

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา:บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด

A STUDY OF WORKERS' MORALE IN THE AUTOMOBILE TIRE
INDUSTRY: A CASE STUDY OF SIAM STEEL CORE
COMPANY LIMITED



นายไกรศักดิ์ ยงกุลวนิช
KRAISAK YONGKULWANICH

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....

พ.ศ.2544

เลขทะเบียน..... 39909

วัน, เดือน, ปี..... 11 ก.ค. 2544

b.	1129 2544
i.	

**A STUDY OF WORKERS' MORALE IN THE AUTOMOBILE TIRE
INDUSTRY: A CASE STUDY OF SIAM STEEL CORE
COMPANY LIMITED**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2001

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT 'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์
นักศึกษา	นายไกรศักดิ์ ชงกุลวณิช
รหัสประจำตัว	41064419
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2544
อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์	ผศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ในการทำงาน ในรายด้านและภาพรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำนวน 140 คน และใช้โปรแกรม SPSS 7.5 for Windows ช่วยในการวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกตามรายได้ในการทำงาน กลับพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1) เพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเพศชายในด้านความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) พนักงานกลุ่มที่สมรสแล้วมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่เป็นโสด ในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน

3) พนักงานที่ระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีขวัญกำลังใจแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่ระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) พนักงานกลุ่มที่รายได้ 9001 บาทขึ้นไป มีขวัญกำลังใจแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ 4500-9000 บาท ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



Thematic Title	A Study of Workers' Morale in the Automobile Tire Industry: A Case Study of Siam Steel Core Company Limited
Student	Mr.Kraisak Yongkulwanich
Student ID.	41064419
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2001
Thematic Advisor	Asst. Prof. Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

The purposes of this research were to study workers' morale in the automobile tire industrial of the Siam Steel Core Company Limited and to compare the differences of morale levels of workers with reference to sex, age, educational level, marital status, period of work time, and income.

The data were collected from 140 workers in Siam Steel Core Company Limited using questionnaire technique. The data were analyzed by SPSS 7.5 for windows Program.

The results were as follows:

1. The workers' morale in the automotive tire industry, A case study of the Siam Steel Core Company Limited was found to be at moderate level.

2. The comparison of the workers' morale, with respect to sex, age, education level, marital status, period of work time, were found to have no statistically different at 0.05 significant level. However, the income was different at 0.05 significant level.

3. The comparison with respect to sum aspect of workers' characteristics were found as follows:

3.1 The morale of the female group is different from the male group in income satisfaction and work conditions.

3.2 The morale of the married status group is different from the single group in position satisfaction.

3.3 The morale of the young staff group (work 1-3 years) is different from the elder staff group (work more than 3 years) in position satisfaction, interpersonal relation with superiors and working conditions.

3.4 The morale of worker who's got income more than 9,001 bath's group is different from worker who's got income 4,500-9000 bath's group in recognition, position advancement, position satisfaction, interpersonal relation with superiors, income satisfaction, and working condition.



กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ข้อคิดและคำแนะนำต่างๆอันจะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปในอนาคต

ขอขอบพระคุณ คุณพันเทพ สุภาไชยกิจ กรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัทสยามสตီลคอร์ค จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์อนุญาตให้เข้าทำการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ และ รศ.ดร.พงษ์ หรรคาล ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาในการจัดทำสารนิพนธ์

ขอขอบพระคุณ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ค จำกัด ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามอย่างตรงตามความเป็นจริง และครบถ้วน รวมถึงเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานบุคคลที่ได้ให้ข้อมูลต่างๆ

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบพระคุณแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ไกรศักดิ์ ขงกุลวณิช

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	6
1.4 ขั้นตอนการศึกษา.....	6
1.5 สมมติฐานของการวิจัย.....	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ความหมายของขวัญ (MORALE).....	10
2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจพนักงานต่อการบริหารงาน.....	13
2.3 ประโยชน์ในการทำการสำรวจขวัญ.....	14
2.4 การสำรวจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	15
2.5 วิธีการประเมินขวัญกำลังใจในการทำงาน.....	17
2.6 ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังใจที่ดี.....	19
2.7 การบำรุงรักษาหรือเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน.....	22
2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	24
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
2.10 บทบาทอุตสาหกรรมยางรถยนต์.....	37
2.11 ประวัติและโครงสร้างองค์กร บริษัทสยามสตีดคอร์ค จำกัด.....	41

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากร.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การรวบรวมข้อมูล.....	45
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....	54
ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	65
ระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส	
ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ในการทำงาน	
4.4 ผลการตอบข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจ.....	75
ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	77
5.2 การอภิปรายผล.....	80
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	99
ก. แบบสอบถาม.....	100
ข. กระบวนการผลิต Steel cord.....	107
ค. ผลลัพธ์การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows 7.5.....	108

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ปริมาณผลผลิตยางธรรมชาติและปริมาณการใช้ยางธรรมชาติ.....	3
ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางของประเทศไทยในช่วงปี 2535-2539	
1.2 ปริมาณการผลิตรถยนต์ในช่วงปี 2535-2540.....	4
1.3 ปริมาณการผลิตยางรถยนต์ในช่วงปี 2535-2540.....	4
1.4 ปริมาณสินค้าออกสำคัญ 10 รายการแรกของไทย.....	5
2.1 ปริมาณการผลิตยางของผู้ประกอบการในไทย ปี 2540	40
4.1 แสดงจำนวนและคำร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามเพศ.....	50
4.2 แสดงจำนวนและคำร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามอายุ.....	50
4.3 แสดงจำนวนและคำร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
4.4 แสดงจำนวนและคำร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	51
4.5 แสดงจำนวนและคำร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตาม.....	51
ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้	
4.6 แสดงจำนวนและคำร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตาม.....	51
รายได้ในการทำงานต่อเดือน	
4.7 แสดงจำนวนและคำร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามหน่วยงาน.....	53
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....	54
ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสติลคอร์ด จำกัด	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....	55
ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสติลคอร์ด จำกัด	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ...	56
ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสติลคอร์ด จำกัด	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ...	57
ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสติลคอร์ด จำกัด	
ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	

4.12	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.... 58 ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.... 59 ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....60 ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.... 61 ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านความพึงพอใจในรายได้
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....62 ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.... 63 ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
4.18	สรุปผลค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกของผู้ตอบ..... 64 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม 10 ด้าน
4.19	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการ..... 65 ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามเพศ
4.20	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการ..... 66 ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามอายุ
4.21	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการ..... 68 ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

4.22	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการ..... 70 ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส	70
4.23	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการ..... 71 ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	71
4.24	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความรู้สึกรัก..... 72 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานเป็นรายคู่	72
4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการ..... 73 ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด จำแนกตามรายได้ในการทำงาน	73



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2.1 แสดงโครงสร้างองค์กรของบริษัทสยามตติลลคอร์ค จำกัด.....	42



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมยางรถยนต์เป็นส่วนหนึ่งในอุตสาหกรรมยางยานยนต์¹ ที่มีความสำคัญต่อประเทศในฐานะอุตสาหกรรมแปรรูปและเพิ่มมูลค่าแก่วัตถุดิบจากภาคการเกษตร คือ ยางธรรมชาติ โดยเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถรองรับการใช้ยางธรรมชาติได้มากที่สุดเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์ยางชนิดอื่น อาทิ ถุงมือยาง รองเท้า เป็นต้น สัดส่วนปริมาณการใช้ยางธรรมชาติในอุตสาหกรรมยางยานยนต์ต่อปริมาณการใช้ยางธรรมชาติในประเทศโดยรวมในช่วงปี 2535-2539 เฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 55 โดยปริมาณการใช้ยางธรรมชาติในอุตสาหกรรมยางยานยนต์เพิ่มขึ้นจาก 65,343 ตัน ในปี 2535 เป็น 92,637 ตันในปี 2539 หรือมีอัตราการขยายตัวโดยเฉลี่ยร้อยละ 10.5 ต่อปี (ตารางที่ 1.1)

อุตสาหกรรมยางรถยนต์เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องตามการพัฒนาของอุตสาหกรรมรถยนต์ และปริมาณการใช้รถยนต์ภายในประเทศ อุตสาหกรรมรถยนต์ได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นโดยขยายตัวเพิ่มขึ้นจาก 327,000 คันในปี 2535 เป็น 360,000 คันในปี 2540 หรือขยายตัวเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 4.5 ต่อปี (ตารางที่ 1.2) เช่นเดียวกันเมื่อดูปริมาณการผลิตยางรถยนต์มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นจาก 6,279 พันเส้นในปี 2535 เป็น 10,548 พันเส้นในปี 2540 โดยมีการขยายตัวเฉลี่ยประมาณร้อยละ 11.20 ต่อปี (ตารางที่ 1.3) เมื่อพิจารณามูลค่าส่งออกสินค้าประเภท ยานพาหนะ อุปกรณ์และส่วนประกอบ (ประกอบด้วย รถยนต์นั่ง รถยนต์พาณิชย์ รถจักรยานยนต์ ยางรถยนต์ และแบตเตอรี่) มีมูลค่าสูงเป็นอันดับสี่ในปี 2542 โดยมีมูลค่าสูงถึง 91,954.10 ล้านบาท (ตารางที่ 1.4)

อุตสาหกรรมยางรถยนต์ ซึ่งเริ่มผลิตภายในประเทศตั้งแต่ปี 2505 ควบคู่กับกิจการประกอบรถยนต์ภายในประเทศโดยในระยะเริ่มต้นของการผลิตยางรถยนต์เป็นไปเพื่อสนองตอบความต้องการภายในประเทศทดแทนการนำเข้า การผลิตยางในระยะแรกส่วนใหญ่ยังคงต้องพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ คงมีเพียงยางธรรมชาติเท่านั้นที่ใช้ผลิตจากภายในประเทศ วัตถุดิบที่สำคัญที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ ได้แก่ แผ่นผ้าใบไทรด์คอร์ดที่ใช้สำหรับขึ้นรูปยางรถยนต์ เส้นลวดที่มีความยืดหยุ่นสูง (บีคไวร์) และสตีลคอร์ด ซึ่งใช้ในการผลิตยางเรเดียลเสริมใยเหล็ก ยางถ่านคาร์บอน (CARBON BLACK) และเคมีภัณฑ์ต่างๆ แหล่งนำเข้าวัตถุดิบที่สำคัญได้แก่ สหรัฐฯ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ เกาหลี อินโดนีเซีย เยอรมัน และได้หวัน เป็นต้น ความต้องการทางด้านวัตถุดิบที่เพิ่มสูงขึ้นโดยลำดับตามการขยายตัวของอุตสาหกรรมการประกอบรถยนต์และตลาดอะไหล่

¹ ยานยนต์ ครอบคลุมถึง รถยนต์ (ประกอบด้วย รถยนต์นั่ง และ รถบรรทุก) และ จักรยานยนต์
เอกสารแนบท้ายร่างกฎกระทรวงกำหนดอัตราภาษีศุลกากรสำหรับสินค้าที่นำเข้าและส่งออก
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รถยนต์ที่เพิ่มสูงขึ้นตามอัตราการผลิตของรถยนต์ ทำให้อุตสาหกรรมขารยนต์ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วทั้งในรูปแบบและวัตถุดิบที่ใช้เพื่อผลิตขารยนต์ที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับความต้องการใช้งานเฉพาะด้านมากขึ้น การลงทุนในอุตสาหกรรมนี้ได้เพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งมีการร่วมลงทุนกับผู้ผลิตขารยนต์รายใหญ่ของโลกที่เข้ามาตั้งฐานการผลิตในประเทศเพื่อรองรับตลาดในประเทศที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถส่งออกได้เพิ่มขึ้นโดยลำดับ จนอาจกล่าวได้ว่าปัจจุบันนี้ประเทศไทยกลายเป็นศูนย์กลางที่สำคัญในการผลิตขารยนต์ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์

เนื่องจากอุตสาหกรรมขารยนต์นี้ส่วนใหญ่เป็นการร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ มีการนำเทคโนโลยีการผลิต การบริหาร การจัดการต่างๆ รวมถึงเครื่องจักร และผู้เชี่ยวชาญเข้ามาภายในประเทศ เพื่อทำการถ่ายทอด เทคโนโลยีต่างๆ ให้กับพนักงานในบริษัทถูก ซึ่งพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีต่างๆ เหล่านี้จะเป็นกำลังหลักในการดำเนินงานต่อไป การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะหากพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดเทคโนโลยีต่างๆ ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจจะลาออก หรือ ทำงานด้วยประสิทธิภาพที่ต่ำ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับบริษัททั้งในด้านการสรรหาพนักงานใหม่ และทำการฝึกอบรม เพื่อทดแทนพนักงานเดิม หรือกรณีที่ทำงานด้วยประสิทธิภาพที่ต่ำก็จะทำให้บริษัทไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่ง หรือสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ รวมทั้งปัญหาสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำซึ่งมีผลกระทบกับอุตสาหกรรมต่างๆ มากมาย

บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด เป็นบริษัทดำเนินการผลิตเส้นลวดสตีลคอร์ดและบิดไวร์ที่มีความยืดหยุ่นสูงที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน(BOI) โดยบริษัทก่อตั้งขึ้นภายใต้กลุ่มบริษัทสยามมิชลินกรุ๊ป ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีการผลิต เครื่องจักร และผู้เชี่ยวชาญจากบริษัทแม่ เข้ามาดังกล่าวข้างต้น

ดังนั้นการศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านจึงมีความจำเป็นและควรมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ เพราะสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินการหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น อันจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**ตารางที่ 1.1 ปริมาณผลผลิตยางธรรมชาติ และปริมาณการใช้ยางธรรมชาติในอุตสาหกรรมผลิต
ภัณฑ์ยางของประเทศไทยในช่วงปี 2535-2539**

	2535	2536	2537	2538	2539
อุตสาหกรรมยางยานยนต์					
ปริมาณการใช้ (ตัน)	65,343	68,228	73,980	86,276	92,637
สัดส่วนต่อปริมาณการใช้ทั้งหมด	55	52	56	56	53
อุตสาหกรรมน้ำยางข้น					
ปริมาณการใช้ (ตัน)	23,749	29,036	32,736	35,583	39,105
สัดส่วนต่อปริมาณการใช้ทั้งหมด	20	22	24	23	22
อุตสาหกรรมรองเท้า					
ปริมาณการใช้ (ตัน)	11,466	12,214	10,379	13,019	14,956
สัดส่วนต่อปริมาณการใช้ทั้งหมด	10	9	8	9	9
ปริมาณการใช้ภายในประเทศ (ตัน)	118,466	130,236	132,195	153,159	173,671
สัดส่วนต่อปริมาณการผลิตทั้งหมด	10	8.5	7.6	8.5	8.9
ปริมาณผลผลิตยางธรรมชาติรวม(ตัน)	1,531,221	1,527,019	1,737,157	1,788,692	1,936,661

ที่มา: รายงานการศึกษา สมศักดิ์ แด่มบุญเลิศและคณะ “โครงการศึกษาวิจัยโครงสร้างปัจจัยการผลิตเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางพารา.” เสนอต่อสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม 2541.

ตารางที่ 1.2 ปริมาณการผลิตรถยนต์ในช่วงปี 2535-2540 (หน่วย: พันคัน)

	2535	2536	2537	2538	2539	2540
ปริมาณการผลิตรถยนต์นั่ง	104	144	110	128	139	112
ปริมาณการผลิตรถบรรทุก	223	276	325	398	408	248
ปริมาณการผลิตรวม	327	420	435	526	547	360

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย และ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 1.3 ปริมาณการผลิตยางรถยนต์ในช่วงปี 2535-2540 (หน่วย: พันเส้น)

	2535	2536	2537	2538	2539	2540
ปริมาณการผลิตยางรถยนต์นั่ง	3,900	4,400	5,500	6,200	7,300	7,280
ปริมาณการผลิตยางรถบรรทุก	2,379	2,604	2,682	3,322	3,629	3,268
ปริมาณการผลิตรวม	6,279	7,004	8,182	9,522	10,929	10,548

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย

หมายเหตุ : ยางรถยนต์นั่ง และยางรถบรรทุกเป็นข้อมูลเฉพาะกลุ่มบริษัทร่วมทุนรายใหญ่ 3 ราย ได้แก่ บริษัท ไทยบริดจสโตน (จำกัด) บริษัทสยามไทร์ และ สยามมิชลิน จำกัด และ บริษัทก๊วยเฮียร์(ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 1.4 ปริมาณสินค้าออกสำคัญ 10 รายการแรกของไทย (หน่วย: ล้านบาท)

รายการ	2540	2541	2542	2542(ม.ค.-ก.ย.)	2543(ม.ค.-ก.ย.)
1 เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	220,302.70	320,525.60	304,982.20	221,367.30	239,702.50
2 แผงวงจรไฟฟ้า	75,837.70	93,833.10	111,767.40	76,601.20	122,435.10
3 เสื้อผ้าสำเร็จรูป	97,135.90	123,133.00	110,356.50	79,118.70	93,090.20
4 ยานพาหนะ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	48,419.60	68,348.40	91,954.10	64,301.50	86,308.80
5 เม็ดพลาสติก	23,980.20	40,786.30	46,025.80	33,421.20	55,096.10
6 เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ	43,578.80	58,058.20	47,233.40	32,022.50	53,191.70
7 อาหารทะเลกระป๋อง	49,309.30	67,952.10	65,956.60	44,337.90	47,488.50
8 อัญมณีและเครื่องประดับ	55,622.30	57,350.50	59,820.90	40,899.90	46,292.30
9 ข้าว	65,093.40	86,803.10	73,812.10	51,533.40	43,459.60
10 กุ้งสดแช่เย็น แช่แข็ง	47,183.90	58,343.30	48,348.20	33,653.70	42,520.40
รวม 10 รายการ	726,463.80	975,133.60	960,257.00	677,257.50	829,585.20
อื่นๆ	1,080,218.20	1,272,955.90	1,253,991.70	895,365.80	1,152,529.90
มูลค่ารวม	1,806,682.00	2,248,089.40	2,214,248.70	1,572,623.30	1,982,115.00

ที่มา : ศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจการค้าโดยความร่วมมือของกรมศุลกากร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีบริษัทสยามสตีดคอร์ค จำกัด 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีบริษัทสยามสตีดคอร์ค จำกัด โดยจำแนกตามภูมิหลัง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ในการทำงาน

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ โดยใช้กรณีศึกษา บริษัทสยามสตีดคอร์ค จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทหนึ่งในอุตสาหกรรมยางรถยนต์

1.4 ขั้นตอนการศึกษา

1.4.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.4.2 สร้างเครื่องมือวัด ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

