

ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
บริษัท ซังกิ่วแหลมฉบบัง(ประเทศไทย) จำกัด
PERSONNELS' MORALE
IN SANKYU LAEMCHABANG (THAILAND) CO.LTD

สิตาร์ศมี พิมพา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sidarat Phimpha
E-mail: sidaratphim@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ซังกิ่วแหลมฉบบัง (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ซังกิ่วแหลมฉบบัง (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานบริษัท ซังกิ่วแหลมฉบบัง (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 303.03 คน ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า

1. มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 303.03 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 คนส่วนใหญ่ มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 อายุ 18-25 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และ อายุ 26-30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานโสด จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และหย่าร้าง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 คน รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมา คือ 1-5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ตามลำดับส่วนใหญ่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมาเงินเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 เงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และมากกว่า 30,001 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

2.ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน บริษัท ชั่งกิวแหลมฉบบัง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน

ABSTRACT

The research of Personnels' Morale in Sankyu Laemchabang (Thailand) Co.Ltd the purpose is to study Personnels' Morale in Sankyu Laemchabang (Thailand) Co.Ltd. Including Operational condition On the adequacy of income As for opportunites for progress Justice in agency Welfare in the department classified by gender age,status, education level duration of work, salary, population, this research is the company personnel Sankyu Laemchabang (Thailand) Co.Ltd. The sample consisted of 303.03 respondents. The instruments used to collect the data were analyzed using computer programs for frequency percentage frequency values (\bar{x}) standard deviation (SD)

The research found that

1. There are a total number of respondents 303.03 people. Most are female 159 peoples representing 52.3%, are male 145 peoples representing 47.7%. Most aged 31-35 years old 153 peoples representing 50.3%, followed by the older 35 years old 65 peoples representing 21.4%, 18-25 years old 43 peoples representing 14.1%, and 26-30 years old 43 peoples representing 14.1% respectively. Most are single 253 peoples representing 83.2% followed by the marriage 34 peoples representing 11.2% and divorced/widowed 17 peoples representing 5.6% respectively. Most are less a bachelor's degree level 204 peoples representing 67.1% followed by bachelor's degree level 96 peoples representing 31.6% and over than bachelor's degree level 4 peoples representing 1.3% respectively. Most are the less than 1 working period 167 representing 54.9% followed by 1-5 years 91 peoples representing 29.9% and over 10 years 46 peoples representing 15.1% respectively. Most have average income per month less than 10,000 baht 174 peoples representing 57.2% followed by 10,001-20,000 baht 116 peoples representing 38.2% 20,001-30,000 baht 12 peoples representing 3.9% and over 30,001 bath 2 peoples representing 0.7% respectively.

2. Personnels' Morale in Sankyu Laemchabang (Thailand) Co.Ltd. Overall high level. When considering each aspect, it was found that the most important aspect is all sides are in great harmony is the Operational condition on the adequacy of income as for opportunites for progress Justice in agency Welfare in the department

บทนำ

ปัจจุบันมีธุรกิจใหม่ๆเกิดขึ้นมากมาย มีการแข่งขันอย่างรุนแรง ทั้งเทคโนโลยีและการสื่อสารมีนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัย มีการเปรียบเทียบทางการแข่งขัน สิ่งสำคัญอันเป็นเครื่องมือในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความรู้ความสามารถสูงเป็นคนดี มีคุณธรรมยอม

ทำให้ประเทศมีความเจริญ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อม องค์กรใดที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ สิ่งที่ต้องคำนึงคือ การใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด ให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพอย่างมากที่สุด การบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรที่ยอมรับกัน คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ทางความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในองค์กร สิ่งเหล่านี้ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ง่ายขึ้น ขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การบริหาร มีประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจที่ดีสามารถทำให้เกิดการเพิ่มพลังในการทำงาน และได้เป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร

องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (material) และการจัดการ (management) เมื่อบุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารในหน่วยงานนั้นๆ ต้องธำรงรักษาให้บุคคลมีการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด ขวัญและกำลังใจเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อองค์การต่างๆ เนื่องจากจะทำให้บุคคลมีความสนใจ มีความจงรักภักดี ต่อหน่วยงาน มีความรับผิดชอบ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก

การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อความสำคัญของการทำงานของพนักงาน ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความรัก ความศรัทธา เสียสละ และทุ่มเทกำลังใจและกำลังสติปัญญา เพื่อปรับปรุงให้งานนั้นเจริญก้าวหน้าขึ้น ทางตรงกันข้าม หากปัจจัยดังกล่าว ในเชิงของด้านลบจะทำให้บุคลากร ลาออกจากการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์ที่เย็นชาต่อกัน ไม่มีการให้ความร่วมมือในการทำงานหรือกิจกรรม

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉะบั้ง (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็นปัจจัยที่เหมาะสมในการพิจารณาการปรับปรุงแก้ไข ในการส่งเสริมการบริหารงาน ซึ่งอาจเกิดสาเหตุในเรื่องของขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉะบั้ง (ประเทศไทย) จำกัด และจำได้นำไปพัฒนาให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉะบั้ง(ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉะบั้ง (ประเทศไทย) จำกัด มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน บริษัท ชิงกิวแหลมฉะบั้ง (ประเทศไทย) โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ

- วุฒิการศึกษา
- ระยะเวลาในการทำงาน
- เงินเดือน

2. ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน บริษัท ชั่งกิว แหลมฉบ้ง (ประเทศไทย) จำกัดดังนี้

- ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
- ด้านความเพียงพอของรายได้
- ด้านโอกาสความก้าวหน้า
- ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
- ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาฉบับนี้เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด จำนวน 1,250 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 303.03 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

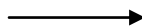
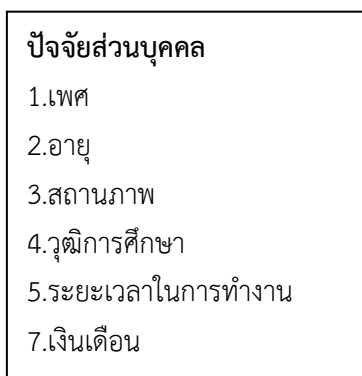
การศึกษาวิจัยฉบับนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม – กันยายน 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

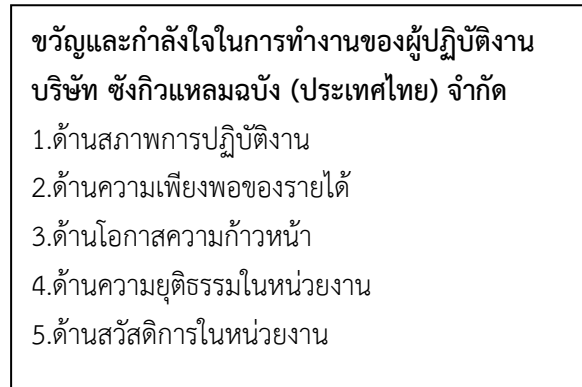
1. ทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ของพนักงานในระดับปฏิบัติการของขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน บริษัท ชั่งกิวแหลมฉบ้ง (ประเทศไทย) จำกัด
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน บริษัท ชั่งกิวแหลมฉบ้ง (ประเทศไทย) จำกัด ให้เหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจลดความตึงเครียด สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคล ในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อพนักงานที่มีความทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ทฤษฎีขวัญและกำลังใจของ David G. Moore and Robert K. Burns (1956:130-131)

ทฤษฎี David G. Moore and Robert K. Burns ได้จำแนกขวัญและกำลังใจออกเป็น 5 ระดับ

1. สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย
2. ความเพียงพอของรายได้ ได้แก่ รายได้ที่ได้รับเพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงานที่รู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงาน
3. โอกาสความก้าวหน้า ได้แก่ โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้นการมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
4. ความยุติธรรมในหน่วยงาน ได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็น ความสามารถในการทำงาน เคารพเวลาส่วนตัว ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคลและอิสระในการทำงาน มีผู้นำที่เด็ดขาด กล้าตัดสินใจ และรู้จักให้เกียรติลูกน้อง
5. สวัสดิการในหน่วยงาน ได้แก่ โบนัส วันหยุด-วันลาตามกฎหมาย ประกันสังคม ประกันสุขภาพ ค่าล่วงเวลา ฯลฯ

