลจาก management โดยวิรัช สงวนวงษ์วาน กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น

รุ่งรัตน์ พานธงรักษ์ (2548) "ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแก้ไขและไขเหรียญโทรศัพท์สาธารณะ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)" การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิญลี่ สุทธิวิเศษ (2546) "ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม" วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์พัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) "การศึกษาขวัญกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา:มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร" วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วุฒิชัย สิทธิสุวรรณ (2546) "การศึกษาเรื่องขวัญของพนักงานบริษัทสยามคูโบต้า อุตสาหกรรม จำกัด" วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ธรรมสาร

ศจี อนันต์นพคุณ (2543) "ขวัญในการทำงาน." ค้นคืนวันที่ 21 สิงหาคม 2552 จาก http://www.moph.go.th/ops/thrd7/artical171/html.

สมพงษ์ ชิงดวง (2542) *การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่2 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ (2541) "คุณลักษณะทางประชากรและปัจจัยเกี่ยวกับงาน
และการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)"
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

อาคม ฉันทเจริญโชค (2546) "ขวัญและกำลังใจของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท
ซีพลาสอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด" ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ (2543) *การบริหารงานบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี

เอกรัตน์ เปาอินทร์, พ.ต.ท. "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกำลังขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่
ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล"
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ รัฐประศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อัญชลี ดีช่วย (2543) "การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาลนครนายก" วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อารยา เจริญกุล (2543) *ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale)* จุลสาร
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

Best, John W. (1977). *Research in Education* Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Camilleri Emanuel. (2004). "Organisational commitment, motivation and performance in the public sector. The case of Malta." *Dissertation Abstracts International*, 65(1), p.206.(A).

Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of psychological testing* 2 nd ed.
New York: Harper Collins.

Davis, Beverly M. (2004). "The impact of leadership on employee motivation." *Master Abstracts International, 42*(6), p.2001.

Flippo, Edwin B. (1971). *Principle of personnel.* New York: McGraw - Hill.

Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, & Synderman, Barbara B. (1959). *The motivation to work.* New York Wiley.

Lo, Yen-Fen. (2003). *The perceived impact of organizational layoff on organizational morale: Study of a Taiwanese Company*. Unpublished doctoral dissertation, TheUniversity of the Incarnate Word, San Antonio, TX.

Nigro Felix A. (1969). *Public Administration*. New York: Mcgraw-Hill.

Roethlisberger, Franklin J. (1995). *Management and morale*. Cambridge. MA: Harvard University

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บจก.เอเซีย สตาร์ แลป

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของ บจก.เอเซีย สตาร์ แลป ซึ่งได้จำแนกออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้มากที่สุด จึงขอความกรุณาท่าน ตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงและตรงตามความรู้สึกของท่านมากที่สุด

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม จะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่านทั้งสิ้น โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ภาพรวมและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

3. แบบสอบถามชุดนี้ มี 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกออกเป็น 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

นาย วิทยากร เจียมใจ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้โดยการทำเครื่องหมาย (X) หน้าข้อความที่ตรงความจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 26-30 ปี

( ) 31-40 ปี ( ) 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หม้าย ( ) แยกกันอยู่

4. การศึกษา

( ) ประถมศึกษา ( ) มัธยมต้น

( ) ปวช – ปวส. ( ) ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

( ) พนักงานรายวัน ( ) พนักงานรายเดือน

( ) หัวหน้าแผนก ( ) ผู้จัดการฝ่าย

6. รายได้

( ) น้อยกว่า 6000 บาท ( ) 6001 – 15000 บาท

( ) 15001 – 25000 บาท ( ) 25001 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ โดยทำเครื่องหมาย (X) ลงในช่องที่ตรงกับสภาพปัจจุบันของท่านที่รู้สึก โดยพิจารณาเงื่อนไขดังนี้

ระดับของขวัญกำลังใจ

5	หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจ	มากที่สุด
4	หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจ	มาก
3	หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจ	ปานกลาง
2	หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจ	น้อย
1	หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจ	น้อยที่สุด

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สภาพการทำงาน					
1. ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่าน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม					
3. วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความสะดวกและเหมาะสม					
4. งานที่รับผิดชอบของท่านมีความท้าทายความสารถของท่าน					
5. สถานที่ทำงานของท่านมีความร่มรื่น เป็นระเบียบ					
ความเพียงพอของรายได้					
6. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
7. เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับที่ทำให้ไม่มีหนี้สิน					
8. ท่านเห็นว่า ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
9. ท่านมีความเห็นว่าระบบปรับปรับเงินเดือนของบริษัทมีความเป็นธรรม					
10. ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
11. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านในการทำงาน					
12. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
13. ผู้บังคับบัญชามีความเข้าในในงานและพร้อมชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
14. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม					
15. หัวหน้างานของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน					
ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน					
16. มีการเขียนนโยบายในการบริหารงานเป็นลายลักษณ์อักษรและชี้แจงให้ทราบทั่วกัน					
17. ท่านเคยได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					
18. ขั้นตอนในการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีการออกแบบที่เหมาะสม					
19. นโยบายของบริษัทมีความถูกต้อง ชัดเจนและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของท่าน					
20. บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับท่านหรือพนักงานให้รับทราบชัดเจน					
สวัสดิการของหน่วยงาน					
21. บริษัทจัดสวัสดิการให้ท่านเหมาะสม					
22. การดำเนินการจัดสวัสดิการต่างๆเป็นไปตามความจำเป็นเหมาะสมและรวดเร็ว					
23 ท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้					
24. ท่านมีอิสระในการเสนอความต้องการในสวัสดิการที่เห็นว่าจำเป็นได้					
25. บริษัทมีสวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องความเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล					
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
26. งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในอาชีพ					
27. งานที่ทำอยู่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
28. งานที่ทำอยู่มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลเพียงพอ					
29. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีบทบาทต่อการทำงานของท่าน					
30. งานที่ทำอยู่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ โดยทำเครื่องหมาย (x) ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกปัจจุบันของท่านที่รู้สึก โดยพิจารณาเงื่อนไขดังนี้

ระดับของขวัญกำลังใจ

5 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจ มากที่สุด

4	หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจ	มาก
3	หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจ	ปานกลาง
2	หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจ	น้อย
1	หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจ	น้อยที่สุด

ระดับขวัญกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
31. ท่านชอบงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับใด					
32. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเพียงใด					
33. ท่านรู้สึกพอใจกับเป้าหมายขององค์กรที่ท่านรับทราบเพียงไร					
34. ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือในการบริหารเพียงใด					
35. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
36. ท่านคิดว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพียงใด					
37. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับใด					
38. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการทำงานมากเพียงใด					
39. ท่านรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพียงใด					
40. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีเพียงใด					
41. ท่านมีความต้องการจะเปลี่ยนงานระดับใด					
42. ท่านพอใจกับการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้เพียงใด					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรมีการปรับปรุงการบริหารงานเพื่อเพิ่มระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

(ด้านการทำงาน)

.....

.....

.....

(ด้านรายได้และค่าตอบแทน)

.....

.....

.....

(ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน)

.....

.....

.....

(ด้านธรรมาภิบาลในหน่วยงาน)

.....

.....

.....

(ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน)

.....

.....

.....

(ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน)

.....

.....

.....

(ด้านอื่นๆ)

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	วิทยากร เจียมใจ
วัน เดือน ปีเกิด	9 ธันวาคม 2520
สถานที่เกิด	เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เคมีอุตสาหกรรม) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2542
สถานที่ทำงาน	บริษัท เอเซีย สตาร์ แลป จำกัด กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายควบคุมการผลิต (Production Control Manager)