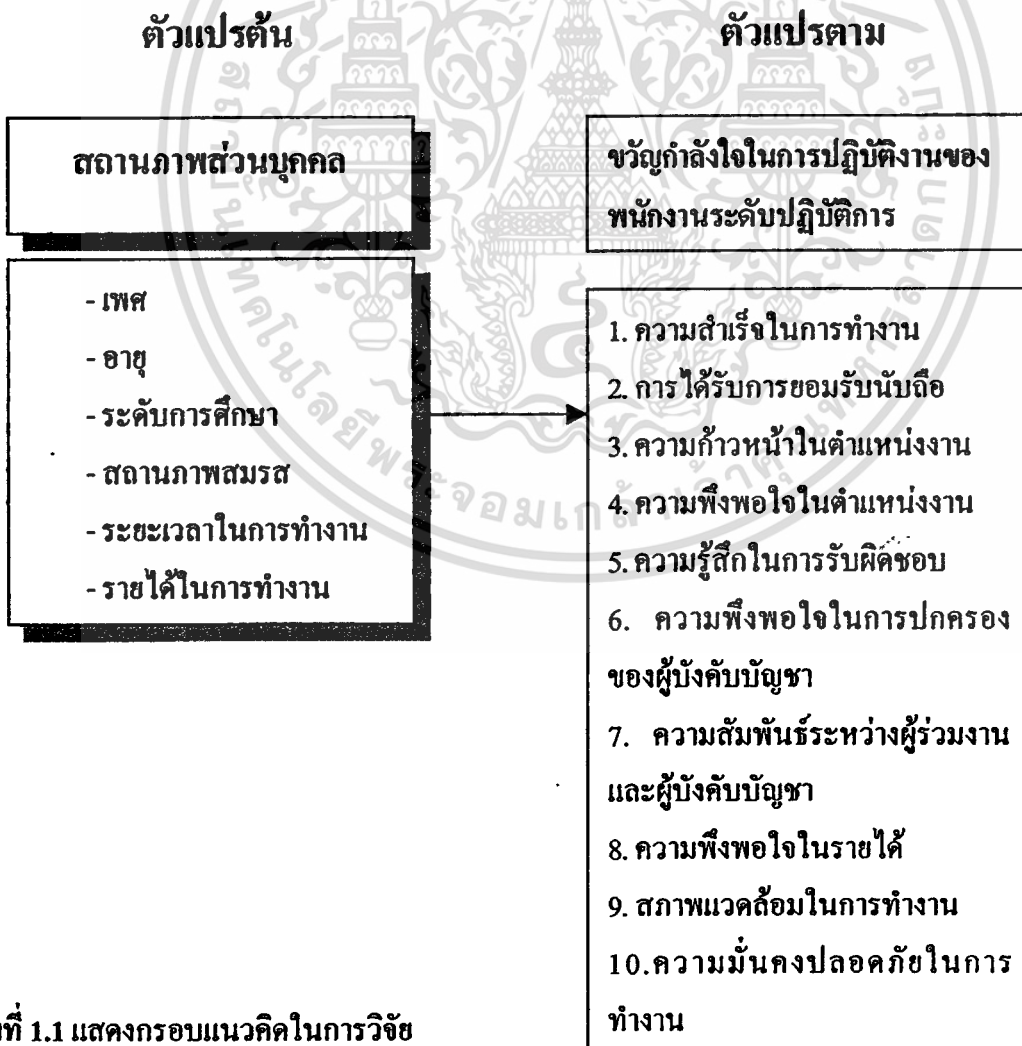
1.4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา

1.4.4 วิเคราะห์ข้อมูล

1.4.5 สรุปอภิปรายผล และจัดทำข้อเสนอแนะ

1.5 สมมติฐานของการวิจัย

- 1.5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการชายและหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี อายุ ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.5.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.5.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.5.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.5.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ในการทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยจัดระดับเป็นพนักงานปฏิบัติการของบริษัท สยามสตีล คอร์ป จำกัด

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน แล้วแสดงออกในทางอารมณ์ ตามเจตคติของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม เป็นท่าทีของสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพของงานในแต่ละด้านดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ผลสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือการได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ เพื่อให้วุฒิการศึกษาสูงขึ้น หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง และได้รับการพิจารณาความดีความชอบ
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน หมายถึง งานที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์ งานที่ไม่น่าเบื่อหน่าย
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบ รวมถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่พนักงานได้ใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาการใช้อำนาจความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของตน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานผู้ร่วมงานคนอื่นและกับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี
8. ความพึงพอใจในรายได้ หมายถึง ความพอใจค่าตอบแทนต่างๆ ที่พนักงานได้รับในรูปของเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ตลอดจนสวัสดิการประเภทต่างๆ
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน มีความสะดวกสบาย สะอาด มีวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอแก่การปฏิบัติงานและจัดไว้เหมาะสมพร้อมที่จะใช้งาน
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในอาชีพ ว่าองค์กรไม่เลิกจ้างเมื่อไรก็ได้ และองค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี ไม่เลิกล้มกิจการไปง่าย มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ได้รับความเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากโรคภัยไข้เจ็บ ปลอดภัยจากโจรภัย และความรู้สึกว่ามีการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัย

เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของบุคคล แบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุเต็มปีของพนักงานนับถึงวันครบแบบสอบถามการวิจัย

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานโดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ โสด สมรสแล้ว หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเข้าทำงานกับบริษัท สยามสติลคอร์ด จำกัด แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ อายุงานต่ำกว่า 1 ปี อายุงาน 1-3 ปี และอายุงาน 3 ปีขึ้นไป

รายได้ในการทำงาน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานเท่านั้น แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 4500 บาท รายได้ 4500-9000 บาท และ 9001 บาทขึ้นไป

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงสภาพขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามสติลคอร์ด จำกัด

1.7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.7.3 ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ ซึ่งจะนำไปสู่สภาพขวัญกำลังใจที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

บทที่ 2

ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหาทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีลำดับดังนี้

- 2.1 ความหมายของขวัญ (Morale)
- 2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจพนักงานต่อการบริหารงาน
- 2.3 ประโยชน์ในการทำการสำรวจขวัญ
- 2.4 การสำรวจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 2.5 วิธีการประเมินขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 2.6 ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังใจที่ดี
- 2.7 การบำรุงรักษาหรือเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 บทบาทอุตสาหกรรมยางรถยนต์
- 2.11 ประวัติและโครงสร้างองค์กร บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด

2.1 ความหมายของขวัญ (Morale)

มีผู้ให้คำนิยามของขวัญ (Morale) หลายหลายแง่มุม ดังนี้

กฤษณา สักคี่ศรี (2534 : 322) กล่าวว่า ขวัญ คือ ภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน แล้วแสดงออกในทางอารมณ์ ตามเจตคติของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม เป็นท่าทีของสภาพจิตใจของ แต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพของงาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 151,153) กล่าวว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉเมย ความหวาดระแวงและขาดความเชื่อมั่น ดังนั้นขวัญจึงขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและรู้จุดมุ่งหมายของตนเองว่าเหมือนหรือใกล้เคียงกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

อำนาจ แสงสว่าง (2536 : 117) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นท่าทีต่อกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขวัญในอุตสาหกรรมเป็นผลจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ได้รับการยอมรับนับถือ การมีสัมพันธภาพต่อกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีความผูกพันกับองค์กร และการมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 66) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับที่พึงพอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำสิ่งอื่นต่อไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เมื่อถูกจูงใจ และยังรวมถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลในกลุ่มและความรู้สึกผูกพันร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มอีกด้วย ในด้าน ความรู้สึก ความสนใจ ความพึงพอใจ และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มบุคคล

สุพล ทองคลองไทร (2527 : 52-55) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพยายามเพื่อต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆที่มาขัดขวางจนสุดความสามารถและพยายามไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นความพึงพอใจร่วมกัน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มในอันที่จะทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

แน่นน้อย พงษ์สามาร (2519 : 225) กล่าวว่า ขวัญในทางธุรกิจและอุตสาหกรรม หมายถึง การตอบสนองที่มนุษย์รู้สึกตนได้รับจากการทำงานของตน และขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรวมกลุ่มด้วย กล่าวคือ หากมนุษย์รู้สึกว่าคุณและผู้ร่วมงานอื่นๆในองค์กรได้รับการตอบสนองอย่างพอเหมาะพอดี กับที่สมควรจะได้รับแล้ว เขาก็จะรู้สึกมีขวัญดี และการตอบสนองนี้มิได้รับจากฝ่ายนาชจ้างแต่เพียงเดียว แต่ยังหมายถึงความถึงการตอบสนองทุกชนิดที่มนุษย์ควรจะได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการทำงานแต่ละอย่าง

วิจิตร อาวะกุล (2542 : 223) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ทำงาน (Work Situation) เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่จะมุ่งหน้าทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2505: 271-272) ได้ให้ความหมายของ ขวัญ หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือ วัตถุประสงค์ของแต่ละคนทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางเอาไว้

กฤษณเนตร พันธุมโพธิ (2528 : 4) ได้ให้ความหมายของ ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกตอบโต้ของคนในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ตนเองประสบและเกี่ยวข้องและก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ทั้งในทางที่องค์กรต้องการและไม่ต้องการ ขวัญในองค์กรจะประกอบด้วยขวัญของแต่ละคนซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลในองค์กร แต่เมื่อคนอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะก็จะทำให้

เกิด ขวัญของกลุ่ม ซึ่งขวัญของบุคคลและขวัญของกลุ่มในองค์การไม่สามารถแยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดได้

สุปราณี ศรีฉัตรากิมข (2524 : 225) ได้กล่าวว่า ขวัญในทางธุรกิจอุตสาหกรรม หมายถึง การตอบสนองที่มนุษย์รู้สึกกว่าคนได้รับจากการทำงาน และขวัญไม่เป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นส่วนตัว แต่เป็นความรู้สึกในการรวมกลุ่ม คือ ถ้าหากมีความรู้สึกกว่าคนและผู้ร่วมงานในองค์การได้รับการตอบสนองอย่างพอเหมาะตามที่ควรจะได้รับแล้ว ก็จะรู้สึกมีขวัญดี และการตอบสนองเช่นนี้มิได้หมายถึงการตอบสนองที่จะได้รับจากฝ่ายนายจ้างแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายถึงการตอบสนองทุกชนิดที่มนุษย์จะได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมในการบริหาร เป็นต้น

เสนาะ ดิเชาว์ (2539 : 298) กล่าวว่า ขวัญ คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ ขวัญเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคนแต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพทางจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรง กับเป้าหมายในการทำงานของบุคคลและกระบวนการขององค์การ หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์การ

Blum & Naylor (1968 : 391) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง การมีความรู้สึกในส่วนของคนงานว่าได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนงานโดยมีการยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกันและมีความเชื่อมั่นในผลอันเป็นที่ต้องการของเป้าหมายเหล่านั้น

Dale Yoder (1959 : 445) กล่าวว่า ขวัญในลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงานว่า ขวัญ คือ องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน โดยถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกรักงาน รู้สึกผูกพันต่องาน และรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี แต่ถ้ารู้สึกตรงกันข้าม แสดงว่า มีขวัญไม่ดีหรือขวัญต่ำ

Ralph C. Davis (1951 : 416) ให้ความหมายของขวัญว่า ขวัญ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความมีอารมณ์ดี และความมั่นใจ เป็นต้น

F.J.Roethlisberger (1968) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญที่ยิ่งใหญ่ แม้ว่าบางสิ่งบางอย่าง จะมีความไม่แน่นอนแฝงอยู่ หรือบางครั้งเป็นเพียงแต่ภาพลวงตา แต่ทว่าเป็นสิ่งซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ของแต่ละคนในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือภายในองค์การทั้งหมดมากกว่าเป็นเรื่องของคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ

Dale S. Beach (1961) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวพัน กับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสุขกายสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

Herbert J.Chruden & Arthur & W.Sherman (1968) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง กำลังขวัญของกลุ่มซึ่งอาจจะมีมากน้อยตามความร่วมมือ ร่วมใจของคนในกลุ่มนั้น รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และหมายถึงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของเขาว่ามีชีวิตของความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้าเจตคติส่วนตัวของแต่ละคนดีก็จะนำไปสู่กำลังขวัญของกลุ่มดีตามไปด้วย

ความหมายขวัญมีผู้ให้ความหมายหลากหลายข้างต้น ผู้ดำเนินการวิจัยเลือกความหมายตามแนวของ กฤษณา ศักดิ์ศรี เป็นแนวทางหลักและของท่านอื่นๆเป็นองค์ประกอบในแต่ละด้าน ดังนี้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความหมายว่า ภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน แล้วแสดงออกในทางอารมณ์ ตามเจตคติของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม เป็นทำที่ของสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพของงาน ใน 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจพนักงานต่อการบริหารงาน

การเสริมสร้างขวัญของพนักงานให้อยู่ในสภาวะปกติหรือดีขึ้นนั้นย่อมก่อให้เกิดผลดีนานัปการ ธุรกิจอาจจะได้รับผลผลิต (Productivity) ที่สูงขึ้น พนักงานที่มีขวัญกำลังใจสูงมักจะมีแนวโน้มประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไปด้วย

ในการทำงานนั้น ลำพังแต่เพียงการจัดเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมเพียงและฝึกฝน พนักงานให้มีความชำนาญ หาได้เพียงพอไม่ พนักงานที่ทำงานต้องมี ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความพอใจส่วนตัว(Personal satisfaction) และความตั้งใจอันดีที่จะทำงานอย่างร่วมกัน รวมอยู่ด้วย จึงจะทำให้ผลงานที่ทำออกมาบรรลุเป้าหมายหรือมีผลผลิตสูงขึ้น องค์ประกอบต่างๆเหล่านี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานอันสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การ การบำรุงขวัญกำลังใจพนักงานให้ดี มีแต่ผลดีที่จะเกิดขึ้นกับองค์การอย่างแน่นอน

การบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความพอใจ โดยพนักงานแต่ละท่านมีความมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรง
เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล้า และพยายามที่จะสร้างไว้ซึ่งความสัมพันธภาพอันดีกันระหว่างกันและกันในหมู่สมาชิก โดยมีความมุ่งหวัง จะให้ภาระหน้าที่การงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ได้โดยการส่งเสริมให้พนักงานในองค์การมีขวัญกำลังใจสูง ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจพนักงานต่อการบริหารงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 342-343) และ เสนาะ ดิเฮว (2539 :302) กล่าวไว้คล้ายกัน พอจำแนกได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การเกิดผล ในการควบคุมความประพฤติโดยที่ทุกคนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group effort) ที่สามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นใจ และศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน

2.3 ประโยชน์ในการทำการสำรวจขวัญ

ผู้บริหารควรถือว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญต่อองค์การหรือบริษัทที่จะทำให้ธุรกิจดำเนินไปและประสบความสำเร็จมีกำไร ลูกค้าพึงพอใจในสินค้าและบริการ ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงหรือตระหนักในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสำรวจขวัญของพนักงานอยู่เสมอ ซึ่งจะมีประโยชน์หลายประการ(พงศ์ ทรดาล , 2540:96-97 และกฤษณา ศักดิ์ศรี,2534:324-325) กล่าวไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่วไป ในบริษัท คือ ผู้บริหารจะทราบระดับของขวัญในองค์กร โดยผู้บริหารศึกษาในฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายซ่อมบำรุงรักษา ฯลฯ เป็นต้น เพื่อที่ว่า พนักงานมีความรู้สึกละเอียดเกี่ยวกับงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นเครื่องมือวินิจฉัยที่สำคัญในการมองปัญหาของพนักงาน เช่น บริษัทแห่งหนึ่งทำการเปลี่ยนแปลงนโยบายบางอย่าง และบริษัทต้องการที่จะตรวจสอบปฏิกิริยาของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

2. การสำรวจขวัญทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณค่า จะเกิดกระแสนของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทาง เมื่อมีการวางแผนสำรวจ ทำการสำรวจ และปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้น การติดต่อสื่อสารขึ้นเบื้องบน (Upward communication) จะให้ผลเป็นพิษ ถ้าหากพนักงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น ไม่ว่าจะโดยการสัมภาษณ์หรือแบบสอบถาม ถึงสิ่งที่อยู่ในความคิดของเขา แทนที่จะตอบคำถามแต่เฉพาะสิ่งที่ปรากฏอยู่ในความคิดของผู้บริหารเท่านั้น

เมื่อมีการทำการสำรวจเกิดขึ้นพนักงานเริ่มมีความรู้สึกว่ามีอำนาจบริหารเห็นความสำคัญ ทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร ดังนั้นการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ

3. ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างจริงจังของผู้บริหารในสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกดีขึ้นต่อผู้บริหารที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใดก็คือเจตคติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะเมื่อปัญหาพูดกันมากๆ เกี่ยวกับเจตคติ ทำให้ผู้บริหารสำนึกในเรื่องขวัญ บางบริษัทใช้การสำรวจขวัญเพื่อชักจูงให้บางคนในคณะบริหารได้สำนึกในเรื่องขวัญ ถ้าหากว่าการสำรวจขวัญของคนงานไม่ได้ให้อะไรมาเกินไปกว่าทำให้เจตคติของผู้บริหารในด้านมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น หรือสดใสขึ้นเป็นครั้งคราวก็ตาม ก็ควรถือว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมีคุณค่าคุ้มทุนที่ลงไปมากนัก

ถ้าบุคคลภายนอกองค์กรมาทำการสำรวจก็อาจจะสามารถทำให้ฝ่ายบริหารเกิดการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ คือ ผู้บริหารจะเกิดการระมัดระวังเพิ่มขึ้น

4. การสำรวจขวัญจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบอะไรบางอย่างที่พนักงานต้องการ โดยปกติในการสำรวจนั้นพนักงานจะได้รับโอกาสที่จะแสดงความรู้สึกว่า หัวหน้าของพวกเขาทำงานกันอย่างไร เช่น การมอบหมายงานและการให้คำแนะนำในการทำงานอย่างเพียงพอ ความเพียงพอของค่าจ้าง เป็นต้น และทำให้ทราบชนิดของการอบรมต่างๆที่หัวหน้ากลุ่มต่างๆควรจะได้รับ

5. การสำรวจขวัญเป็นประโยชน์ทั้งผู้บริหาร คนงานและสหภาพแรงงาน เพราะจะเป็นข้อมูลในการทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

อำนาจ แสงสว่าง (2536 :120) ได้กล่าวเสริมถึงประโยชน์ที่จะได้รับการประเมินหรือสำรวจขวัญของพนักงานในการทำงาน คือ ทราบแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงองค์การ วิธีการทำงาน การนิเทศงาน การฝึกอบรมพนักงาน ให้เหมาะสมและทันกับสถานการณ์ และจะได้รับผลดีเป็นส่วนร่วมขององค์การในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทุกคน ทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจการได้อย่างก้าวหน้า มั่นคง และมีชื่อเสียงในการประกอบธุรกิจ

