

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
Morale and Motivation in the Employee Performance
of Rubber Authority of Thailand Head Office

รภัทร เตชกุลหิรัญ
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Raphat Taechakulhiran

E-mail: knittajung@outlook.co.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์ (1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานของการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบโดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน และพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพ อัตราเงินเดือนต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ความสำคัญ : ขวัญและกำลังใจ; พนักงานการยางแห่งประเทศไทย

ABSTRACT

The objectives of this research were to (1) study the morale and motivation on the employee performance of Rubber Authority of Thailand (RAT) Head Office; and (2) to compare the morale and motivation of the RAT employees by classifying personal factors. The instruments used for this study was questionnaire. Data were collected and analyzed from 220 respondents at Rubber Authority of Thailand Head Office. Statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation are used to test the Hypotheses focusing on analysis of variance (One-way ANOVA), t-test, F-test (One-way ANOVA), and Fisher's Least-Significant Difference (LSD) for paired comparison.

The findings revealed that (1) the effects of gender, age, education background, and the length of service on the RAT employees' morale and motivation was not different at 0.05 level of significance; and (2) the job status and pay levels can be used to influence the morale and motivation among employees.

Keywords : Morale and Motivation; Employee Performance of Rubber Authority of Thailand

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันและสภาพแวดล้อมในสังคมไทย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมต่างๆ การเมืองการปกครอง และการแข่งขัน มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว ทั้งนี้บุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่มีคุณค่าต่อการดำเนินงานในทุกขั้นตอน และมีความสำคัญที่สุดในองค์กร และที่สำคัญยังเป็นตัวแปรหลักในการดำเนินงานที่ช่วยขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง หากบุคลากรเสียขวัญในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลต่อการดำเนินการที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ เชื่อว่าการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรมีความเสียสละอุทิศตน ททุ่มเท จงรักภักดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรในทุกๆ ด้าน

จากสภาพปัญหาในปัจจุบัน การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ปริมาณงานมากกว่าบุคลากรที่มีอยู่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า อันเนื่องมาจากพนักงานในสำนักงานใหญ่ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดซึ่งอัตราการโยกย้ายกลับถิ่นฐานมีมาก การลาออกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ พนักงานเกษียณอายุราชการและยังไม่มีกรรับพนักงานเพิ่ม ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาสำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องแก้ไข ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การแก้ปัญหาดังกล่าวทำได้โดยการพัฒนาขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลแนวทางในการวางแผนพัฒนาส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 449 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กองพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง 2563) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 220 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยมุ่งหมายวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานทั้งภาครัฐ หรือภาคเอกชนในการใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบาย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้เกิดความพึงพอใจและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

บทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยให้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ดังนี้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

พัชรี คงดี (2556 หน้า 16) ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ว่าหมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานในรูปแบบของเงินเดือน โบนัส เงินออม หรือสวัสดิการต่างๆ เช่นการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน

สมโชค ประยูรยวง (2558 หน้า 17) ได้ให้ความหมายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ว่าหมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

รุ่งรัตน์ พุทธพงษ์ (2559 หน้า 17) ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ว่าหมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน และตรงตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเดือนร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยสวัสดิการของหน่วยงานได้และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

ณัฐติกร สังข์ธูป (2560 หน้า 17) ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ว่าหมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ รายได้ค่าตอบแทนต่างๆ มีความเหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน การได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อความต้องการ การขอหรือเบ็ดลิสสิทธิประโยชน์ต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็วมีเงินออมต่อเดือนในปริมาณที่เหมาะสม และได้รับความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของรัฐเป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานหรือผลประโยชน์ที่ได้รับในรูปแบบเงินเดือนหรือสวัสดิการต่างๆ ซึ่งมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน หน่วยงานมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความยุติธรรม และในรูปแบบสวัสดิการได้รับความสะดวกในการให้บริการด้านสวัสดิการ เป็นอย่างดี เมื่อเดือนร้อนสามารถพึ่งพาสวัสดิการของหน่วยงานได้มีความพึงพอใจในสวัสดิการของหน่วยงานส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

เบญจมาศ สมศรี (2553 หน้า 18) ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ว่าหมายถึง องค์ประกอบของการทำงานในด้านเกี่ยวกับสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการเดินทางที่สะดวกรวดเร็ว สภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหารผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ สภาพทางกายภายในของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558 หน้า 19) ได้ให้ความหมายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ว่าหมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมสะดวก และมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานห้องเรียนอาคารเรียนสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ภายในสถานศึกษาพันธมิตรเครือข่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ (2560 หน้า 19) ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ว่าหมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ไปในการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่างๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานและจำนวนพนักงานมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