ประวัติและความเป็นมาของ บริษัท ชังกิวแหลมฉบบัง (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท บริษัท ชังกิวแหลมฉบบัง (ประเทศไทย) จำกัด Sanky Laemchabang Thailand Co., Ltd ตั้งอยู่เลขที่ 79/25 หมู่ 10 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบบัง ซอยสุขาภิบาล 6 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2533 ดำเนินธุรกิจด้านการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ และควบคุมการผลิต การบรรจุหีบห่อ โดยมีประธานกรรมการบริหารเป็นคนไทยและญี่ปุ่น มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 140 ล้านบาท โดยมีสำนักงานสาขาระยอง ในปี พ.ศ.2539 และสาขาบ่อวิน ปัจจุบัน บริษัท ชังกิวแหลมฉบบัง (ประเทศไทย) จำกัด ได้รับมาตรฐาน International Standards Organization (ISO) 9002 (Sanky Company Profile., n.d.) เป็นมาตรฐานระบบคุณภาพสำหรับการผลิต การติดตั้งและการบริการ ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,250 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัญญา ชัยรัตนพานิช (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านเงินเดือน

ดวงกมล เนตรสวัสดิ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า พนักงานให้ความสำคัญขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนมากที่สุด คือ หน่วยงานที่ส่งเสริมและให้การสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มงกุฎ จอมทอง (2558) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดุราแพค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาการมอบหมายงาน การจัดสภาพการปฏิบัติงาน ระบบการวัดผลสำเร็จ ในงาน และโอกาสแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรมเขตอำเภอหัวหิน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสดจบการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป ปฏิบัติงานในแผนกอาหารและศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรมเขตอำเภอหัวหิน พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ตามลำดับคือ ปัจจัยความรับผิดชอบ และปัจจัยสภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยนโยบายและการบริหาร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานทั้ง 3 ปัจจัยมีความเกี่ยวข้องกันโดยที่พนักงานมีส่วนช่วยให้งานในโรงแรมสำเร็จลุล่วงด้วยดีมาตลอดมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงแรม เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชังกิวแหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamané) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% ประชากรทั้งหมด 1,250 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 303.03 คน ผู้วิจัยขอใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 304 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือแบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ชังกิวแหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานงาน เงินเดือน มีจำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิต 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด =5, มาก =4, ปานกลาง =3, น้อย =2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชังกิวแหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความ

ชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อความ ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อความ ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อความที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อความที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบแล้วไปแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สำหรับวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉบบัง (ประเทศไทย) จำกัด

สรุปผลการวิจัย

สถานการณ์ส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉบบัง (ประเทศไทย) จำกัด มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 304 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 คนส่วนใหญ่ มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 , อายุ 18-25 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และ อายุ 26-30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานโสด จำนวน 253คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 11.2 และหย่าร้าง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 คนรองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมา คือ 1-5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมาเงินเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 เงินเดือน 20,001-30,000 บาทจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และมากกว่า 30,001 บาท จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉะบั้ง (ประเทศไทย) จำกัด

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ตามลำดับ

2.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงาน มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงาน และบริษัทมีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ภายในหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ สภาพแวดล้อมภายนอกอาคารมีความร่มรื่น และบริเวณในอาคารของที่ทำงานมีความสะอาด

2.2 ด้านความเพียงพอของรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และพนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานพอใจในกระบวนการพิจารณา การขึ้นเงินเดือนของพนักงาน เงินตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินค่าล่วงเวลา เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยขยัน เป็นต้น เงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และการเบิกจ่ายเงิน ประกันสังคมเงินทროงจ่าย มีความสะดวกรวดเร็ว ตามลำดับ

2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับเหตุผลมากกว่าอารมณ์ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและพร้อมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการตัดสินใจความผิด และพร้อมร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเข้าใจง่ายและเป็นไปตามขั้นตอนชัดเจน และผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่โดยดูจากผลงานที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.4 ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความรู้ และความสามารถของพนักงาน ในหน่วยงานมีการกระจายงานให้พนักงานทำอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลสามารถปกป้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน การพิจารณาความดี ความชอบ มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และพนักงานได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเกี่ยวกับโทษทางวินัย ตามลำดับ