2.4 การสำรวจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดการสำรวจขวัญหรือการวัดขวัญในการทำงานของพนักงาน ซึ่งต้องกระทำอยู่เป็นประจำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 221-241) ได้กล่าวถึง การสำรวจขวัญหรือการวัดขวัญ คือ การวัดท่าที (Attitude) และ ความคิดเห็น (Opinion) โดยเฉลี่ยของคนในกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Norman R.F.Maier (1965:47-61) ได้ให้คำจำกัดความของ ท่าทีหรือทัศนคติ (Attitude) คือ ลักษณะหรือสภาพทางจิตของมนุษย์ซึ่งจะเป็นเครื่องกำหนดความคิดเห็นของมนุษย์บางส่วน หรือ กล่าวว่า ท่าที คือ จุดยึด (Frame of references) ที่มีมนุษย์มีอยู่และจุดยึดนี้จะมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนเป็นถึงกระตุ่นพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย ท่าทีจะถูกกำหนดโดยประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยที่บุคคลผู้เป็นเจ้าของท่าทีบางอย่างนั้นไม่สามารถอธิบายหรือให้เหตุผลได้ว่าตัวเขาเองมีความรู้สึกนึกคิดเช่นนั้นได้อย่างไร ท่าทีของมนุษย์เป็นสิ่งที่ค่อนข้างสม่ำเสมอ มีท่าทีอย่างไรก็มักจะมีท่าทีอย่างนั้นอยู่เสมอไป แต่ถ้าผ่านการหล่อหลอมที่ดีก็อาจเปลี่ยนแปลงได้บ้าง

ความคิดเห็น (Opinions) คือ การแสดงออกซึ่งวิจารณ์ฐานที่มีต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ ดังนั้นความคิดเห็นจึงเป็นสิ่งที่แคบกว่าท่าที ในขณะที่ท่าทีเป็นสิ่งที่แสดงความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ความคิดเห็นจะเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ เช่น หาก นาย ก. มีความรู้สึกชอบ (ท่าที) ผู้บังคับบัญชาของเขามาก เขาก็จะให้เหตุผลต่อการกระทำของผู้บังคับบัญชาของเขาในทางที่ดีต่อการเดินตรวจตราดูแลความเรียบร้อยในโรงงานว่า ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่พนักงานดี (ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา) และ หากนาย ข. ไม่ชอบผู้บังคับบัญชาเลย (ท่าที) ก็จะให้เหตุผลว่า ผู้บังคับบัญชาชอบจับผิด (ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา)

เด่นพงษ์ พลตะคร (2511: 126-130) ได้กล่าวเสริมไว้ว่า ท่าทีกับความเห็นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันอยู่มาก ท่าทีของคนสามารถกำหนดความหมายหรือตีความหมายของสิ่งต่างๆ ไปตามท่าที ไม่ว่าข้อเท็จจริงจะเป็นอย่างไรก็ตามหรือพฤติกรรมของผู้มองข้อเท็จจริงจะเปลี่ยนแปลงไปตามท่าทีของเขา

แน่งน้อย พงษ์สามารถ กล่าวว่า ในการวัดระดับ ขวัญ ท่าที และการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ทำได้โดยการส่งแบบสอบถามให้พนักงานโดยตรง โดยให้พนักงานเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง โดยใช้เอกสารสำรวจ 2 ชนิด คือ

1. Attitude scales เป็นการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องต่างๆ ความคิดเห็นส่วนตัวที่พนักงานหนึ่งคนต่อเรื่องราวหลายๆชนิดขององค์การ อาจสรุปเป็นท่าทีของพนักงานคนนั้นได้ และท่าทีของหลายๆคนในกลุ่มแต่ละกลุ่มก็นำมาพิจารณาเป็นขวัญของกลุ่มคนกลุ่มนั้นได้

2. Opinion Surveys เป็นการสำรวจความคิดเห็นมีลักษณะในการให้เหตุผลเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง คำถามที่นิยมใช้ในแบบสำรวจความคิดเห็นส่วนใหญ่มักเป็นคำถามที่ต้องการคำตอบง่ายๆ เพียง ใช่ ไม่ใช่ หรือ ให้คิดเครื่องหมาย ถูก หรือ ผิด ตรงข้อความที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ในการสำรวจขวัญ บางครั้งใช้แบบสอบถามที่สำรวจทั้งท่าทีที่ทั่วไปของพนักงานและความคิดเห็นที่เขามีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรงพร้อมกันไปด้วย ท้ายแบบสอบถามอาจมีข้อความระบุให้ผู้ตอบมีโอกาสเขียนคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือคำแนะนำต่างๆ เพิ่มเติมได้

การสำรวจขวัญหรือการวัดขวัญ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 1992 : 156-158) แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แบบอัตนัย (Subjective Measurement) การวัดขวัญแบบนี้เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเรียกว่า สังคมมิติ (Sociometry) ผู้สร้างมิตินี้เพื่อใช้ในการวัดขวัญ คือ โมโรโน (Morano) และ เจนกินส์ (Jenkins)

ความมุ่งหมายของการใช้สังคมมิติ ก็เพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับ ความชอบและไม่ชอบ ในระหว่างสมาชิกในกลุ่ม วิธีการที่ใช้ เป็นการถามสมาชิกแต่ละคนให้บอกรู้เพื่อนในกลุ่มที่ชอบและผู้ที่ตนไม่ชอบในพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และถูกนำไปใช้ในการอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาการทำงานในกลุ่ม โดยให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่า เป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้าที่ดี เป็นคนที่ยุติธรรมต่อทุกฝ่าย และนำชื่อที่ได้มาเขียนเป็นแผนผังเชื่อมโยงกัน บุคคลที่เป็นหัวหน้าจริงๆ และเมื่อนำมาเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริงแต่ในการทำสังคมมิติ สมาชิกในกลุ่มเลือกผู้อื่นให้เป็นหัวหน้า บุคคลที่ได้รับเลือกก็เป็นดาวของกลุ่ม บางคนไม่ได้รับเลือกเลยเป็นลักษณะคนที่ถูกทอดทิ้งจากกลุ่ม

2 แบบปรนัย (Objective Measurement) ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติเป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ โดยเป็นการตั้งคำถามแล้วจะมีตัวเลือกให้เลือก ซึ่งอาจจะหลายตัวเลือกหรือแบบให้ตอบผิดหรือถูก หรือมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ จากน้อยไปหามาก หรือให้ลงความคิดเห็นอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรที่ได้กำหนดไว้ เช่น เสมอ บ่อย ปากกลาง น้อยครั้ง หรือไม่เคย เป็นต้น

การวัดและประเมินขวัญอาจจะใช้การสำรวจควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบปรนัย รวมทั้งอาจจะนำเทคนิคการสัมภาษณ์มาช่วยให้การสำรวจขวัญได้เที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

2.5 วิธีการประเมินขวัญกำลังใจในการทำงาน

วิธีการประเมินขวัญกำลังใจในการทำงาน มีวิธีการที่ใช้กันอยู่ในองค์กร บริษัท ห้างร้านต่างๆ Michael J. Jucius (อ้างใน กฤษฎดา ศักดิ์ศรี:2534:335-336) และอานวย แสงสว่าง (2536:120-122) ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในการวัดขวัญ การสร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามเรื่องขวัญจำต้องพิจารณาอย่างพิถีพิถัน เพื่อที่จะตั้งคำถามให้ ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทั้งหมด และลักษณะของคำถามนั้นจะต้องมีลักษณะที่จะให้ได้ข้อมูลที่ ต้องการเกี่ยวกับกำลังขวัญสมบูรณ์ครบถ้วน แบบคำถามที่นิยมใช้กันทั่วไป มีอยู่ 4 แบบ คือ แบบ หัวข้อเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (Agree-disagree item) แบบการเลือกคำตอบข้อที่ถูกที่สุด (Multiple-choice questions) แบบกรอกรายการ(Check list of item) แบบคำถามที่ให้ตอบตามความ เห็นได้อย่างกว้างขวางในตอนท้ายสุด (Open-ended questions)

เมื่อได้แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องขวัญ แล้วให้พนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทุกคำถาม โดยพนักงานไม่ต้องลงชื่อผู้ตอบ เพื่อช่วยรักษาความลับของผู้ตอบ และเปิดโอกาสให้ผู้ตอบมีเสรี ภาพในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เมื่อพนักงานตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้ทำการประเมิน ขวัญจะต้องดำเนินการจัดทำเป็นข้อมูลทางสถิติของคำถามแต่ละข้อ เพื่อดูแนวโน้มของพนักงาน ส่วนใหญ่ว่า มีความรู้สึกและความคิดเห็นในเรื่องใด ไปในแนวทางบวกหรือ แนวทางลบ ถ้าผลการ ประเมินขวัญในคำถามข้อใดออกมาเป็นไปในแนวทางลบ ผู้บริหารก็จะต้องนำมาพิจารณา และหา แนวทางพัฒนา แก้ไข และปรับปรุงให้ดีขึ้น

วิธีนี้เป็นวิธีการสำรวจเจตคติและความคิดเห็นของพนักงานอย่างเป็นทางการ โดยบริษัท อาจจะว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการสำรวจในเรื่องนี้โดยตรง

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีที่มีประโยชน์ในการวัดขวัญ การสัมภาษณ์นี้จะต้อง เหยี่ยวน้ำกันเป็นส่วนตัว แลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนะต่างๆ แก่กัน แต่การสัมภาษณ์จะไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ หากกระทำโดยไม่กำหนดกฎเกณฑ์แน่นอน (Casual) ทำโดยไม่มีแผน และทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ในทางปฏิบัติผู้สัมภาษณ์จะต้องหา ทางให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้สึกเป็นอิสระและพูดกันอย่างเปิดเผย

การสัมภาษณ์เพื่อประเมินขวัญของพนักงาน สามารถสัมภาษณ์พนักงานได้ทุกคนสำหรับ หน่วยงานขนาดเล็กมีพนักงานไม่มากนัก แต่ถ้าเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีพนักงานมาก ก็มีความจำ เป็นที่จะต้องทำการคัดเลือกพนักงานให้เป็นผู้แทนของพนักงานจำนวนหนึ่งในการเข้าสัมภาษณ์ การคัดเลือกพนักงานก็ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง หรือ อาจจะใช้วิธีการคัดเลือกผู้แทนพนักงานก็ได้

จุฬา เทียนไทย และ พรรณพิมล ก้านนก (2530 : 102) ได้กล่าวเสริมว่า บริษัทอาจใช้วิธี การสอบถามผู้ที่กำลังจะออกไปจากบริษัท ว่าเป็นเพราะเหตุผลใดที่ทำให้เขาลาออกไปอยู่ที่อื่น ทั้ง นี้เพราะบริษัทมักคิดว่าผู้ที่กำลังจะพ้นหน้าที่ไปย่อมจะให้รายละเอียดได้เป็นอย่างดีโดยไม่ปิดบัง แต่อย่างไรก็ตามวิธีนี้ยังเรียกได้ว่ามีข้อจำกัดอยู่มากเพราะโดยทั่วไป เมื่อพนักงานจะออกไปอยู่ที่อื่น พนักงานมักจะต้องการใบผ่านงานให้บริษัทเดิมให้การแนะนำ รับรองตัวเขาในเรื่องของการทำงาน และความประพฤติต่างๆ ดังนั้น พนักงานจึงไม่พยายามแสดงปฏิกิริยาอะไรออกมาอย่างเด่นชัดและ จะเก็บความไม่พอใจเอาไว้ดังเดิม เพราะกลัวว่า หากพูดอะไรออกไปคนอาจจะได้คำรับรองที่ไม่ดีก็ เองสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นได้ อย่างไรก็ตามวิธีการสอบถามในลักษณะเช่นนี้นับว่าบางทีก็ให้ผลดีพอสมควรเช่นกัน ถ้าบริษัทใช้วิธีขอให้พนักงานได้เข้าไปทำงานในที่แห่งใหม่ได้สักพักหนึ่งก่อน แล้วบริษัทจึงจะเริ่มสอบถาม เพราะในขณะนั้นพนักงานจะได้ไม่กังวลในเรื่องการได้รับรองจากบริษัทเดิม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้มากขึ้นและเป็นหนทางที่ดีที่สุด หรือใช้วิธีการสอบถามพนักงานที่คนมีความสนิทสนมเป็นพิเศษเพื่อทราบเจตคติของพนักงานคนอื่นๆ ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลและรู้ต้นเหตุที่ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่ดีได้ แต่อย่างไรก็ตามวิธีนี้ต้องอาศัยความละมุนละม่อมและความรอบคอบเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากมีพนักงานคนหนึ่งคนใดรู้ว่าผู้บริหารมีคนที่คอยสืบข่าวอยู่ในหมู่ของตนก็จะทำให้วิธีนี้ไร้ผลโดยสิ้นเชิง และอาจจะนำไปถึงปัญหาการขัดแย้งแตกสามัคคีได้เช่นเดียวกัน

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่ดีในการสำรวจขวัญ หรือวัดขวัญว่ามีมากน้อยแค่ไหน ซึ่งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชา อำนาจงานและความคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตการณ์อาจจะร่วมสนทนาคำพูดหรือสังเกตการปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมการแสดงออกต่างๆ และก็นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญของ พนักงานได้อย่างแน่นอน

4. การเก็บประวัติ (Record-keeping) จะเป็นประโยชน์อย่างมาก หากกระทำอย่างเป็นระบบที่ดี ประวัติที่รวบรวมขึ้นควรมีเรื่องการขาดงาน การเจ็บป่วยและมีการบันทึกไว้เป็นรายบุคคลอย่างย่อๆ และ ประวัติที่จัดทำขึ้นควรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ และเชื่อถือได้

2.6 ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังใจขวัญที่ดี

อุทัย หิรัญโต และมนตรี เจนวิทย์การ (2510 :117) ได้กล่าวว่า กำลังขวัญไม่ใช่สิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขึ้น หรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่กำลังใจขวัญของพนักงานที่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนามาตลอดเวลา อันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครอง การบังคับบัญชาที่ดีและการจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่นๆอีกเป็นอันมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและท่าทีของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนฐานะขององค์กร เป็นต้น ลักษณะสำคัญของขวัญประการหนึ่งคือ ขวัญที่มีอยู่แล้วประจักษ์แก่ตา เกิดขึ้นได้ยาก แต่สูญสิ้นไปเร็ว

Ralph C. Davis (1951: 553) กล่าวว่าไว้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังใจขวัญดีประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักกว่าตนเป็นผู้นำ เป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญมาก

2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบ หากการมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัด ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้การปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญของเขาด้วย แต่ถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็เกิดขึ้นตามมา ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้ผลงานมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงาน (Working Conditions) มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก และมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด เรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทได้สะดวก เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสุขสบายใจ ไม่รู้สึกไร้ค่า หรือมีอารมณ์ขุ่นมัว ขวัญของเขาก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม พนักงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วย

สภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่เป็นระบบกฎเกณฑ์ จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

5. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การ ผู้บริหารและเพื่อร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์การแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

6. สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีกำลังใจขวัญดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในที่ทำงานแล้ว ต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงาน เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังคงคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วไปของแต่ละบุคคลซึ่งเปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมาอยู่เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กาญจนาพร เรืองรจิตปกรณ์ (2530 : 225) ได้กล่าวเสริมไว้ว่า สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากตัวนั้นเอง หรือจากสิ่งอื่น เช่น ปัญหาครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตนี้มีผลต่ออย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว บุคคลนั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

7. มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยดี ไม่มีปัญหาใดๆ ที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้น เข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงาน หมั่น

8. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใดๆ เกี่ยวกับศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาจราจร แหล่งที่อยู่อาศัย และอื่นๆ

9. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ ผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้อย่างดี เช่น ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหา บทบาทการควบคุมดูแลเป็นที่พึงของผู้ได้บังคับบัญชานี้เป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับลูกจ้าง ฉะนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

10. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และรางวัลที่ได้รับ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ

11. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ตามปกติทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุ อันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน หรือระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรม เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนี้ ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้น หากคนงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟัง ก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้องใจและทำลายขวัญของเขาด้วย

12. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานก็ต้องรับรู้ในความสุขของเขาโดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษ จะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจ จูงใจ ให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีกำลังใจที่ดี ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตาม ก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากัน และเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

อารี เพชรพุด (2530 : 41-43) ได้อ้างคำกล่าวของ Carvel เสริมเพิ่มเติมดังนี้

13. การตัดสินใจในการทำงาน ถ้าผู้บริหารได้มีการตัดสินใจและเกิดผลกระทบต่องานในองค์การ เช่น กระทบต่อคนใดคนหนึ่ง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ก็จะทำให้คนหรือ กลุ่มเกิดเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึกหรือทัศนคติต่อการตัดสินใจนั้นทันที ถ้าเป็นการตัดสินใจที่ดีก็จะทำให้พนักงานต่างๆ มีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี แต่ถ้าการตัดสินใจนั้นเป็นการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีก็จะทำให้มีผลกระทบไปถึงงานได้

14. คุณค่าของงาน ถ้าพนักงานมีความรู้สึกกว่างานที่ทำมีคุณค่า พนักงานก็จะมีความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจหรือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นและงานนั้นเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ ความถนัด หรือตรงกับที่ได้ศึกษาอบรมก็จะทำให้ความรู้สึกว่า งานนั้นเป็นงานที่ทำท่ายและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา ขวัญและกำลังใจของพนักงานก็มีมากทำให้อยากทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจยิ่งขึ้น

15. การจัดการและการบริหารงาน อาจจะทำให้ขวัญดีหรือไม่ดีได้ คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือองค์การมีการพัฒนาสิ่งต่างๆของพนักงาน เช่น ที่อยู่อาศัย การฝึกอบรม สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในการจัดการ ดังนั้น ทำให้เกิดขวัญของพนักงานดีไปด้วย แต่ถ้าในทางตรงข้ามก็จะทำให้พนักงานไม่อยากทำงานได้

2.7 การบำรุงรักษาหรือเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะกำลังใจที่ดีนั้นย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไปหมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์ หรือคำนิยมใดๆ ดังนั้นเจตคติจึงเป็นสิ่งที่สำคัญประการแรกที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มีขึ้นแก่บุคคลทุกคน หน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์การ

การที่จะสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ควรจัดให้มีการสำรวจเจตคติ (Attitude survey) ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอหรือเป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าพนักงานมีปฏิกิริยาต่องานหรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง มองผู้บังคับบัญชาในลักษณะใด ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชาในการที่จะพิจารณาปรับปรุงตัวเอง และควรสร้างเจตคติที่ดีต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียก่อน กล่าวคือ ให้เขาตระหนักว่าเขาทำงานเพื่อส่วนร่วม ทำงานเพื่อเห็นแก่บริษัท หรือทำงานเพื่อเห็นแก่องค์การ