นิทร์ลดา ปานเย็น (2560 หน้า 19) ได้ให้ความหมายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าหมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ไปในการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ ห้องบริหารต่างๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานและจำนวนครุมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ที่ตั้งของสถานที่ศึกษาที่มีความเหมาะสมสำหรับการทำงานและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เช่นสถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับชั่วโมงการปฏิบัติงาน จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จิรนนท์ เนื่องนรา (2556 หน้า 21) ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ว่าหมายถึง ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำปรึกษาหารือในเรื่องการปฏิบัติงานรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนในความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการปกครองบังคับบัญชาด้วยระบบคุณธรรม สัมพันธะระหว่างเพื่อนร่วมงาน ว่าหมายถึง ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรักใคร่สามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ศตพร ปิยะนรินาถ (2556 หน้า 21) ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ว่าหมายถึง ความเป็นกันเองการมีสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความช่วยเหลือการแก้ปัญหาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558 หน้า 22) ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ว่าหมายถึง ความใกล้ชิด ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานการได้รับความไว้วางใจ และสามารถจะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจกันและกัน เป็นอย่างดี และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ว่าหมายถึง การสื่อสารทั้งกิริยา

หรือภาษาท่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความเข้าใจกันความร่วมมือในการปฏิบัติงานการให้คำปรึกษาจนเป็นที่รักใคร่ได้รับการยอมรับบรรยากาศความเป็นญาติมิตรและความสามัคคีและการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะบทบาทความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาการปฏิบัติงานร่วมกันมีความเป็นมิตรและเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้พูดคุยเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำปรึกษาพร้อมทั้งสนับสนุนในความก้าวหน้าในหน้าที่ ได้รับความไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ว่าหมายถึง มีความรักใคร่สามัคคีร่วมแรงร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเป็นกันเอง มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในงาน

จิรนนท์ เนื่องนรา (2556 หน้า 24) ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ว่าหมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดไปมั่นคงถาวร ไม่ถูกเปลี่ยนหรือถูกยุบจนทำให้เกิดความหวั่นไหวว่าไม่รู้อนาคตจะเป็นอย่างไร

พัชรี คงดี (2556 หน้า 24) ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงและโอกาส ว่าหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานว่ามีความมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงในชีวิตของการทำงาน

นิทรลดา ปานเย็น (2560 หน้า 25) ได้ให้ความหมายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านมั่นคงและปลอดภัย ว่าหมายถึง ระบบการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและด้วยความเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงินเช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ และการที่ครูมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวท้าวสิทธิของบุคคลอื่น การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุโรคร้ายไข้เจ็บตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ว่าหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์กร ไม่ว่าจะมีความมั่นคงในอาชีพของการทำงาน ความเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกยกเลิกจากการจ้างงานอย่างไม่มีเหตุผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจมาส สมศรี (2553) ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

(ค่าเฉลี่ย 3.88) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับสูง คือ เจตคติที่ดีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และการพัฒนาบุคลากร สำหรับด้านองค์กรในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้า ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร สามารถสรุปได้ ดังนี้ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ด้านบุคลากรลักษณะงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกัน หน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกันทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการไม่มีความแตกต่างกัน

จिरันท์ เนื่องนรา (2556) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากโดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการมากที่สุด ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนด้านที่มีขวัญและกำลังใจน้อยที่สุดคือด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะเรื่องการพิจารณาความดีความชอบมีความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอเพราะพนักงานบางคนยังคิดว่าในองค์กรได้มีการนำระบบอุปถัมภ์แบบเครือญาติเข้ามาปฏิบัติโดยการเอาความดีความชอบให้กับเครือญาติหรือพรรคพวกของตน ที่เป็นฐานคะแนนเสียงก่อนคนที่ไม่ใช่พรรคพวกหรือฐานคะแนนเสียง ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์กรที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่เรียกว่า แบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการศึกษาที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการยางแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ มีจำนวนทั้งหมด 449 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กองพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง , 2563)

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) เท่ากับ จำนวน 212 คน เพื่อความสะดวกต่อการคำนวณการสุ่มตัวอย่างกลุ่มประชากร ดังนั้น ผู้วิจัย

จึงใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจำนวน 220 คน โดยใช้หน่วย
สุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปลายปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน มีจำนวน 6 ข้อ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีจำนวน 20 ข้อโดยเป็นการให้ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้
5 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด, 4 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก, 3 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ใน
ระดับปานกลาง, 2 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย, 1 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข จำนวน 2 ข้อ

1.4 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับขวัญและกำลังใจ กำหนดให้ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 เห็นด้วยอยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย, ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง,
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม
ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ t-test

2.2 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วย
ข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้
วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพ อัตราเงินเดือน ต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