2.5 ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ในบริษัทมีการให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพของพนักงาน บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ พนักงานได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการบริษัทมีการจัดสวัสดิการให้ครบถ้วนเหมาะสม บริษัทมีสวัสดิการให้กับพนักงาน ที่เกี่ยวกับเรื่องความเจ็บป่วยในการรักษาพยาบาล และการดำเนินงานด้านสวัสดิการเป็นไปด้วยความเหมาะสมและสะดวกรวดเร็ว ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉะบั้ง (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านสภาพ

การปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงานด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ช่างกิวแหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงาน มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงานและบริษัทมีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ภายในหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ สภาพแวดล้อมภายนอกอาคารมีความร่มรื่น และบริเวณในอาคารของที่ทำงานมีความสะอาดตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ **ลิตา เกลิมพลโยธิน (2561)** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรมเซตอำเภอดำเนินสะดวก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสดจบการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป ปฏิบัติงานในแผนกอาหารและศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรมเซตอำเภอดำเนินสะดวก พบว่าในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ตามลำดับคือ ปัจจัยความรับผิดชอบ และปัจจัยสภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยนโยบายและการบริหาร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานทั้ง 3 ปัจจัยมีความเกี่ยวข้องกันโดยที่พนักงานมีส่วนช่วยให้งานในโรงแรมสำเร็จลุล่วงด้วยดีมาตลอดมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงแรมเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

2. ด้านความเพียงพอของรายได้ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ช่างกิวแหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และพนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานพอใจในกระบวนการพิจารณา การขึ้นเงินเดือนของพนักงาน เงินตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินค่าล่วงเวลา เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยขยัน เป็นต้น เงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และการเบิกจ่ายเงินประกันสังคมเงินทอรองจ่าย มีความสะดวกรวดเร็ว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ **ปัญญาชัยรัตนพานิช (2555)** ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านเงินเดือน อีกทั้งยังมีข้อเสนอแนะให้มีการจ่ายโบนัส ประจำปีให้แก่ พนักงานตามสัดส่วนของอัตราเงินเดือน

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ช่างกิวแหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับเหตุผลมากกว่าอารมณ์ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและพร้อมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการตัดสินใจความผิด และพร้อมร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเข้าใจง่ายและเป็นไปตามขั้นตอนชัดเจน และผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่โดยดูจากผลงานที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดวงกมล เนตรสวัสดิ์ (2557)** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าพนักงานให้ความสำคัญขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนมากที่สุดคือ หน่วยงานที่ส่งเสริมและให้การสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสเรียนรู้และ

พัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ พนักงานที่รู้สึกว่ามีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานสูงขึ้นไป ได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เพียงพอต่อความต้องการ ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากองค์กร เมื่อมีผลงานดีเด่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ช่วยเสริมหรือทำให้พนักงานตั้งใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรที่มีการพิจารณาความดีความชอบมีความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ

4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชังกิวแหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ และความสามารถของพนักงาน ในหน่วยงานมีการกระจายงานให้พนักงานทำอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลสามารถปกป้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน การพิจารณาความดี ความชอบ มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และพนักงานได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเกี่ยวกับโทษทางวินัย ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ มงกฏ จอมทอง (2558) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ตูราแพค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงาน การจัดสภาพการปฏิบัติงาน ระบบการวัดผลสำเร็จในงาน และโอกาสแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับการให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ อยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชังกิวแหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ในบริษัทมีการให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพของพนักงาน บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ พนักงานได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอต่อความต้องการ บริษัทมีการจัดสวัสดิการให้ครบถ้วนเหมาะสม บริษัทมีสวัสดิการให้กับพนักงาน ที่เกี่ยวกับเรื่องความเจ็บป่วยในการรักษาพยาบาล และการดำเนินงานด้านสวัสดิการเป็นไปด้วยความเหมาะสมและสะดวกรวดเร็ว ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ ดวงมล เนตรสวัสดิ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าพนักงานให้ความสำคัญขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนมากที่สุดคือ หน่วยงานที่ส่งเสริมและให้การสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ พนักงานที่รู้สึกว่ามีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานสูงขึ้นไป ได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เพียงพอต่อความต้องการ ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากองค์กร เมื่อมีผลงานดีเด่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ช่วยเสริมหรือทำให้พนักงานตั้งใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรที่มีการพิจารณาความดีความชอบมีความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชังกิวแหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชังกิวแหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ในบริษัทสมควรที่จะให้มีการประชุมในแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานทราบถึงนโยบายของบริษัทและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีกันดีให้กับพนักงานในบริษัท เพราะจะทำให้พนักงานทราบว่า งานที่ทำนั้นควรที่จะต้องมีการช่วยเหลือและร่วมมือกันอยู่ตลอดเวลา เป็นการลดความขัดแย้งในบริษัท, มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงาน คือ ในบริษัทสมควรอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงความปลอดภัยของพนักงานในขณะปฏิบัติงานว่า ความปลอดภัยถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งของพนักงานหากอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายของพนักงานไม่เพียงพอ ผู้บริหารก็สมควรที่จะต้องปรับปรุง หรือมีการจัดหาอุปกรณ์เพื่อให้ความพร้อมอยู่เสมอ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ ควรที่จะเลือกให้ทันสมัยและเป็นรุ่นที่ถนอมสายตาของพนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงที่เหมาะสมเพื่อจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้สะดวกสบายยิ่งขึ้น, บริษัทมีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน คือ ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับเรื่องของกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่อการทำงาน เช่น มีระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน การพิจารณาผลงานของผู้ปฏิบัติงานพิจารณาความรู้ ความสามารถ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส โดยสามารถตรวจสอบได้จริง ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานบนพื้นฐานของความเป็นธรรม

2. ด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่า โดยภาพรวม ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบริษัท ชิงกิวแหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด คือ หากมีพนักงานคนใดที่มีความรู้ ความสามารถมากกว่างานที่ตนเองรับผิดชอบ บริษัทฯ ควรที่จะเพิ่มเงินเดือนเพื่อจะได้เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานคนนั้น เพื่อจะได้เป็นแบบอย่างให้กับพนักงานคนอื่นๆ , พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ คือ พนักงานคนที่ทำงานที่เหมาะสมกับงาน ก็ควรที่จะได้รับเงินเดือนให้ตรงกับปริมาณของงานที่ทำ เพื่อจะได้มีความตั้งใจในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำเป็นอย่างดี เช่น มีการให้เงินค่าล่วงเวลา นอกจากเงินเดือน, พนักงานพอใจในกระบวนการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน คือ บริษัทฯควรที่จะมีการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีความยุติธรรม โดยพิจารณาจากผลงานและงานที่ทำงานจริง ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารของบริษัท ชิงกิวแหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด สมควรที่จะมีการกระทำเป็นอย่างดี

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวม ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี เช่น กรณีที่พบว่าพนักงานคนใดมีปัญหาในเรื่องของการทำงานผู้บังคับบัญชาในแต่ละแผนกสมควรที่จะต้องให้คำปรึกษาและพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งในการทำงาน , การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับเหตุผลมากกว่าอารมณ์ คือ หากผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งไม่สามารถเก็บอารมณ์ ในระหว่างที่การปฏิบัติงานมีปัญหาหรือเกิดข้อโต้แย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจะต้องเก็บอารมณ์ให้มากที่สุด เพื่อเป็นการถนอมสภาพจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งต้องลงมือเพื่อทำการแก้ไขปัญหาให้ทันถ่วงที มีเจตคติที่ดี โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมเสมอ, ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและพร้อมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ ต้องรู้จักเปิดใจให้กว้างและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน

ได้มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้มีการนำข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานไปปรับปรุงในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวม ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของพนักงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด คือ พนักงานในบริษัท สมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของพนักงานคนนั้น เช่น พนักงานคนใดที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าในขณะที่ตนทำงานอยู่ และวุฒิการศึกษานั้น ตรงกับตำแหน่งที่พนักงานคนนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ บริษัทก็ควรให้พนักงานคนนั้น ได้รับการแต่งตั้งเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น, ในหน่วยงานมีการกระจายงานให้พนักงานทำอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน คือพนักงานในบริษัทฯควรที่จะต้องได้รับการทำงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน กับตำแหน่งที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน เช่น หากอยู่ในแผนกเดียวกัน และเป็นงานที่ทำในลักษณะเดียวกัน บริษัทควรที่จะต้องให้พนักงานในแผนกดังกล่าวมีการทำงานที่เท่าเทียมไม่มีการเลื่อมล้ำกัน ว่าใครทำงานมากกว่ากัน เพราะจะได้ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในแผนก , ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลสามารถปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา คือ ผู้บังคับบัญชาควรที่จะพร้อมให้คำปรึกษาและมีการปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันทุกคน โดยมีเหตุผลในการปกป้อง ในกรณีที่พบปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น หากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานผิดพลาด ก็พร้อมที่จะลงมือไปช่วยแก้ไข เพื่อเป็นการลดปัญหาของงาน

5. ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวม ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ในบริษัทมีการให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพของพนักงาน เช่น เวลาตอนเย็นหลังเลิกงานบริษัทอาจมีห้องสันทนาการ ลานกีฬา จัดให้มีการเต้น อารบิกออกกำลังกาย เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง, บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ คือ ผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด สมควรที่จะมีการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการสำรวจถึงความต้องการของพนักงานในบริษัท ว่าต้องการให้บริษัทส่งเสริมสวัสดิการในด้านใดมากที่สุด ที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่บริษัทจัดไว้ให้, พนักงานได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการ คือ พนักงานมีความเพียงพอต่อความต้องการของรายได้อันนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินเบี้ยขยัน เงินจากการเป็นพนักงานที่มีความประพฤติในการทำงานดี เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับ การน่านโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับ เรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด

2. ในการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่นๆ ที่เป็นผลกระทบต่อเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท ชิงกิวแหลมฉบัง (ประเทศไทย) จำกัด อีกหลายประการ ซึ่งควรที่จะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ขนาดและโครงการองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะทำให้การวิจัยในเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดวงกมล เนตรสวัสดิ์. “ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2557.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร : กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์, 2546.
- ธนชัย จิตต์จางง.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ และพิสิษฐ์ จอมบุญเรือง. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคาลี บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์”,วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีที่ 11 ฉบับที่ 2,2560.
- นงพร เจริญบุญ. “ขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, ค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2555.
- ปัญญา ชัยรัตนพาณิชย์. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กรีนดรี ฟู้ดส์ จำกัด”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต รัฐประศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2555.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล : กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ 7, สำนักพิมพ์พิมพ์ดีจำกัด, 2547.
- มงกุฎ จอมทอง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ตุราแพค จำกัด อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา”.วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี,2555.
- ยศวัจน์ พยุงผลชัยสาร “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)” วารสารมหาวิทยาลัยราชล่ำปาง.ปีที่ 4 ฉบับที่ 85,2555.
- ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน. “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรมเขตอำเภอหัวหิน”, วารสารมหาวิทยาลัยธนบุรี,2554.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.: กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช,2554.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,2523.
- อุทัย หิรัญโต. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์,2525.
- Davis, Keith. Hunman relations at work. New York: McGraw-Hill, 1967.
- FlippoEdwin B. Principle of personnel. New York: McGraw-Hill, 1971.
- Henri Fayol. General and Industrial Management. London Sir Issac Pitman & Sons Ltd, 1949.
- Henry Mintzberg and et al. Mintzberg on Management: Inside our Strange World or Organizations.Italy:Macmillan, 1987.
- Herzberg, Frederick, Mausner,Bernard, & Synderman,Barbara B. The motivation to work,1959.
- Jucius, Michael J. Personnel management. 8th ed.Homewood IL : Richard D.Irwin, 1979.
- Robert Katz. “Skills of an Effective Administrator”, Harvard Business Review,1955.