2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน (Job evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ดี เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534:337) กล่าวเสริมว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการขึ้นเงินเดือน ทั้งนี้ เพราะการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปี มีผลกระทบกระเทือนถึงขวัญของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเป็นเอกสารถึงเป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติให้ไปใช้ประโยชน์ด้านกรค่า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างมาก เช่น มีคนทำงาน 5 คน ทำงานอย่างขยันขันแข็ง เลื่อนตำแหน่งให้ 1 คน คนไม่ทำงานเลยก็ ได้เลื่อน 1 คน เรื่องนี้เป็นเหตุให้คนทำงานเกิดความท้อแท้ทำให้ขวัญของแต่ละบุคคล (Individual Morale) เสื่อมไปด้วย ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้อง หาเครื่องมือที่วัดผลการทำงาน และการ ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้พึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผล กระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

3. เปิดโอกาสให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ หรือ ระบายความอัดอั้นตันใจหรือความคับข้องใจของเขาบ้าง ทั้งนี้ เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมี เหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน และพนักงานกับฝ่ายบริหารอยู่ด้วยเสมอ ทั้งที่ เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีบ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่ เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง เป็นต้น ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดี ควรเปิดโอกาสให้เขาปรับ ทุกข์ต่างๆบ้าง ให้มีทางระบายได้ก็โดยการรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้น ต้องมีการปฏิบัติอย่าง ใดอย่างหนึ่งเสมอ หรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจมิใช่ว่าใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้วก็กลายเป็น คลื่นกระทบฝั่ง หรืออันตรธานไปหมดสิ้น

4. ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นที่ปรึกษาหรือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาทั้ง ส่วนตัว และเรื่องงาน ช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง โดยนักจิตวิทยานั้นว่าเป็นเรื่องที่มี ความสำคัญมาก ที่นักบริหารทุกคนควรมีความสามารถเป็นที่ปรึกษาของลูกน้องได้อย่างดี และเป็น ผู้ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างดีด้วย นอกจากนั้นจะต้องรู้เทคนิคต่างๆที่จะสามารถให้ข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ของลูกน้องได้ รวมทั้งรู้หลักจิตวิทยาบ้างพอสมควร การเป็นที่ปรึกษาดังกล่าวนักจิตวิทยาเห็นว่า มี ส่วนอย่างสำคัญที่จะช่วยสร้างขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ได้

5. การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริง และระมัดระวังมิให้ เหลิง การชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็จะเกิด การเบื่อหน่าย และทอดถอนใจ ใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ

6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ฐานะของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษา หากความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่ อย่า กีดกัน

7. ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามสัดส่วนแห่งผลการ ปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุก คน ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลง ต้องใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด

8. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ขวัญเป็นสภาพของจิต จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กัน อย่างใดอย่างหนึ่งเสื่อม มีผลกระทบกระเทือน ถึงกัน

2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา: บริษัทสยามสตีลคอร์ก จำกัด ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดในครั้งนี้โดยอิงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้วยการจูงใจ โดยมูลเหตุจูงใจของบุคคล คือ ความต้องการ รวมถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

ทฤษฎีในการจูงใจของ Maslow

มีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุดจนกระทั่งตาย
2. เมื่อมีการตอบสนองความต้องการแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นต่อไปก็จะติดตามมา แต่ถ้าความต้องการในลำดับขั้นตอนใดถูกกระทบกระเทือน จะกลับไปคิดถึงความต้องการขั้นต่ำลง ไปอีก มีอยู่ 5 ลำดับ คือ

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย
- 2) ความต้องการความปลอดภัย
- 3) ความต้องการทางสังคม
- 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม
- 5) ความต้องการความสมหวังในชีวิต

ทฤษฎีในการจูงใจของ Herzberg

ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่จะทำให้คนรักงานและชอบงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมี 5 ประการคือ

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่พยายามให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ จะเกิดความไม่ชอบงาน มี 9 ประการ คือ

- 1) เงินเดือน
- 2) โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 4) สถานะภาพทางอาชีพ
- 5) นโยบายและการบริหาร
- 6) สภาพการทำงาน
- 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 8) ความมั่นคงในงาน
- 9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยของขวัญกำลังใจ

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 66-68) กล่าวขวัญกำลังใจเป็นผลมาจากการรับรู้และรับผลลัพธ์ที่เกิดจากสภาพทั้งหมดขององค์การนั้น แบ่งได้เป็น 6 ประเภทดังนี้

1. เป้าหมายของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานมีเป้าหมายหรือไม่ เป็นเป้าหมายร่วมกันของทุกคนหรือไม่ ทุกคนที่อยู่ในหน่วยงานเห็นคุณค่าของเป้าหมายหรือไม่ เป้าหมายอยู่ในวิสัยที่จะสามารถทำได้หรือไม่
2. ฐานะของบุคคลในหน่วยงานนั้น เช่น ถ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้ขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับความนิยมนักว่า
3. ความพอใจในงาน เช่น ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำ ค่าจ้างและค่าตอบแทน และเพื่อนร่วมงาน
4. การบังคับบัญชาในระดับต้น ถ้าผู้นำแบบประชาธิปไตย ชี้นำเป็นศูนย์กลาง จะก่อให้เกิดผลงานและสร้างความพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่า ผู้นำแบบเผด็จการ และผู้นำที่ยึดงานเป็นหลัก และผู้นำที่ถือตนเองเป็นใหญ่
5. การบังคับบัญชาในระดับสูง ซึ่งเป็นการพิจารณาส่วนที่แยกประเด็นระหว่างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ ซึ่งระบบการบริหารงานแบบกระจายอำนาจสามารถสร้างบรรยากาศในการที่หัวหน้างานจะมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารระดับสูงได้มากกว่าระบบการบริหารแบบรวมอำนาจ ซึ่งหัวหน้างานจะทำได้เพียงเป็นผู้ปกป้องลูกน้อง อันมีผลต่อความพอใจของพนักงาน
6. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ หากการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดข้อขัดแย้งหรือข้อความเบี่ยงเบนไปทำให้คนภายในองค์การเข้าใจผิด และทำให้ขวัญเสียได้ เช่น ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์การ ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความไม่เป็นธรรม ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการทุจริต เป็นต้น

จากทฤษฎีในการจูงใจของ Maslow และ ทฤษฎีในการจูงใจของ Herzberg รวมถึงปัจจัยขวัญและกำลังใจของสุรพล พยอมรัมย์ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับการวิจัย แบ่งได้เป็น 10 ด้าน อันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน 5) ความรู้สึกในการรับผิดชอบ 6) ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา 7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 8) ความพึงพอใจในรายได้ 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 10) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรชน จูชาติพิศ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสถานีวิจัยประมงทะเล พบว่าขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วน อายุ เพศ การศึกษา หน่วยงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

สงวน ช้างฉัตร (2520 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค สูงกว่ากำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญของอาจารย์ในระดับสูง ได้แก่ ศักดิ์การของวิทยาลัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญของอาจารย์ในระดับต่ำได้แก่ อิทธิพลทางด้านวิชาการจากชุมชน และกำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกันตาม เพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และรายได้

วัชรินทร์ ปริดากรณ์ (2520 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2519 พบว่า จำนวนครูพลศึกษาทั้งหมด 160 คน มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง ครูพลศึกษาที่มีวุฒิทางพลศึกษาและไม่มีวุฒิทางพลศึกษามีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษามีค่าค่อนข้างสูงกว่าเล็กน้อย ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ด้านระดับการศึกษามีความแตกต่างกับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านเพศและสถานภาพการสมรส ไม่มีความแตกต่างกับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

ประยูร เล็กบำรุง (2523 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับกลาง พบว่า อายุ ระยะ

เวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ และการศึกษา มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา และยังพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระยะทางจากที่พักมาที่ทำงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา

อาริยา เพชรรัตน์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลประจำจังหวัดภาคใต้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลสตูล ชะลา นราธิวาส และ ปัตตานี โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ และ หาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลกระทบต่อสภาพกำลังขวัญ ผลการวิจัยสรุปดังนี้ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ นราธิวาส และผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอื่น ต่างก็มีสภาพกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนของผู้ช่วยพยาบาล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนสถานภาพการสมรส และสถาบันการศึกษาของผู้ช่วยพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

บุญญะพัฒน์ จันทอรุไร (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ได้รับการคัดเลือก เข้าศึกษาอบรมในโรงเรียนปลัดอำเภอรุ่นที่ 1 และ 2 ประจำปีงบประมาณ 2530 ในด้านระดับกำลังขวัญ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้สอบเปลี่ยนงานได้เป็นปลัดอำเภอ และศึกษาปัจจัยบางประการ คือ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ รายได้และระดับการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ไม่พบความสัมพันธ์ว่า อายุมากจะมีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุน้อย ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการมากมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาสูงขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ผู้ที่มีรายได้สูงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

สมศักดิ์ ชุมสาย (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานเฉพาะกรณีข้าราชการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เพื่อต้องการทราบสภาพหรือระดับกำลังขวัญของข้าราชการ รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจำนวน 10 ตัว ได้แก่ กองที่ตั้งกักเทศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชศ ตำแหน่ง จำนวนปีที่ติดชั้นยศ เงินเดือน อายุ และ ระยะเวลารับราชการ กับตัวแปรตาม คือ กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ตัวแปร กองที่ตั้งกักต ชั้นยศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ จำนวนปีที่ติดชั้นยศ และเวลารับราชการ มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในเชิงบวก แต่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ตัวแปร ระดับเงินเดือน เพศ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุรัช ภาณุรักษ์ (2522 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของตัวนักบิน พบว่า ขวัญมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยรายได้ ความยุติธรรมในหน่วยงาน สมรรถภาพของเครื่องบิน ศักดิ์ศรีของอาชีพ สวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญแต่ประการใด

สุนทร อนันต์ศิริพร (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยจากงานที่ทำ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความเพียงพอของรายได้ ความเหมาะสมของงานกับความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนสถานที่ทำงานไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ

ประสิทธิ์ ศรีโมรา (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานขนส่งจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า กำลังขวัญของเจ้าหน้าที่อยู่ระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดขวัญ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส อาชुरาชการ และรายได้ รายจ่าย

จรัล วรพัฒนานันต์ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาหมวดตระเวนชายแดนภาค 1 พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดนภาค 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดขวัญทั้ง 11 องค์ประกอบพบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตมีคะแนนต่ำสุด และตัวแปรภูมิหลังของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 ซึ่งได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน อาชुरาชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลดังกล่าวเป็นไปในทิศทางสนับสนุนสมมติฐานในการวิจัย ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ เวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บังคับหมวด การผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม บริเวณพื้นที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

จิราชาติ เจริญศรี (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบย่อยของกำลังขวัญ คือ ความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชามีคะแนนสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในลักษณะงานมีคะแนนต่ำสุด และตัวแปรภูมิหลังของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งได้แก่ อายุ อาชुरาชการ การศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุมาก หรือมีอาชुरาชการมาก หรือมีระดับการศึกษาต่ำ หรือมีรายได้ต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะมีกำลังขวัญสูง ในทางตรงข้ามข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุน้อย หรือมีอายุราชการน้อย หรือมีระดับการศึกษาสูง หรือมีรายได้สูงจะมีกำลังขวัญต่ำกว่า ส่วนตัวแปรภูมิถาณา และ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่

ฉรรฐพล สัมพมาศ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล คือ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับชั้น (จี) และที่พักอาศัย ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล คือ เพศ อัตราเงินเดือน รายได้ของคู่สมรส สภาพทางเศรษฐกิจ ความสุขในครอบครัว อายุราชการ ระดับชั้นที่ทำการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์ ระยะทางจากที่พักถึงโรงเรียน แผนสิ้นสุดการทำงาน และงานที่อยากจะทำ

บุษบา หน่ายคอน (2539:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียง และเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามสถานภาพสมรส ประเภทของพยาบาล ขนาดโรงพยาบาล และอายุราชการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.96 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ หาคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว พบว่า

1.ขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีอันดับหนึ่ง คือ ลักษณะของงาน อันดับสอง คือ ความสำเร็จในงาน อันดับสาม คือ ความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

2.เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพบุคคลพบว่า แยกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทของพยาบาลพบว่า แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

4.เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทขนาดของโรงพยาบาล พบว่า แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จในการทำงาน

5.เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุราชการพบว่า พยาบาลที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านนโยบายการบริหาร ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผิชอบ และพยาบาลที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติในด้านการยอมรับนับถือและลักษณะของงาน

วิโรจน์ กุลสรรค์สุภกิจ (บทคัดย่อ:2523) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัดกับพนักงานธนาคารออมสิน เพื่อศึกษาลักษณะที่เหมือนและแตกต่างของขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพซึ่งเป็นธนาคารเอกชนกับพนักงานธนาคารออมสินซึ่งเป็นธนาคารของรัฐ และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งเสริมหรือกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้งสองธนาคารอยู่ในระดับสูง หรือต่ำอย่างไร โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จำนวน 436 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาเป็นจำนวน 410 ฉบับ และใช้คำสัมภาษณ์และตารางต่างในการสรุปผล พบว่า ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัดและพนักงานธนาคารออมสิน อยู่ในระดับใกล้เคียงกันโดยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ในธนาคารกรุงเทพ จำกัด ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่ายจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ในธนาคารออมสิน ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ และปัจจัยที่มีผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่ายจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อรุณี บุญประเสริฐ (บทคัดย่อ:2519) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของคณานกวดถนนของกรุงเทพมหานคร โดยใช้การแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ คณานกวดถนนเขตพญาไท จำนวน 134 คน เป็นการวัดทัศนคติ ความรู้สึก และสภาวะแวดล้อมอื่นๆที่มีผลต่องานว่า ดีหรือไม่ดีมากนักเพียงใดเป็นตัวขับเคลื่อนขวัญ ซึ่งมีดัชนีดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน เป็นตัวแปรตาม เมื่อทราบขวัญของบุคคลจากการวัดทัศนคติ ความรู้สึกที่มีต่อดัชนีดังกล่าว นำมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ 5 ปัจจัยดังนี้ คือ ความเพียงพอของรายได้ ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือของผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า คณานกวดถนนมีขวัญโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางและจากการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญปรากฏว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับขวัญ

อุบล คล้ายนิม (บทคัดย่อ:2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน คุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งทั้งหมด 128 คนแต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 116 คน ผลการ ศึกษาพบว่า 1)ระดับกำลังขวัญของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง และ 2)การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับกำลังขวัญ ปัจจัยส่วนบุคคลได้ แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานคุมประพฤติและตำแหน่งปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน ให้ผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีสภาพขวัญไม่แตกต่างกัน มีเพียง ระดับการศึกษาที่ให้ผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3)เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยที่เป็นองค์ ประกอบกำลังขวัญ พบว่า มีระดับกำลังขวัญสูงในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ ได้บังคับบัญชา การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือ มีระดับกำลัง ขวัญปานกลางในด้าน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงาน ความยุติธรรม ในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และมีระดับกำลังขวัญต่ำในด้านสภาพ การปฏิบัติงาน 4) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของกำลังขวัญกับกำลังขวัญ พบ ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า สถานภาพและการ ยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือ กันของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ความยุติธรรมใน หน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความเพียงพอของ รายได้จากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในระดับกลาง

สมศักดิ์ สุขเสื่อ (บทคัดย่อ:2542) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบ ถามที่สร้างขึ้นเองเกี่ยวกับความรู้สึกลงใน 10 ด้าน อันมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการ วิเคราะห์ข้อมูล พบว่าขวัญกำลังใจในภาพรวม และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยก เว้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งระดับความรู้สึกลงขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกลงในการรับ ผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจใน การปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจกับระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและใน

แต่ละด้านแตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายชื่อได้ในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

กาญจนา วินัยพานิช (บทคัดย่อ:2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจ กับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษาบริษัท เอ-โหม่ มีเดีย จำกัด โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาแบ่ง เป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวัดคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพแบบ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) โดยใช้ทดสอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารจำนวน 16 คน จาก 4 ฝ่าย (ฝ่ายการตลาด ฝ่ายผลิต ฝ่ายบัญชีและธุรการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์) และส่วนที่สองเป็นแบบวัดระดับขวัญกำลังใจ ของ Benge Associates Management Consultants โดยใช้ทดสอบพนักงานที่สังกัดทั้ง 4 ฝ่าย จำนวน 93 คน จากการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของพนักงานที่อยู่ภายใต้ การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีบุคลิกแบบที่ 1 ลักษณะการหาข้อมูลจากความเป็นจริง (Sensing) หรือจากการหยั่งรู้(Intuition) บุคลิกภาพแบบที่ 2 ลักษณะการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking) หรือ ใช้ความรู้สึก (Feeling) และบุคลิกภาพแบบที่ 3 ลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน (Judging) หรือ ปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่น(Perceiving) นั้นไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่อยู่ภายใต้ การบังคับบัญชาของ ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดตัว(Extraversion) มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจ สูงกว่ากลุ่มที่ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบปิดตัว(Introversion)

พุดิชา กิตติมาวิกรม (บทคัดย่อ:2537) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 108 คน โดยแบบ สอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วนคือ ส่วนแรก เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านภูมิหลังของ พนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานกับธนาคาร และ ระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงาน ส่วนที่สอง เป็นแบบวัดขวัญในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน 11 ด้าน ได้แก่ ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ โอกาสก้าวหน้า การทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่ม การอุทิศตนเพื่องาน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน ความยุติธรรมภายในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนที่ 3 ประกอบด้วยมาตร ประเมินค่าสภาพความพอใจในการทำงานในหน่วยงาน และสภาพความพอใจในเพื่อนร่วมงาน และคำถามเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อดี ข้อเสีย และสภาพปัญหาในการทำงาน ผลการ ศึกษาพบว่า พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาขวัญในการ ปฏิบัติงานโดยแยกตามองค์ประกอบของขวัญ พบว่า พนักงานมีขวัญต่ำสุดในด้านความเพียงพอ ของรายได้จากการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านลักษณะงานตาม ลำดับ ส่วนด้านที่พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงที่สุดคือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ตามลำดับ สำหรับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ คือ การศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับชั้นโท และชั้นเอก มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานระดับชั้น พ.1 และ พ.2 และชั้นตรี พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงานนานกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงานน้อยกว่า

องอาจ ไสธาวร (บทคัดย่อ:2540) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 115 คน ผลการศึกษาพบว่า 1)ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานโดยรวมแล้วอยู่ในระดับที่สูงและเมื่อพิจารณาตามปัจจัยแวดล้อมแต่ละด้าน พบว่า ในด้านลักษณะงาน การบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า และการบริหารและนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง 2)ขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมแล้วมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงในทุกองค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติตามระเบียบและการอุทิศตนเพื่องาน 3)ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การบริหารและนโยบายขององค์กร และโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4)ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อขวัญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และการบริหารและนโยบายขององค์กร เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ การบริหารและนโยบายขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระในการวิจัยสำหรับการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด ไว้ 6 ตัวแปร โดยนำเหตุผลจากการตรวจสอบเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาตัวแปรอิสระ ดังต่อไปนี้ คือ