2.2 พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่าพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองให้คำแนะนำปรึกษาพร้อมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้า มีความรักใคร่สามัคคีร่วมแรงร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน และมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรนนท์ เนื่องนรา (2556) ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา อยู่ในปริมาณมาก คือผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

หรือให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในปริมาณมากที่สุด คือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม และยอมรับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญัฐติกร สังข์รูป (2560) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในปริมาณมาก คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร การมีการปรึกษาหารือกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการปกครองบังคับบัญชาด้วยระบบคุณธรรม

1.2 ด้านความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกยกเลิกจากการจ้างงานอย่างไม่มีเหตุผลและมีความมั่นคงในอาชีพของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรนนท์ เนื่องนรา (2556) ทำการศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในปริมาณมาก คือ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานของท่าน มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่านการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ มีความมั่นคงไม่ถูกให้ออกจากงานง่าย การปฏิบัติงานที่ทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศตพร ปิยะนิรนาท (2556) ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองอ่างศิลาอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในปริมาณมาก คือ รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถเป็นอาชีพที่ยั่งยืน

1.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ในปัจจุบัน ได้รับความสะดวกในการให้บริการสวัสดิการเป็นอย่างดี พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันการพิจารณาเงินเดือนประจำปีมีความยุติธรรม เมื่อเดือนสามารถพึ่งพาสวัสดิการของหน่วยงานได้ สวัสดิการเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญัฐติกร สังข์รูป (2560) ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านใน จังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในปริมาณมาก คือ เงินเดือน ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ รายได้และค่าตอบแทนต่างๆ มีความเหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อความต้องการ การขอหรือเบิกสิทธิประโยชน์ต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็วการได้รับความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของรัฐเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ พุทธพงษ์ (2559) ทำการศึกษา เรื่องรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเขตวัฒนา พบว่ารูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ใน

ปริมาณมาก คือ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณปัจจุบัน รู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย เดือดร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้ ได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน

1.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีสถานที่บรรยากาศ จำนวนพนักงาน มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน สอดคล้องกับชั่วโมงการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐติกร สังข์รูป (2560) ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในปริมาณมาก คือ ในสถานที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สถานที่ปฏิบัติงานมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ (2560) ทำการศึกษา เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขโกลก พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในปริมาณมาก คือ สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ในสถานศึกษามีความเป็นมิตรและเป็นกันเองสถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่างๆที่เอื้ออำนวยและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกันทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกัน ไม่ได้เป็นตัวกำหนดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ (2560) ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขโกลก พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขโกลก จำแนกตามเพศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกันทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน ไม่ได้เป็นตัวกำหนดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนากร รุจิมาลัย (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสพบว่า พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน

2.3 พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สถานภาพ ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในงาน ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานแนวคิดของ เบญจมาศ สมศรี (2553) ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานแนวคิดของ สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด พบว่า กำลังพลชั้นประทวนพลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราดที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้

2.4 พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ได้เป็นตัวกำหนดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ (2560) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ศตพร ปิยะนิรนาท (2556) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ระดับการศึกษาต่าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานการยาง

แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่ได้เป็นตัวกำหนดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ (2560) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโข-ลก พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโข-ลก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน

2.6 พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโชค ประยูรยวง (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบญจมาศ สมศรี (2553) ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าพนักงานราชการที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อมองในภาพรวมพบว่าพนักงานราชการที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ชี้ให้เห็นว่า สถานภาพมีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน และอัตราเงินเดือนมีผลต่อเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมและเงินเดือนที่ได้รับให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ปฏิบัติ มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะปัจจุบัน สำหรับเรื่องสวัสดิการควรอำนวยความสะดวกในการให้บริการสวัสดิการเมื่อเดือนร้อนสามารถพึ่งพาสวัสดิการได้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งองค์กร
2. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะ สร้างความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะดูแลในเรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจนกว่าจะเกษียณอายุ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ เช่น ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ควรมีการศึกษาวิจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์กร
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ในส่วนงานอื่นๆ เช่น พนักงานในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในสำนักงานใหญ่
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในเชิงลึกเป็นรายด้านและทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างองค์กรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น เปรียบเทียบระหว่างการยางแห่งประเทศไทยกับหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เอกสารอ้างอิง

- จิรนนท์ เนื่องนรา. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐติกร สังข์ชูป. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นินทร์ลดา ปานยี่น. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เบญจมาศ สมศรี. (2553). แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พัชรี คงดี. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์. ปรินญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มะลิวรรณ ศรีโพธา. (2554). ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่งรัตน์ พุทธิพงษ์. (2559). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตวัฒนา. หลักสูตรวารสารศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศตพร ปิยะนีนานา. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองอ่างศิลาอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมโชค ประยูรยวง. (2558). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. หลักสูตรรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.