เพศ เป็นตัวแปรหนึ่งที่นักวิจัยได้ให้ความสนใจนำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา ดังเช่น อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2534 : 57-58) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศชายมีขวัญในระดับที่สูงกว่าเพศหญิงในด้านสภาพความพอใจในงาน ส่วนเพศหญิงจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชายในด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

วิเชียร คำศรี (2543 :50) ได้ศึกษา เรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ยุควิกฤติเศรษฐกิจ : ศึกษากรณีสาขาภาค 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความแตกต่างของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานกสิกรไทย จำแนกตามเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานแล้วพบว่า เพศชาย จะมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง

กาญจนา วินัยพานิช (2542 : 58) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษา บริษัท เอ ไทมี มีเดีย จำกัด ได้ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน ทั้งเพศชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.01$)

ไพฑูรย์ ประภาพรณศิริ (2542 : 45) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรีเมียร์มาเก็ตติ้ง จำกัด โดยทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่าง เพศของพนักงานกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน โดยใช้ t-test พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อายุ เป็นตัวแปรหนึ่งที่นักวิจัยได้ให้ความสนใจนำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา ดังเช่น

วิเชียร คำศรี (2542 : 51) ได้ทำการวิจัยเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ยุควิกฤติเศรษฐกิจ : ศึกษากรณีสาขาภาค 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี มีค่าเฉลี่ยกำลังขวัญในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ F-test พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนรรักษ์ สุรางคพาณิช (2537 : 59) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 27 ปีขึ้นไป มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-27 ปี แต่กลุ่มที่มีอายุน้อยที่สุด คือ 18-22 ปี มีกำลังขวัญไม่แตกต่างกับอีก 2 กลุ่มแรก

วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์ (บทคัดย่อ :2520) ได้ทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2519 พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

กาญจนา วินัยพานิช (บทคัดย่อ:2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจ กับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษาบริษัท เอ-ไทม์ มีเดีย จำกัด ได้ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรหนึ่งที่นักวิจัยได้ให้ความสนใจนำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา ดังเช่น

พูนพิชชา กิตติมาภิรม (2537: 47) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบต่างๆ สูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาดำรงต่ำกว่า ปริญญาตรี เช่นในองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ภายในหน่วยงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า

อุบล คล้ายฉิม (บทคัดย่อ:2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์ (2520 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2519 พบว่า ครูพลศึกษาที่ไม่มีวุฒิการศึกษามีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาเล็กน้อย แต่อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

ประสิทธิ์ ศรีโมรา (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานขนส่งจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีผลทำให้เกิดขวัญ

สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรหนึ่งที่นักวิจัยได้ให้ความสนใจนำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา ดังเช่น

บุษบา หน้ายคอน (2539:112.) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญของพยาบาลใน โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สถานภาพบุคคลแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพยาบาลที่มีสถานภาพบุคคลที่สมรสแล้ว จะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า พยาบาลที่มีสถานภาพบุคคลเป็นโสด ในด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ

ไพฑูรย์ ประภาพรรณศิริ (2542 : 48.) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรีเมียร์มาเก็ตติ้ง จำกัด พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิ์ ศรีโมรา (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานขนส่งจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสไม่มีผลทำให้เกิดขวัญ

ระยะเวลาในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่นักวิจัยได้ให้ความสนใจนำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา ดังเช่น

พูนไชย กิตติมาวิกรม (บทคัดย่อ:2537) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเวลาในการทำงานกับธนาคารนานกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับธนาคารน้อยกว่า และพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานในฝ่ายการพนักงานนานกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงานน้อยกว่า

บุษบา หน้าชคอน (2539:117.) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญของพยาบาลใน โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พยาบาลที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีกับพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านนโยบายการบริหาร ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และ ความรับผิดชอบ และพยาบาลที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการยอมรับนับถือ และลักษณะงาน

สุนทร อนันต์ศิริพร (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยทางด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

รายได้ในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่นักวิจัยได้ให้ความสนใจนำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา ดังเช่น

สุรัช ภาณุรักษ์ (2522 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของตัวนักบิน พบว่า ปัจจัยรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญแต่ประการใด

สุนทร อนันต์ศิริพร (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความเพียงพอของรายได้ มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิ์ ศรีโมรา (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานขนส่งจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ไม่มีผลทำให้เกิดขวัญ

อารียา เพชรรัตน์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลประจำจังหวัดภาคใต้ พบว่า อัตราเงินเดือนของผู้ช่วยพยาบาล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.10 บทบาทอุตสาหกรรมยางรถยนต์

ลักษณะอุตสาหกรรมยางรถยนต์

อุตสาหกรรมยางรถยนต์เริ่มต้นพัฒนาขึ้นในประเทศมานานกว่า 30 ปี ควบคู่กับกิจกรรมประกอบรถยนต์ภายในประเทศโดยในระยะเริ่มต้นของการผลิตยางรถยนต์นั้นเป็นไปเพื่อสนองตอบต่อความต้องการภายในประเทศทั้งหมด อุตสาหกรรมยางรถยนต์ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านรูปแบบและวัตถุดิบที่ใช้เพื่อการผลิตยางรถยนต์ที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับความต้องการใช้งานเฉพาะด้านมากขึ้น การลงทุนในอุตสาหกรรมนี้ได้เพิ่มพูนขึ้นเรื่อยมา จนกระทั่งมีการร่วมลงทุนกับผู้ผลิตยางรถยนต์รายใหญ่ของโลกที่เข้ามาตั้งฐานการผลิตในประเทศเพื่อรองรับกับตลาดในประเทศที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถขยายตลาดส่งออกได้เพิ่มขึ้นโดยลำดับ จนอาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยกลายเป็นศูนย์กลางที่สำคัญของการผลิตยางรถยนต์ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์

การผลิต

การผลิตยางรถยนต์ของไทยเริ่มขึ้นตั้งแต่ปี 2505 โดยเป็นการผลิตเพื่อตอบสนองต่อความต้องการภายในประเทศอีกทั้งยังเป็นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า ทั้งนี้ การผลิตยางรถยนต์นับเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ปัจจุบันมีผู้ผลิตยางรถยนต์ประเภท ขางนอก ขางใน และขางรองขางใน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 20 ราย

ปัจจุบันผู้ผลิตยางรายใหญ่ในอุตสาหกรรมมีจำนวน 3 กลุ่ม ซึ่งมีการร่วมทุนกับชาวต่างชาติ ได้แก่ บริษัทสยามมิชลินกรุ๊ป บริษัทไทยบริจอสโตน และ บริษัทก๊อคเยียร์ (ประเทศไทย) และอีกส่วนเป็นบริษัทที่เข้ามาบุกตลาดยางรถบรรทุกและรถโดยสาร เช่น บริษัทโอดานิไทร์ บริษัทดีสโตน และบริษัทสยามการยาง เป็นต้น

นอกจากนี้จะมีผู้ผลิตอีกส่วนหนึ่งที่ทำกรหล่อดอกยางสำหรับขางใช้แล้ว เพื่อป้อนในส่วนตลาดยางทดแทนอีกส่วนหนึ่ง ประมาณว่ามีผู้ประกอบการในกลุ่มการผลิตยางรถยนต์นี้ไม่ต่ำกว่า 80 รายกระจายอยู่ทั่วประเทศ

ปริมาณการผลิตที่ผ่านมามีพบว่าการผลิตยางประเภทขางนอกยางรถยนต์นั้น มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 75 ของปริมาณการผลิตรวมของทุกประเภท และรองลงมา ได้แก่ ขางใน และขางรองขางใน ร้อยละ 16 และ 9 ตามลำดับ

วัตถุดิบ

การผลิตยางรถยนต์สามารถใช้วัตถุดิบในประเทศมากขึ้นเป็นลำดับได้แก่ ยางธรรมชาติ เส้นใยสังเคราะห์ สารเคมี และน้ำมันยาง คาร์บอนแบล็ค แต่ยังพบว่ามีวัตถุดิบหลายประเภทที่ไม่สามารถผลิตได้ในเมืองไทย วัตถุดิบในประเทศคิดเป็นร้อยละ 65 :35

ตลาดยางรถยนต์

ปัจจุบันโครงสร้างการตลาดมีลักษณะตลาดที่มีผู้ขายน้อยราย ซึ่งพิจารณาได้จากจำนวนผู้ผลิตในอุตสาหกรรมยางรถยนต์เป็นสำคัญ ในปี 2540 มูลค่าตลาดรวมประมาณ 16,000-18,000 ล้านบาท แบ่งเป็นมูลค่าตลาดในส่วนของยางรถยนต์ในประเทศจะตกประมาณ 12,000 ล้านบาทโดยร้อยละ 40 จะเป็นตลาดยางรถบรรทุกและยางรถโดยสารขนาดใหญ่ อีกร้อยละ 60 จะเป็นตลาดยางรถยนต์นั่งและรถจักรยานยนต์

บริดจสโตนเป็นผู้นำและครองส่วนแบ่งตลาดในประเทศถึงร้อยละ 45 รองลงมาได้แก่ บริษัทสยามมิชลิน และก๊วกเซียร์ คิดเป็นร้อยละ 30 และ 15 ตามลำดับ ผู้ผลิตทั้งสามรายนี้ค่อนข้างจะมีจุดเด่นทางด้านการตลาดที่แตกต่างกันไปโดยบริดจสโตนนั้นมุ่งเจาะตลาดยางรถยนต์ใหม่เป็นสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 80 ในขณะที่สยามมิชลินจะมุ่งเจาะตลาดยางทดแทนสูงถึงร้อยละ 75 และก๊วกเซียร์นั้นจะมุ่งเน้นตลาดยางทดแทนเป็นหลักและมีการทำตลาดส่งออกประมาณร้อยละ 10-15 โดยสามารถจำแนกความต้องการยางรถยนต์ของผู้บริโภคได้ 2 ตลาดด้วยกันคือ

ตลาดยางรถยนต์ประกอบใหม่ จะเป็นตลาดที่ครองส่วนแบ่งตลาดยางรถยนต์โดยรวมประมาณร้อยละ 32 ในปี 2540

ตลาดยางรถยนต์ทดแทน ความต้องการยางรถยนต์ในส่วนของตลาดยางทดแทน ซึ่งเป็นฐานตลาดที่ใหญ่และครองส่วนแบ่งในตลาดสูงถึงร้อยละ 68 ของความต้องการยางนอกยางรถยนต์โดยรวมของประเทศในปี 2540 โดยความต้องการยางในตลาดส่วนนี้จะประมาณ 4.0 ล้านเส้น

ตลาดต่างประเทศ

- การนำเข้า

แม้ว่าจะมีการผลิตยางรถยนต์เพื่อสนองความต้องการในประเทศมากขึ้นก็ตามแต่ธุรกิจยางรถยนต์นำเข้ายังคงมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นกลุ่มยางคุณภาพสูงมีรูปแบบที่ทันสมัยและสร้างภาพในด้านการมีสมรรถนะของยางที่สูงในส่วนของยางรถยนต์ออฟโร้ด

- การส่งออก

ยางรถยนต์ไทยมีแนวโน้มการส่งออกเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ เนื่องจากมีการผลิตที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น แม้ส่วนใหญ่แล้วผู้ผลิตร่วมทุนขนาดใหญ่จะทำการผลิตเพื่อสนองความต้องการภายในประเทศเป็นหลักในอดีต ปัจจุบันผู้ผลิตหันไปผลิตเพื่อการส่งออกมากขึ้น ซึ่งทำให้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การส่งออกมีปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยในปี 2540 มีการส่งออกเพิ่มจากปี 2539 คิดเป็นมูลค่า 4902.9 ล้านบาท คิดเป็นการเพิ่มขึ้นร้อยละ 71.8 ส่วนที่มีการขยายตัวสูง ได้แก่ ขางเรเดียลรถบรรทุกและรถโดยสาร และขางรถขับเคลื่อน 4 ล้อ เมื่อเปรียบเทียบกับในช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน สูงถึงร้อยละ 105.6 และ 68.2 ตามลำดับ ซึ่งการขยายตัวของตลาดส่งออกส่วนนี้เป็นการผลิตตามออเดอร์ของลูกค้าโดยเฉพาะส่วนใหญ่เป็นขางที่ไม่มีการใช้ในประเทศ แต่ประเทศลูกค้าให้ความนิยม แต่ทั้งนี้การผลิตขางรถชนิดรูปแบบใหม่ก็ไม่ได้สร้างภาระให้กับผู้ผลิต เนื่องจากไม่ต้องมีการปรับปรุงขบวนการผลิตมากนัก ทำให้ตลาดส่งออกมีแนวโน้มที่มีอัตราการเติบโตดี สำหรับตลาดที่มีการส่งออกขางรถชนิดนั่งส่วนบุคคล ได้แก่ ได้หวัน ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย เกาหลีใต้ สหรัฐอเมริกา เป็นต้น และ ตลาดที่มีการส่งออกขางรถบรรทุกและรถโดยสาร ได้แก่ พม่า ฮองกง ปากีสถาน ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เป็นต้น

โอกาสของอุตสาหกรรม

1. ขางรถชนิดที่ผลิตได้ในประเทศเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เนื่องจากได้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ทั้งจากประเทศแม่ในต่างประเทศ และบริษัทผู้ร่วมทุน
2. ปัจจัยสนับสนุนอีกประการหนึ่งที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนไม่ให้ความต้องการในตลาดขางทดแทนตกลงไป พบว่า ผู้ใช้รถชนิดหันมาให้ความสำคัญต่ออายุการใช้งานของขางรถชนิดมากขึ้นโดยพยายามใช้ขางภายในระยะเวลาของอายุการใช้งาน มีการเปลี่ยนขางทดแทนขางเก่ามากขึ้นกว่าที่ผ่านมา

ข้อจำกัดของอุตสาหกรรม

บริษัทผู้ผลิตรายใหญ่ ยังคงจะต้องอิงกับนโยบายการตลาดของบริษัทแม่ผู้ร่วมทุนด้วย ซึ่งที่ผ่านมาจะมีนโยบายการตลาดในแต่ละประเทศที่ลงทุนไปอย่างชัดเจน เช่น ไทยจะเป็นฐานการผลิตและส่งออกขางรถชนิดนั่งเป็นหลัก ในขณะที่อินโดนีเซียจะเป็นผู้ผลิตและส่งออกขางรถชนิดบรรทุกเป็นหลัก

ตารางที่ 2.1 ปริมาณการผลิตของผู้ประกอบการในไทย ปี 2540

ผู้ผลิต	กำลังการผลิต (ล้านเส้น)	ประเภทผลิตภัณฑ์	เครื่องหมายการค้า	อัตราการขาย	
				ใน : ส่งออก	%
1. กลุ่มยางสยาม					
- สยามมิชลิน กรุป	2,281.0	ยางรถจักรยานยนต์, เรือยางรถบรรทุก, รถโดยสาร	มิชลิน, สยามไทร์	97:3	30
- ยางสยามอุตสาหกรรม	626.0	ยางเรเดียรถบรรทุก, รถโดยสาร	สยามไทร์		
- ยางสยามพระประแดง	1,927.0	ยางนอกรถยนต์นั่ง	บีเอฟกู๊ดริช		
2. กู๊ดเยียร์					
	1,095.6	ยางนอกรถยนต์นั่ง	กู๊ดเยียร์	100:0	15
	850.7	ยางนอกรถบรรทุก	กู๊ดเยียร์	80:20	
	8.2	ยางนอกรถแทรกเตอร์, รถโดยสาร	กู๊ดเยียร์	97:3	
3. บริดจสโตน	6,000.0	ยางรถยนต์นั่ง	บริดจสโตน	95:5	45
4. โอตานิไทร์	420.0	ยางนอกรถบรรทุก	โอตานิไทร์	50:50	5
5. คีสโตน	720.0	ยางนอกรถบรรทุก	คีสโตน	20:80	-
รวมผู้ผลิต 7 ราย	13,928.5				
รวมผู้ผลิตทั้งหมด	16,386.5				

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย

2.11 ประวัติและโครงสร้างองค์กร บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด

บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ก่อตั้งเมื่อ ปี ค.ศ.1995 โดยมีทุนจดทะเบียนจำนวน 660 ล้านบาท มีสินทรัพย์รวม 1986 ล้านบาท มีผู้ถือหุ้นเป็นบริษัท Michelin Siam Group (MSG) 100 เปอร์เซ็นต์ และได้รับสิทธิประโยชน์จากการส่งเสริมการลงทุน B.O.I. เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 1995 ปัจจุบันมีกำลังผลิต 13,000 ตันต่อปี ซึ่งมีผลิตภัณฑ์ที่ผลิต คือ Steel Cord และ Bead Wire จำหน่ายให้บริษัทในเครือสยามมิชลินกรุ๊ปผู้ผลิตยางรถยนต์อื่นๆหลายราย

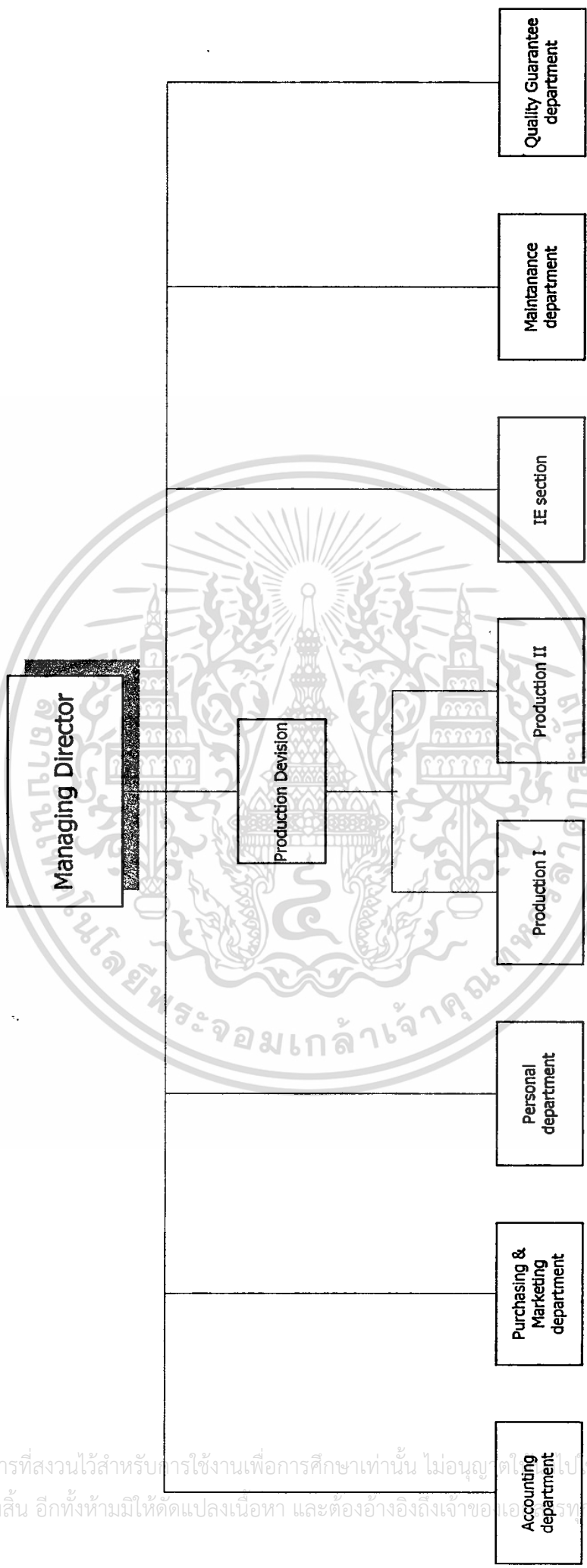
โครงสร้างองค์กรของบริษัท สยามสตีลคอร์ด จำกัด แสดงในรูปที่ 2.1 โดยมีหน่วยงานแบ่งเป็น 8 หน่วยงาน ได้แก่ แผนกบัญชี แผนกจัดซื้อและการตลาด แผนกบุคคล ผลิต1 ผลิต2 ส่วนงานIE แผนกซ่อมบำรุง และแผนกตรวจสอบและประกันคุณภาพ

สำนักงานและโรงงานตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมซีเมนต์ไทย 129 หมู่3 ตำบลหนองละลอก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 211200 โทร.(038)892100 แฟกซ์ (038)892081-3



Organization of Siam steel cord.,Ltd.

May 9, 2001



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างองค์กรของบริษัท สยามสตีลคอร์ด จำกัด.

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 140 คน แบ่งเป็นหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

1. พนักงานในหน่วยงานบัญชี
2. พนักงานในหน่วยงานจัดซื้อและการตลาด
3. พนักงานในหน่วยงานบุคคล
4. พนักงานในหน่วยงานผลิต
5. พนักงานในหน่วยงานบำรุงรักษา
6. พนักงานในหน่วยงานควบคุมคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.1.1 ศึกษาทฤษฎี จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.2.1.2 ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ สมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 :108-113) บุษบา หน้าคอน (2539 : 136-144) อุบล คล้ายฉิม (2538 : 182-197) อนุรักษ์ สุรางคพาณิชย์ (2537 : 67-74) พันธุ์ชนก สกุลพราหมณ์ (2537 : 166-180) วิโรจน์ กุลตรรค์ศุกิจ (2523 : 198-210) กาญจนา วินัยพานิช (2541) พุทธิชาย กิตติมาวิกรม (2537 : 64-68)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ในการทำงาน แผนกงานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึก 10 ด้าน อันมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วยข้อ 1-4
2. การได้รับการยอมรับนับถือ ประกอบด้วยข้อ 5-8
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประกอบด้วยข้อ 9-12
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ประกอบด้วยข้อ 13-16
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ประกอบด้วยข้อ 17-20
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อ 21-24
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อ 25-28
8. ความพึงพอใจในรายได้ ประกอบด้วยข้อ 29-32
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยข้อ 33-36
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยข้อ 37-40

จำนวนทั้งหมด 40 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยจำแนกระดับความรู้สึกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความรู้สึกเช่นนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความรู้สึกเช่นนั้นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความรู้สึกเช่นนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความรู้สึกเช่นนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความรู้สึกเช่นนั้นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามสตีลคอร์ด จำกัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

3.2.1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

3.2.1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความเที่ยงตรง ของเนื้อหา และด้านการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม รวม 2 ท่าน คือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 2) รศ.ดร.พงศ์ ทรดาล คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
สถาบันราชภัฏพระนคร

3.2.1.6 นำแบบสอบถามและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อร่วมพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม และทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 บันทึกเสนอขออนุญาต ให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขออนุญาต กรรมการผู้จัดการ บริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด เพื่อเก็บข้อมูลในบริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด

3.3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือไปเสนอกรรมการผู้จัดการ บริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3.3.3 การส่งแบบสอบถามให้ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง

3.3.4 การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามได้ 2 สัปดาห์

3.3.5 แบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยขอรับคืนอีกครั้งหนึ่ง หลังจากขอรับครั้งแรกแล้ว 1 สัปดาห์

3.3.6 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 140 ฉบับ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 7.5 for Windows (Statistical Package for the Social Sciences Release 7.5 for Windows) ช่วยในการวิเคราะห์ ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาระดับความรู้สึกขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามสตีดคอร์ค จำกัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ในการทำงาน

3.4.2 ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามสตีดคอร์ค จำกัด 10 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อและรายด้านโดยประเมินความรู้สึกเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และทำการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามสตีดคอร์ค จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ในการทำงาน โดยการทดสอบค่า t -test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F -test และทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ภายหลังจากนั้นได้ทำการทดสอบความแปรปรวนด้วยวิธี Scheffe สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสามกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระจากกัน

3.4.3 ข้อมูลตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และนำมารวบรวมเป็นข้อเสนอแนะต่างๆ

การแปลความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ใช้เกณฑ์ในการตีความหมายข้อมูลดังต่อไปนี้ (สมศักดิ์ เสือสุข : 2542 และ สมภพ เพชรพระประเสริฐ : 2542)

4.50- 5.00 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจสูง

2.50- 3.49 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจต่ำ

1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

การแปลความหมายค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) วัดการกระจายของข้อมูล โดยแบ่งระดับการกระจายข้อมูลได้ ดังนี้ (William Wiersma: 1994:349)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0-0.99 หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายไม่มาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1 ขึ้นไป หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 ค่าร้อยละ(Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูล}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} * 100$$

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540 :138)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N (f_i * X_i)}{\sum f}$$

3.5.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 :143)

$$S = \sqrt{\frac{N * \sum (f_i * X_i^2) - (\sum f_i * X_i)^2}{n * (n - 1)}}$$

3.5.4 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent samples) ซึ่งคำนวณจากสูตร t-test ดังนี้ (สุวิธาน มนแพวงสานนท์ 2543 :162)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

ค่า df ที่ใช้เปิดตาราง คือ

$$df = \frac{\left\{ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right\}^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.4 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 3 กลุ่มขึ้นไปที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent samples)

ซึ่งคำนวณจากสูตร F ดังนี้ (วัฒนา สุนทรชัย. 2542 : 97-98)

$$F = \frac{MSB}{MSW}; df1 = k - 1, df2 = n - k$$

เมื่อ MSB = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (mean square between)

MSW = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม (mean square within)

k = จำนวนกลุ่ม

n = จำนวนข้อมูล

3.5.5 การทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's test) ภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อหา

ความแตกต่างระหว่างคู่ (วัฒนา สุนทรชัย. 2542 : 102-103)

$$SCHEFFE = \sqrt{[(k - 1) * F] * [MSE * (\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j})]}$$

เมื่อ MSE = ค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย (mean square error) = MSW

F = เปิดตาราง F ที่ df1, df2

k = จำนวนกลุ่ม

n_i = จำนวนข้อมูลในกลุ่ม i

n_j = จำนวนข้อมูลในกลุ่ม j

df1 = k-1

df2 = $\sum n_j - k$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีดิลคอร์ด จำกัด ใน 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยนำส่งแบบสอบถามแก่พนักงานระดับปฏิบัติการตั้งแต่ 5 มีนาคม 2544 และรวบรวมแบบสอบถามครั้งแรกเมื่อ 19 มีนาคม 2544 และรวบรวมแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนอีกครั้งเมื่อ 23 มีนาคม 2544 ทั้งนี้ได้รับการตอบกลับทั้งหมด 140 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 7.5 for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
- 4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ในการทำงาน
- 4.4 ผลการตอบข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	133	95
หญิง	7	5
รวม	140	100

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทสยาม สตีลคอร์ต จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 95 และมีพนักงานหญิง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-24 ปี	54	38.57
25-29 ปี	68	48.57
30-34 ปี	18	12.86
รวม	140	100

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามสตีลคอร์ต จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 25-29 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 21-24 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 38.57 และกลุ่มที่มีจำนวน น้อยที่สุด คือ มีอายุอยู่ระหว่าง 30-34 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.86

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	11	7.86
มัธยมศึกษาตอนปลาย	88	62.86
อนุปริญญา	35	25.00
ปริญญาตรี	6	4.28
รวม	140	100

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามสตีลคอร์ด์ จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.86 รองลงมา มีระดับการศึกษอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาอีก มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.86 กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.28

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	96	68.57
สมรส	44	31.43
หย่า/ม้าย/แยกกันอยู่	0	0
รวม	140	100

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามสตีลคอร์ด์ จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่ มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 68.57 รองลงมา มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 และไม่มีกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส หย่า/ม้าย/แยกกันอยู่

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	12	8.57
1-3 ปี	53	37.86
3 ปีขึ้นไป	75	53.57
รวม	140	100

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามสตีลคอร์ด จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 รองลงมา มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้อยู่ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามรายได้ในการทำงานต่อเดือน

รายได้ในการทำงานต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4,500 บาท	0	0
4,500-9,000 บาท	95	67.86
9,001 บาทขึ้นไป	45	32.14
รวม	140	100

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามสตีลคอร์ด จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่ มีรายได้ในการทำงานต่อเดือนอยู่ระหว่าง 4,500-9,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 67.86 รองลงมา มีรายได้ในการทำงานต่อเดือนมากกว่า 9,001 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 และไม่มีกลุ่มที่มีรายได้ในการทำงานต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
บัญชี	3	2.14
จัดซื้อและการตลาด	2	1.43
บุคคล	1	0.71
ผลิต	95	67.86
บำรุงรักษา	22	15.72
ควบคุมคุณภาพ	17	12.14
รวม	140	100

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามสตีลคอร์ค จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในหน่วยงานผลิต จำนวน 95 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.86 รองลงมาเป็นอันดับสอง คือ หน่วยงานบำรุงรักษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.72 รองลงมาเป็นอันดับสาม คือ หน่วยงานควบคุมคุณภาพ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.14 รองลงมาเป็นอันดับสี่ คือ หน่วยงานบัญชี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.14 รองลงมาเป็นอันดับห้า คือ หน่วยงานจัดซื้อและการตลาด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43 และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานบุคคล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.71

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ 10 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายชื่อและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	N=140		ระดับ ความรู้สึก	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S		
1.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ประสพความสำเร็จตามความต้องการของบริษัท	3.87	0.77	สูง	2
2.	ท่านสามารถใช้สติปัญญา แก้ไขปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำได้ผลสำเร็จ	3.80	0.69	สูง	3
3.	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน	3.42	0.84	ปานกลาง	4
4.	ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติในบริษัท	3.89	0.77	สูง	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	0.79	สูง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง($\bar{X} = 3.75$) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($S = 0.79$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 เป็นความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติในบริษัท ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา คือ ข้อ 1 เป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสพความสำเร็จตามความต้องการของบริษัท ($\bar{X} = 3.87$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.42$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้ที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	N=140		ระดับ ความรู้ที่	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S		
1.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.80	สูง	1
2.	ท่านได้รับการยกย่องเชิดชูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.39	0.87	ปานกลาง	2
3.	เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.26	0.86	ปานกลาง	3
4.	ท่านได้รับเชิญเข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในงานที่ท่านมีความสามารถ	2.55	0.95	ปานกลาง	4
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($S = 0.96$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความรู้ที่อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.63$) นอกจากนั้น มีระดับความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 2 ท่านได้รับการยกย่องเชิดชูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากหน้าที่ที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.39$) และข้อ 3 เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานจากท่าน ($\bar{X} = 3.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ท่านได้รับเชิญเข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในงานที่ท่านมีความสามารถ ($\bar{X} = 2.55$)

**ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด ด้านความ
ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน**

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	N=140		ระดับ ความรู้สึก	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S		
1.	บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ตามความรู้ ความสามารถ	2.85	1.08	ปานกลาง	3
2.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ได้รับความ ก้าวหน้าไม่น้อยกว่าตำแหน่งหน้าที่อื่นในระดับเดียว กัน	2.85	0.95	ปานกลาง	3
3.	บริษัทสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อให้ พนักงานเรียนรู้งานได้เพิ่มมากขึ้น	3.42	0.91	ปานกลาง	1
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองให้มีความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.96	0.99	ปานกลาง	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.02	1.01	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด มีระดับ
ความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลค่อนข้างมาก ($S = 1.01$) แสดง
ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่า
เฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 บริษัทสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อให้พนักงานเรียนรู้งานได้เพิ่ม
มากขึ้น ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมา คือ ข้อ 4 ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าว
หน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.96$) และลำดับรองลงมาอีก คือ ข้อ 1 บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนขั้น
เงินเดือนอย่างยุติธรรม ตามความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 2.85$) และข้อ 2 การปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าตำแหน่งหน้าที่อื่นในระดับเดียวกัน ($\bar{X} =$
2.85)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	N=140		ระดับ ความรู้สึก	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S		
1.	ท่านพอใจในความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับความรู้ความสามารถ	3.36	0.79	ปานกลาง	4
2.	ท่านพอใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงาน	3.64	0.84	สูง	1
3.	ท่านพอใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่นๆ	3.41	0.86	ปานกลาง	3
4.	ท่านพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายความสามารถให้อยากทำ	3.49	0.94	ปานกลาง	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($S = 0.87$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ท่านพอใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$) นอกจากนั้น มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ คือ ข้อ 4 ท่านพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายความสามารถให้อยากทำ ($\bar{X} = 3.49$) และข้อ 3 ท่านพอใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่นๆ ($\bar{X} = 3.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ท่านพอใจในความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด ด้านความ
พึงพอใจในตำแหน่งงาน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	N=140		ระดับ ความรู้สึก	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S		
1.	ท่านพอใจในความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบ หมายกับความรู้ความสามารถ	3.36	0.79	ปานกลาง	4
2.	ท่านพอใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงาน	3.64	0.84	สูง	1
3.	ท่านพอใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เนื่องจาก การปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่นๆ	3.41	0.86	ปานกลาง	3
4.	ท่านพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทาย ความสามารถให้ยากทำ	3.49	0.94	ปานกลาง	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด มีระดับ
ความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานในภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($S = 0.87$) แสดงว่า
พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่า
เฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ท่านพอใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เนื่องจากการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$) นอกจากนั้น มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ คือ ข้อ 4 ท่าน
พอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายความสามารถให้ยากทำ ($\bar{X} = 3.49$) และข้อ 3 ท่าน
พอใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่นๆ ($\bar{X} =$
3.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ท่านพอใจในความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบ
หมายกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านความรู้
สึกในการรับผิดชอบ

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ	N=140		ระดับ ความรู้สึก	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S		
1.	ท่านเห็นว่า ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่าน เหมาะสมกับความสามารถ	3.51	0.78	สูง	3
2.	ท่านให้ความร่วมมือ หากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา ร้องขอ	4.19	0.58	สูง	1
3.	มีความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก บริษัท	3.75	0.79	สูง	2
4.	มีอิสระในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.20	1.00	ปานกลาง	4
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	0.88	สูง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับ
ความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($S = 0.88$) แสดงว่าพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้าน
ความรู้สึกในการรับผิดชอบส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่า
เฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ท่านให้ความร่วมมือ หากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาร้องขอ ($\bar{X} = 4.19$)
รองลงมา คือ ข้อ 3 มีความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท ($\bar{X} = 3.75$) และข้อ
1 ท่านเห็นว่า ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X} = 3.51$) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 มีอิสระในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา
ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	N=140		ระดับ ความรู้สึก	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S		
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการทำงาน และมีความรับผิดชอบสูง	3.66	0.84	สูง	1
2.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อ เสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นข้อ มูลในการตัดสินใจ	3.57	0.95	สูง	2
3.	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ การปฏิบัติงาน เป็นการส่วนตัว	3.47	1.02	ปานกลาง	3
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุน ความก้าวหน้าของผู้ ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ	3.23	1.06	ปานกลาง	4
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	0.99	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($S = 0.99$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูง ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุน ความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	N=140		ระดับ ความรู้สึก	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S		
1.	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.08	1.02	ปานกลาง	4
2.	ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหารในโอกาสต่างๆ	3.29	0.99	ปานกลาง	3
3.	ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	3.66	0.88	สูง	2
4.	ผลงานในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ออกมาดี เป็นที่น่าพอใจ	3.79	0.64	สูง	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	0.94	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($S = 0.94$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผลงานในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ออกมาดี เป็นที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ($\bar{X} = 3.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.08$)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด ด้านความ
พึงพอใจในรายได้

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้	N=140		ระดับ ความรู้สึก	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S		
1.	เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานและ หน้าที่ความรับผิดชอบ	2.96	0.91	ปานกลาง	2
2.	ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการ ต่างๆ	3.15	0.90	ปานกลาง	1
3.	ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน นอกพื้นที่ รวมทั้งได้รับสิทธิ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่า เช่าที่พัก	2.95	1.07	ปานกลาง	3
4.	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว	2.71	0.89	ปานกลาง	4
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.94	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด มีระดับ
ความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ในภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($S = 0.96$) แสดงว่าพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความพึงพอใจในรายได้ส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ($\bar{X} = 3.15$)
รองลงมา คือ ข้อ 1 เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$
= 2.96) และข้อ 3 ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน นอกพื้นที่ รวมทั้งได้รับ
สิทธิ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ($\bar{X} = 2.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 เงินเดือนของ
ท่านเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว ($\bar{X} = 2.71$)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด ด้านสภาพ
แวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	N=140		ระดับ ความรู้สึก	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S		
1.	แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพที่ส่งเสริมการทำงาน	3.11	0.72	ปานกลาง	3
2.	ที่ทำงานของท่านถูกจัดให้อยู่เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.31	0.75	ปานกลาง	1
3.	ในที่ทำงานของท่านการจัดโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เป็นระเบียบ	3.21	0.83	ปานกลาง	2
4.	มีการจัดอุปกรณ์สำหรับทำงานให้พร้อมใช้งานเสมอ	3.03	0.79	ปานกลาง	4
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.16	0.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($S = 0.78$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ที่ทำงานของท่านถูกจัดให้อยู่เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ในที่ทำงานของท่านการจัดโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เป็นระเบียบ ($\bar{X} = 3.21$) และข้อ 1 แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพที่ส่งเสริมการทำงาน ($\bar{X} = 3.11$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 มีการจัดอุปกรณ์สำหรับทำงานให้พร้อมใช้งานเสมอ ($\bar{X} = 3.03$)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	N=140		ระดับ ความรู้สึก	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S		
1.	กิจการมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมั่นคง ไม่เลิกล้มกิจการหรือข้อตกลงกับพนักงานไปง่ายๆ	3.72	0.84	สูง	1
2.	งานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่มั่นคงถาวร ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกออกจากงานได้ง่ายๆ	3.71	0.89	สูง	2
3.	ท่านไม่มีความกังวลใจในเรื่องที่อาจให้ถูกออกจากงาน หากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา	3.32	0.97	ปานกลาง	3
4.	มีหน่วยรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ และมีหลักปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	3.24	0.92	ปานกลาง	4
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	0.93	สูง	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($S = 0.93$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 กิจการมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมั่นคง ไม่เลิกล้มกิจการหรือข้อตกลงกับพนักงานไปง่ายๆ ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา คือ ข้อ 2 งานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่มั่นคงถาวร ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกออกจากงานได้ง่ายๆ ($\bar{X} = 3.71$) และมีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3 ท่านไม่มีความกังวลใจในเรื่องที่อาจให้ถูกออกจากงาน หากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.32$) และ ข้อ 4 มีหน่วยรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ และมีหลักปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 4.18 สรุปผลค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม 10 ด้าน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	N=140		ระดับความรู้สึก	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S		
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.75	0.79	สูง	1
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.21	0.96	ปานกลาง	7
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.02	1.01	ปานกลาง	9
4.	ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.47	0.87	ปานกลาง	5
5.	ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.66	0.88	สูง	2
6.	ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.48	0.99	ปานกลาง	4
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.45	0.94	ปานกลาง	6
8.	ความพึงพอใจในรายได้	2.94	0.96	ปานกลาง	10
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.16	0.78	ปานกลาง	8
10	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.50	0.93	สูง	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	0.95	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามสตีลคอร์ค จำกัด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}$ = 3.37) และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย (S = 0.95) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ค จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 10 ด้านส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยในด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.75) รองลงมา คือ ค่าเฉลี่ยในด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจในรายได้ ($\bar{X}$ = 2.94) โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ในการ
ทำงาน ในรายด้านและภาพรวม

4.3.1 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม
ยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ค จำกัด จำแนกตาม เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่
เพศชาย และเพศหญิง ทั้ง 10 ด้านและภาพรวม

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ค จำกัด จำแนกตามเพศ

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพศ			
		ชาย (n = 133) $\bar{X}$	หญิง (n = 7) $\bar{X}$	ค่า t	Sig. (2-tailed)
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.74	3.79	-0.176	0.860 ^{ns}
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.20	3.25	-0.169	0.866 ^{ns}
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.00	3.39	-1.204	0.231 ^{ns}
4.	ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.46	3.64	-1.446	0.176 ^{ns}
5.	ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.65	3.89	-1.119	0.265 ^{ns}
6.	ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.47	3.68	-0.628	0.531 ^{ns}
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.43	3.89	-1.841	0.068 ^{ns}
8.	ความพึงพอใจในรายได้	2.91	3.61	-2.529	0.013 [*]
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.14	3.64	-2.313	0.022 [*]
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.50	3.50	0.000	1.000 ^{ns}
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.35	3.63	-1.431	0.155 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ พิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจของพนักงานเพศชายและหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความพึงพอใจในรายได้ และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน พบว่า ภาพรวมของระดับความรู้สึกรู้สึกขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในรายด้านและภาพรวม เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความรู้สึกรู้สึกขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ยกเว้นด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน

4.3.2 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด จำแนกตาม อายุ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 21-24 ปี กลุ่มอายุ 25-29 และ กลุ่มอายุ 30-34 ปี ทั้ง 10 ด้าน และภาพรวม

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด จำแนกตามอายุ

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	อายุ				
		21-24 ปี (n = 54) $\bar{X}$	25-29 ปี (n = 68) $\bar{X}$	30-34 ปี (n = 18) $\bar{X}$	ค่า F	Sig.
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.81	3.68	3.81	0.708	0.494 ^{ns}
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.21	3.22	3.14	0.109	0.897 ^{ns}
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.00	3.07	2.93	0.226	0.798 ^{ns}
4.	ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.44	3.44	3.69	0.983	0.377 ^{ns}

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	อายุ				
		21-24 ปี (n = 54) $\bar{X}$	25-29 ปี (n = 68) $\bar{X}$	30-34 ปี (n = 18) $\bar{X}$	ค่า F	Sig.
5.	ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.70	3.63	3.68	0.281	0.756 ^{ns}
6.	ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.64	3.34	3.57	2.070	0.130 ^{ns}
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.49	3.45	3.36	0.245	0.783 ^{ns}
8.	ความพึงพอใจในรายได้	2.91	2.93	3.08	0.392	0.677 ^{ns}
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.13	3.17	3.25	0.275	0.760 ^{ns}
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.54	3.43	3.67	1.044	0.355 ^{ns}
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	3.34	3.42	0.266	0.767 ^{ns}

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรับผิดชอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ พิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรับผิดชอบของขวัญกำลังใจของพนักงานทั้งสามกลุ่มอายุ คือ กลุ่มอายุ 21-24 ปี กลุ่มอายุ 25-29 ปี และกลุ่มอายุ 30-34 ปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 10 ด้าน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน พบว่า ภาพรวมของระดับความรู้สึกรับผิดชอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งสามกลุ่มอายุคือ กลุ่มอายุ 21-24 ปี กลุ่มอายุ 25-29 ปี และกลุ่มอายุ 30-34 ปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3.3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด จำแนกตาม ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ทั้ง 10 ด้าน และภาพรวม

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา					
		มัธยมศึกษาตอนต้น (n = 11) $\bar{X}$	มัธยมศึกษาตอนปลาย (n = 88) $\bar{X}$	อนุปริญญา (n = 35) $\bar{X}$	ปริญญาตรี (n = 6) $\bar{X}$	ค่า F	Sig.
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.66	3.77	3.73	3.67	0.163	0.921 ^{ns}
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.11	3.19	3.29	3.17	0.277	0.842 ^{ns}
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.27	3.01	2.97	3.08	0.387	0.763 ^{ns}
4.	ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.23	3.43	3.70	3.25	1.925	0.128 ^{ns}
5.	ความรู้สึกรักในการรับผิดชอบ	3.52	3.69	3.65	3.58	0.363	0.780 ^{ns}
6.	ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.16	3.57	3.45	3.08	1.309	0.274 ^{ns}
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.34	3.41	3.58	3.54	0.687	0.561 ^{ns}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ข้อ	ขบวนการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา					
		มัธยมศึกษาตอนต้น (n = 11) X	มัธยมศึกษาตอนปลาย (n = 88) X	อนุปริญา (n = 35) X	ปริญาตรี (n = 6) X	ค่า F	Sig.
8.	ความพึงพอใจในรายได้	2.82	2.85	3.20	3.04	2.142	0.098 ^{ns}
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.07	3.16	3.17	3.33	0.278	0.841 ^{ns}
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.89	3.51	3.37	3.42	1.700	0.170 ^{ns}
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	3.36	3.41	3.32	0.171	0.916 ^{ns}

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรู้สึกของขบวนการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา พิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรู้สึกของพนักงานทั้งสี่ระดับการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอนุปริญาหรือเทียบเท่า และระดับปริญาตรีหรือเทียบเท่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 10 ด้าน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน พบว่า ภาพรวมของระดับความรู้สึกรู้สึกของพนักงานใน 4 ระดับการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอนุปริญาหรือเทียบเท่า และระดับปริญาตรีหรือเทียบเท่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีขบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3.4 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ โสด และสมรส ทั้ง 10 ด้าน และภาพรวม

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส			
		โสด (n = 96) $\bar{X}$	สมรส (n = 44) $\bar{X}$	t ค่า	Sig. (2-tailed)
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.76	3.72	0.404	0.687 ^{ns}
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.17	3.29	-0.964	0.337 ^{ns}
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.98	3.11	-0.825	0.411 ^{ns}
4.	ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.36	3.70	-2.638	0.009*
5.	ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.65	3.70	-0.498	0.620 ^{ns}
6.	ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.46	3.54	-0.532	0.596 ^{ns}
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.43	3.51	-0.707	0.481 ^{ns}
8.	ความพึงพอใจในรายได้	2.90	3.04	-1.069	0.287 ^{ns}
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.18	3.13	0.550	0.583 ^{ns}
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.48	3.55	-0.608	0.544 ^{ns}
-	ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	3.43	-1.006	0.316 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามสถานภาพสมรส พิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มโสด และสมรสแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน พบว่า ภาพรวมของระดับความรู้สึกขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มโสด และกลุ่มสมรสแล้ว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3.5 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในบริษัทแห่งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่า 1 ปี กลุ่ม 1-3 ปี และ กลุ่ม 3 ปีขึ้นไป ทั้ง 10 ด้าน และภาพรวม

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการทำงาน				
		ต่ำกว่า 1 ปี (n = 12) $\bar{X}$	1-3 ปี (n = 68) $\bar{X}$	3 ปีขึ้นไป (n = 18) $\bar{X}$	ค่า F	Sig.
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.81	3.68	3.78	0.468	0.627 ^{ns}
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	2.94	3.17	3.28	1.457	0.236 ^{ns}
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.10	2.94	3.06	0.378	0.686 ^{ns}
4.	ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.56	3.21	3.64	5.934	0.003*
5.	ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.88	3.60	3.68	1.253	0.289 ^{ns}
6.	ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.88	3.31	3.54	2.675	0.073 ^{ns}
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.71	3.22	3.58	5.982	0.003*
8.	ความพึงพอใจในรายได้	2.81	2.79	3.07	2.672	0.073 ^{ns}
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.10	3.02	3.27	3.144	0.046*
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.35	3.50	3.52	0.325	0.723 ^{ns}
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	3.24	3.44	2.550	0.082 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรู้สึกว่าสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจของพนักงานทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี และ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน พบว่า ภาพรวมของระดับความรู้สึกรู้สึกว่าสนใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี และ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความรู้สึกรู้สึกว่าสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานเป็นรายคู่

	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลา ในการทำงาน	กลุ่มที่	1	2	3
1.	ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1	-	0.3502	-0.0775
		1-3 ปี	2	-	-	-0.4277*
		3 ปีขึ้นไป	3			-
2.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 1 ปี	1	-	0.4866	0.1317
		1-3 ปี	2	-	-	-0.3550*
		3 ปีขึ้นไป	3			-
3.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1	-	0.08058	-0.1692
		1-3 ปี	2	-	-	-0.2497*
		3 ปีขึ้นไป	3			-

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความรู้สึกรู้สึกว่าสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานเป็นราย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คู่ในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป อยู่ 0.4277 ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความรู้สึกรักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับสองกลุ่มข้างต้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกรักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป อยู่ 0.3550 ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความรู้สึกรักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับสองกลุ่มข้างต้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกรักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป อยู่ 0.2497 ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความรู้สึกรักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับสองกลุ่มข้างต้น

4.3.6 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามรายได้ในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ รายได้ 4,500-9,000 บาท และ รายได้ 9,001 บาทขึ้นไป ทั้ง 10 ด้านและภาพรวม

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามรายได้ในการทำงาน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	รายได้ในการทำงาน			
		4,500-9,000 บาท (n = 95) $\bar{X}$	9,001 บาทขึ้นไป (n = 45) $\bar{X}$	ค่า t	Sig. (2-tailed)
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.70	3.84	-1.326	0.187 ^{ns}
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.07	3.49	-3.274	0.002*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ข้อ	ขบวนการปฏิบัติงาน	รายได้ในการทำงาน			
		4,500-9,000 บาท (n = 95) $\bar{X}$	9,001 บาทขึ้นไป (n = 45) $\bar{X}$	t	Sig. (2-tailed)
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.91	3.26	-2.365	0.019*
4.	ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.30	3.83	-4.329	0.000*
5.	ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.65	3.69	-0.441	0.660 ^{ns}
6.	ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.46	3.54	-0.586	0.559 ^{ns}
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.34	3.69	-3.094	0.002*
8.	ความพึงพอใจในรายได้	2.81	3.22	-3.166	0.002*
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.10	3.31	-2.040	0.043*
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.48	3.55	-0.605	0.546 ^{ns}
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	3.54	-2.981	0.003*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรู้สึกว่าขบวนการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามรายได้ในการทำงาน พิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกรู้สึกของขบวนการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีรายได้ 4,500-9,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ 9,001 บาทขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน พบว่า ภาพรวมของระดับความรู้สึกรู้สึกว่าขบวนการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีรายได้ 4,500-9,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ 9,001 บาทขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ในการทำงานแตกต่างกันมีขบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.4 ผลการตอบข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการตอบข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีดังนี้

1. สาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการหมดกำลังใจที่จะทำงาน

จากที่มีผู้เสนอไว้ในแบบสอบถามปลายเปิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้รวบรวมแล้วนำมาเรียงตามลำดับความถี่มากไปหาน้อย คือ ความรู้สึกรำไรได้น้อยกว่าความทุ่มเททำงาน ความไม่เป็นธรรมในการประเมินผลงานและขึ้นเงินเดือน ปริมาณงานมาก การถูกตำหนิอย่างไม่มีเหตุผล ทำที่ของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ให้เกียรติแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทั้งการใช้ถ้อยคำและการแสดงออก การถูกจ้องจับผิด การแบ่งพรรคพวกในหน่วยงาน ความไม่เท่าเทียมกันในการบังคับใช้ระเบียบ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจในการเสนอความคิดเห็น การเอารัดเอาเปรียบเห็นแก่ตัวของเพื่อนร่วมงานและการกลั่นแกล้ง การปฏิบัติงานที่ขาดความเป็นกันเอง สวัสดิการด้านต่างๆต่ำ เช่น คุณภาพอาหารและน้ำดื่มที่โรงอาหารขาดความอร่อยและมีกลิ่น ค่ากะ เบี้ยขยัน โบนัส อยู่ในอัตราที่ต่ำ ขาดเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ขาดความสะดวกสบายในการไปอบรมนอกสถานที่ ระบบการส่งงานที่ไม่ชัดเจน ความสนใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรมไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานโดยจัดเป็นกลุ่มใหญ่เกินไป การเกิดของเสียในระบบ การถูกส่งคืนสินค้าจากลูกค้า การปิดกิจการของบริษัทลูกค้า

2. สาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นในการทำงาน

จากที่มีผู้เสนอไว้ในแบบสอบถามปลายเปิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้รวบรวมแล้วนำมาเรียงตามลำดับความถี่มากไปหาน้อย คือ การปรับรายได้ให้เหมาะสมกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาและช่วยเหลือแนะนำอย่างเป็นกันเอง การปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น เช่น การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ให้ความมั่นคง สวัสดิการในการรักษาพยาบาล เพิ่มค่ากะ เบี้ยขยัน โบนัส วันลาพักผ่อนให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทมาเป็นเวลานาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การชมเชยและยอมรับความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยการจัดฝึกอบรมและปรับเลื่อนตำแหน่งงาน การจัดหาเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและสภาพการทำงานที่ดี การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพไม่ล่าช้าในการส่งงาน การแจ้งข่าวสารที่ชัดเจนของเป้าหมายงานและข้อมูลความต้องการของลูกค้า และสภาพกิจการในปัจจุบัน

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากที่มีผู้เสนอไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้ ควรมีช่องทางในการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรวบรวมนำมาปฏิบัติให้เป็นผลด้วย ควรมีการปรับปรุงรสชาติอาหารและน้ำดื่มใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงอาหารและเพิ่มการจำหน่ายอาหารสำหรับเด็ก รวมถึงมีการสำรวจความคิดเห็นเรื่องคุณภาพอาหารทุกๆ 6 เดือน ควรมีการจัดอบรมมารยาทในการพูดจาต่อเพื่อนร่วมงานและข้อปฏิบัติในการทำงานแก่พนักงาน ควรมีการจัดกิจกรรมกีฬาทหรืออื่นๆเพิ่มขึ้นเพื่อก่อให้เกิดความเป็นกันเอง ควรมีการจัดประชุมนอกสถานที่เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในรายด้านและภาพรวม จำแนกตาม ภูมิหลัง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ในการทำงาน แผนงานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก 10 ด้าน จำนวนทั้งหมด 40 ข้อ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำนวน 140 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 140 คน

- จำแนกตามเพศ ส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 95 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 5
- จำแนกตามกลุ่มอายุ ส่วนมากมีอายุ 25-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมา อายุ 21-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.57 และกลุ่มที่น้อยที่สุดมีอายุ 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.86
- จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 62.86 รองลงมา มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาอีก มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 7.86 กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.28

-จำแนกตามสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 68.57 รองลงมา มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 31.43 และไม่มีกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่

-จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้ 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.57 รองลงมา มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้อยู่ระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.86 กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.57

-จำแนกตามรายได้ในการทำงานต่อเดือน ส่วนใหญ่ มีรายได้ในการทำงานต่อเดือนอยู่ระหว่าง 4,500-9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.86 รองลงมา มีรายได้ในการทำงานต่อเดือนมากกว่า 9,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.14 และไม่มีกลุ่มที่มีรายได้ในการทำงานต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท

-จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในหน่วยงานผลิต คิดเป็นร้อยละ 67.86 รองลงมาเป็นอันดับสอง คือ หน่วยงานบำรุงรักษา คิดเป็นร้อยละ 15.72 รองลงมาเป็นอันดับสาม คือ หน่วยงานควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 12.14 รองลงมาเป็นอันดับสี่ คือ หน่วยงานบัญชี คิดเป็นร้อยละ 2.14 รองลงมาเป็นอันดับห้า คือ หน่วยงานจัดซื้อและการตลาด คิดเป็นร้อยละ 1.43 และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 0.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน เมื่อจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ ความพึงพอใจในรายได้ เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ในการทำงาน รวม 10 ด้าน ปรากฏดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวมขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานจำแนกตามเพศไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชายและหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามสตีลคอร์ป จำกัด จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ในภาพรวมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามสตีลคอร์ป จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ในภาพรวมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.4 การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามสตีลคอร์ป จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.5 การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามสตีลคอร์ป จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีระดับความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไปทั้ง 3 ด้านข้างต้น ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันกับ 2 กลุ่มข้างต้น ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.6 การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกรักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามสตีลคอร์ป จำกัด จำแนกตามรายได้ในการทำงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกรายได้ในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ในการทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการตอบข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1. สาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการหมดกำลังใจที่จะทำงาน คือ ความรู้สึกรายได้น้อยกว่าความทุ่มเททำงาน ความไม่เป็นธรรมในการประเมินผลงานและขึ้นเงินเดือน
2. สาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นในการทำงาน คือ การปรับรายได้ให้เหมาะสมกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยเหลือแนะนำอย่างเป็นกันเอง การปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น
3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ คือ ควรมีช่องทางในการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรวบรวมนำมาปฏิบัติให้เป็นผลด้วย และการปรับปรุงรสชาติอาหารและน้ำดื่มในโรงอาหาร เพิ่มการจำหน่ายอาหารสำหรับกะดึก

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสติลคอร์ด จำกัด เป็นเพศชายมากที่สุด ถึงร้อยละ 95 มีอายุ 25-29 ปีเป็นส่วนใหญ่ ถึงร้อยละ 48.57 และรองลงมา มีอายุ 21-24 ปี ถึงร้อยละ 38.57 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายเป็นส่วนใหญ่ ถึงร้อยละ 62.86 มีสถานภาพสมรสเป็นโสดส่วนใหญ่ ถึงร้อยละ 68.57 มีระยะเวลาทำงานในบริษัท 3 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ ถึงร้อยละ 53.57 มีรายได้อยู่ระหว่าง 4500-9000 บาทเป็นส่วนใหญ่ ถึงร้อยละ 67.86 และเป็นพนักงานในฝ่ายผลิตเป็นส่วนใหญ่ ถึงร้อยละ 67.86 ทั้งนี้เพราะบริษัทสยามสติลคอร์ด จำกัด ซึ่งก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ.1995 ภายใต้อัฒตยาวิธาน เป็นโรงงานผลิตเส้นลวดสติลคอร์ดที่ใช้ในกระบวนการผลิตยางรถยนต์ต้องมีการยก เคลื่อนย้าย ป้อนวัตถุดิบ ซึ่งต้องใช้แรงงาน และการควบคุมการผลิตของเครื่องจักรอัตโนมัติต่างๆ ต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาพอสมควร อีกทั้งในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ทั้งด้านการเขียนรายงานประจำวัน การอ่านและบันทึกค่าต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้สึกรู้ค่าของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ทั้ง 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกรู้ค่าของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรัฐดี พึ่งนุสนธิ์ (2540 : 118) ที่ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขต กรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลงานวิจัยของสนุทร คล้ายอำ(2526 :บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัดในด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลงานวิจัยของ อรุณรัตน์ สกุนะสิงห์ (2541 : 73) ที่ทำการศึกษาปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยของใจที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาล พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด เป็นเพียงการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาหรือตามที่ได้รับมอบหมายงาน แต่อาชีพครูและทันตภิบาล มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานที่สูง เช่น ในอาชีพครูมีความต้องการความสำเร็จในการทำงานเป็นการเห็นลูกศิษย์ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และในอาชีพของทันตภิบาล อาจมีความต้องการความสำเร็จในการทำงานเป็นการเปิดคลินิกส่วนตัว

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้สึกรู้ค่าของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 3 ข้อ และปานกลาง 1 ข้อ โดยมีข้อ 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 1,2 และ 3 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกรู้ค่าของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเกี่ยวกับความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่พนักงานปฏิบัติในบริษัทและรู้สึกรู้ค่าพนักงานปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ประสบความสำเร็จตามความต้องการของบริษัท รวมถึงพนักงานสามารถใช้สติปัญญา แก้ไขปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำได้ผลสำเร็จ มีข้อน่าสังเกต คือ พนักงานมีความรู้สึกรู้ค่าเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานจนกระทั่งเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงานนั้น กลับมีผลอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งควรได้รับการปรับปรุง

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกรู้ค่าของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณรัตน์ สกุนะ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิงห์ (2541 : 73) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจิตใจที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาล พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาล ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรัฐดี พึ่งนุสนธิ์ (2540 : 119) ที่ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นเพียงปฏิบัติงานตามหน้าที่ ไม่มีบทบาทที่สำคัญ และในอาชีพทันตภิบาลก็จะเป็นเพียงการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ควรจะเป็น ส่วนครูในโรงเรียนเอกชนซึ่งเมื่อถูกเปรียบเทียบกับครูในโรงเรียนรัฐบาลนั้นจะได้รับการยอมรับนับถือที่ต่ำกว่า

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 1 ข้อ และปานกลาง 3 ข้อ โดยมีข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 2,3 และ 4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีข้อน่าสังเกต คือ พนักงานมีความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกี่ยวกับการที่พนักงานได้รับการยกย่องเชิดชูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากหน้าที่ที่ปฏิบัติ และ การที่เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆในงานที่มีความสามารถ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามสติลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณรัตน์ สกุนะสิงห์ (2541 : 73) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจิตใจที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาล พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสนุทร คล้ายอ่ำ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา บริษัท สยามสติลคอร์ด จำกัด รวมถึงทันตภิบาลและครูในโรงเรียนเอกชน ต่างมีสถานะเป็นเพียงลูกจ้างซึ่งถูกกำหนดหรือวางกฎเกณฑ์ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไว้แล้วซึ่งตอบสนองความต้องการเพียงในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ข้อ โดยมีข้อ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 4,2 และ 1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกี่ยวกับการสนับสนุนของบริษัทให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา และ ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แต่พนักงานรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมตามความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งที่พนักงานทำอยู่มีความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน อยู่ในอันดับสุดท้ายทั้งคู่ ซึ่งควรได้รับการปรับปรุง

4. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามสตีลคอร์ค จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : 81) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลงานวิจัยของสนุทร คล้ายอ่ำ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัดในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา บริษัท สยามสตีลคอร์ค จำกัด รวมถึงพนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ และข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด ต่างมีสถานะเป็นเพียงลูกจ้างซึ่งถูกกำหนดตำแหน่งงานไว้แล้ว ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจในตำแหน่งงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 1 ข้อ ระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยมีข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 4 3 และ 1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเกี่ยวกับความพอใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงาน แต่มีความพอใจในงานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำและงานอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีข้อน่าสังเกต คือ พนักงานรู้สึกว่าการสอดคล้องของงานกับความรู้ความสามารถอยู่ในอันดับสุดท้าย ซึ่งควรได้รับการปรับปรุง

5. ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามสตีลคอร์ค จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสนุทร คล้ายอ่ำ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัดในด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง และผล
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานวิจัยของ อรุณรัตน์ ศกุนะสิงห์ (2541 : 73) ที่ทำการศึกษาปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจิตใจที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาล พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด ส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานในสายการผลิตที่ต่อเนื่องกัน การบกพร่องในความรับผิดชอบของแต่ละคนจะส่งผลกระทบต่อเนื่องทั้งระบบ ทำให้พนักงานแต่ละคนต้องมีความรู้สึกในการรับผิดชอบสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 3 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยมีข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 3 1 และ 4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือ หากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาร้องขอ และมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถ แต่มีข้อที่น่าสังเกต คือ พนักงานรู้สึกว่าการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งควรได้รับการปรับปรุง

6. ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสนุทร คล้ายอ่ำ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัดในด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และผลงานวิจัยของ อรุณรัตน์ ศกุนะสิงห์ (2541 : 73) ที่ทำการศึกษาปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจิตใจที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาล พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลด้านวิธีการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด รวมถึงทันตภิบาลและข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด ต่างมีสถานะเป็นเพียงพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น จึงสามารถสร้างความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยมีข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 2 3 และ 4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเกี่ยวกับการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูง และการที่ผู้บังคับบัญชาใช้

เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่วนการให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัว มีระดับความรู้ดีที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีข้อน่าสังเกต คือ การได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างเป็นธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งควรได้รับการปรับปรุง

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสยามสตีลคอร์ค จำกัด มีระดับความรู้ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมศักดิ์ สุขเสื่อ(2542 : 83) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และผลงานวิจัยของสนุทร คล้ายอ่ำ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัดใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีบริษัทสยามสตีลคอร์ค จำกัด มีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเข้าใจปัญหาของพนักงานมีสูง แต่ได้รับการตอบสนองในระดับปานกลาง ซึ่งคล้ายกันกับพนักงานในบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ และข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยมีข้อ 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 3,2 และ 1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเกี่ยวกับผลงานในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานออกมาดีเป็นที่น่าพอใจ รวมถึงมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน และพนักงานมีความรู้ดีที่อยู่ในระดับปานกลางเกี่ยวกับความเป็นกันเองจากผู้บริหารในโอกาสต่างๆ แต่มีข้อน่าสังเกต คือ พนักงานมีโอกาสดำเนินกิจกรรมตั้งสรรค์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น

8. ด้านความพึงพอใจในรายได้ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสยามสตีลคอร์ค จำกัด มีระดับความรู้ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความพึงพอใจในรายได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมศักดิ์ สุขเสื่อ(2542 : 83) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความพึงพอใจในรายได้อยู่ในระดับปานกลาง และผลงานวิจัยของสนุทร คล้ายอ่ำ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัดในด้านความพึงพอใจ ในรายได้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการรายได้ เพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจ แต่ความต้องการด้านนี้จะได้รับการตอบสนองเพียงในระดับปานกลาง เท่านั้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ข้อ โดยมีข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 1 3 และ 4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับการได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่เหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ และได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน นอกพื้นที่รวมทั้ง ได้รับสิทธิค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก แต่มีข้อน่าสังเกต คือ ความเพียงพอของเงินเดือนกับรายจ่ายในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งควรได้รับการปรับปรุง

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามสตีลคอร์ป จำกัด มีระดับความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรัฐดี พึ่งนุสนธิ์ (2540 : 126) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขต กรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสนุทร คล้ายอ่ำ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัดในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน คือ มีการจัดเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับลักษณะงาน มีการจัดการด้านอุปกรณ์เครื่องมือ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการดูแล จัดระบบ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพดี รวมถึงให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี เพราะพนักงานต้องอยู่ในที่ทำงานถึง 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่การตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้สึกรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ข้อ โดยมีข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 3 1 และ 4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกี่ยวกับที่ทำงานถูกจัดเป็นสัดส่วน เหมาะสมกับลักษณะงาน และมีการจัดโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร เครื่องมือต่างๆเป็นระเบียบ และ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ทุกอย่างอยู่ในสภาพที่ส่งเสริมการทำงาน แต่มีข้อสังเกต คือ เกี่ยวกับอุปกรณ์สำหรับทำงานมีความพร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งควรได้รับการปรับปรุง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมศักดิ์ สุขเสื่อ(2542 : 84) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสนุทร คล้ายอ่ำ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการที่พนักงานระดับปฏิบัติการคาดหวัง ได้รับการตอบสนองสูง จึงทำให้ขวัญกำลังใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนในกรณีของพนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ และข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด เป็นการสำรวจในช่วงเวลาที่แตกต่างกันและมีลักษณะงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยมีข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 2 3 และ 4 คมต่ำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเกี่ยวกับกิจกรรมที่พฤติกรรมที่แสดงถึงความมั่นคง ไม่เลิกล้มกิจการหรือข้อตกลงกับพนักงานไปง่ายๆ และ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคงถาวร แต่ความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางเกี่ยวกับความกังวลใจในเรื่องที่อาจให้ถูกออกจากงาน หากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา และ การมีหน่วยรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพและมีหลักปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรได้รับการปรับปรุง

กล่าวโดยสรุป ระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ต จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : 85) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรัฐดี พึ่งนุสนธิ์ (2540 : 127) ได้ทำการศึกษาวขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุษบา หน้าขอน (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความแตกต่างหรือสอดคล้องในแต่ละด้าน ดังกล่าวมาแล้ว แต่ทั้งนี้สิ่งหนึ่งที่ทำให้ผลออกมาคล้ายคลึงกันในภาพรวม เนื่องจากสภาพของพนักงานเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานไม่มีโอกาส แสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน เมื่อจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ ความพึงพอใจในรายได้ เป็นอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจในการสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้มีระดับสูงขึ้น เพราะขวัญกำลังใจที่ดี จะก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 241-243) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและความสามัคคีในการทำงาน สร้างความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร และก่อให้เกิดความมั่นใจและศรัทธาในองค์กร

นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า มีเพียง 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนอีก 7 ด้านยังมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นสิ่งยืนยันให้คณะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานให้สูงขึ้นในทุกๆด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ในการทำงาน ในรายด้านและภาพรวม ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตาม เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และ เพศหญิง

จากผลการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงมีความต้องการรายได้เพื่อจุนเจือครอบครัวหรือใช้จ่ายส่วนตัวเท่านั้น ในขณะที่เพศชายต้องการรายได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายหลักในครอบครัวหรือเป็นผู้นำภายในครอบครัว อีกทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เพศหญิงส่วนใหญ่ทำงานในสำนักงานด้านการจัดซื้อและการตลาด งานบุคคลหรือด้านการควบคุมคุณภาพ ซึ่งมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยกว่า งานในโรงงานอุตสาหกรรม

เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิจัยของ พูลสวัสดิ์ ปรีดา (2540 :บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษา ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และ กาญจนา วินัยพานิช (2541 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษา บริษัท เอ-ไทม์ มีเดีย จำกัด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก สภาพสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพศหญิงมีบทบาทในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น ซึ่งทำให้ความแตกต่างระหว่างเพศในการทำงานลดน้อยลง ทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกละเอียดของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามอายุ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ อายุ 21-24 ปี อายุ 25-29 ปี และ อายุ 30-34 ปี

จากผลการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านและภาพรวม พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มที่มีอายุ 21-24 ปี กลุ่มที่มีอายุ 25-29 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 30-34 ปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้านและในภาพรวม ไม่สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ ประภาพรรณศิริ (2542 :บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรีเมียร์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด และ วิเชษฐ์ คำศรี (2543 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ยุควิกฤตเศรษฐกิจ : ศึกษากรณีสาขา ภาค 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด มีอายุอยู่ระหว่าง 21-34 ปี ซึ่งมีอายุน้อยกว่า พนักงานใน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 35-44 ปี ทำให้ความรู้สึกละเอียดของขวัญกำลังใจในการทำงานไม่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน อีกทั้งการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการมีลักษณะงานแตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกละเอียดของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามสตีลคอร์ด จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

จากผลการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านและภาพรวม พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มที่มีระดับการศึกษานุปริญญา และ กลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้านและในภาพรวม สอดคล้องกับ อนุรักษ์ สุรางคณาวิทย์ (2537 :57) ซึ่งทำการศึกษารายเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และ พูลสวัสดิ์ ปรีดา (2540 : 91) ศึกษาเรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก พนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีการศึกษาในระดับใดก็ตามในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานที่ทำซ้ำๆกัน ไม่ต้องอาศัยความรู้ที่เรียนมามากนัก อาศัยความชำนาญที่ได้ผ่านงานมากกว่า ทำให้ระดับการศึกษาไม่ผลต่อความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.4 การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามสตีลคอร์ป จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ โสด และ สมรส

จากผลการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแล้วและกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ กลุ่มพนักงานที่สมรสแล้วมีความต้องการความมั่นคงในชีวิตสูง จึงเกิดความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ไม่อยากเปลี่ยนงานใหม่

เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแล้วและ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ประภาพรรณศิริ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ ทำการศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรีเมียร์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด และอนุรักษ สุรางคพาณิช (2537 :57) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอาจเป็นเพราะ ปัจจุบัน เทศหญิงได้รับการยอมรับให้ ทำงานมากขึ้น จึงสามารถช่วยเหลือครอบครัวในด้านเศรษฐกิจได้ จึงทำให้ผู้ที่แต่งงานแล้วมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน ไม่แตกต่าง ไปจากผู้ที่เป็นโสด

3.5 การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามสตีลคอร์ป จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มต่ำกว่า 1 ปี กลุ่ม 1-3 ปี และกลุ่ม 3 ปีขึ้นไป

จากผลการวิจัย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในตำแหน่ง งาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีระดับความรู้ สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไปทั้ง 3 ด้าน ข้างต้น ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีความรู้สึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานไม่แตกต่างกันกับ 2 กลุ่มข้างต้น ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป มีการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานได้ดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี ในขณะที่ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี อาจได้การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม งานอย่างใกล้ชิดในการสอนงาน รวมถึงการให้คำแนะนำต่างๆ ทำให้ขวัญกำลังใจในแต่ด้านใกล้เคียงกับกลุ่มอื่นๆ

เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ประภาพรรณศิริ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษากำลังใจในการ เองสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรีเมียร์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในบริษัทมาก มีกำลังขวัญสูงกว่าพนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในบริษัทน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุการทำงานมากอาจมีความรู้ลึกของขวัญกำลังใจในปัจจัยอื่นๆอีก เช่น ด้านความพึงพอใจในรายได้ ที่อยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ภาพรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 การเปรียบเทียบระดับความรู้ลึกของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามสตีลคอร์ค จำกัด จำนวนตามรายได้ในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ รายได้ 4500-9000 บาท และ รายได้ 9001 บาทขึ้นไป

จากผลการวิจัย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ในการทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชูร เล็กบำรุง (2523 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญในการทำงาน และ พูลสวัสดิ์ ปรีดา (2540 : 91) ศึกษาเรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เนื่องจากสภาพสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าใช้จ่ายในแต่ละวันมีอัตราสูงขึ้นมาก สภาพเศรษฐกิจที่รัดตัวทำให้บุคคลต้องขวนขวายหาเงิน เพื่อมาใช้เป็นปัจจัยในการตอบสนองต่อการดำรงชีพ ดังนั้น พนักงานที่มีรายได้สูงจึงมีความสามารถในการหาสิ่งตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำ ขวัญในการทำงานจึงสูงตามไปด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานประกอบการ

จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามสตีลคอร์ค จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง น่าจะเกิดจากลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานตามหน้าที่ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสายการผลิตซึ่งต้องทำตามคำสั่งหรือระบบงานที่วางไว้ จึงควรมีการจัดกิจกรรมเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและสร้างผลงานอื่นอันจะช่วยส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น การจัดกิจกรรม QC ในหน่วยงานผลิตรวมถึง การที่ผู้บริหารให้คำยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัล ในความสำเร็จนั้นๆ ซึ่งจะทำให้ความรู้ลึกของขวัญกำลังใจในการทำงานดีขึ้น และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารควรให้ความสนใจพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและสนับสนุนองค์ประกอบด้านต่างๆ ทุกด้าน โดยเฉพาะข้อเสนอแนะของพนักงานที่ได้จากคำถามปลายเปิด ซึ่งแสดงถึงความต้องการของพนักงานที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อขอกระตือรือร้นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการให้สูงขึ้น เพราะเมื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นแล้ว ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสัมฤทธิ์ผลได้ ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในรายได้ ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทน ตามขีดความสามารถและประสบการณ์แต่ละคน และความอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินเงินสวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ สำหรับค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ตรงตามความเป็นจริงตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานประจำของพนักงานแต่ละหน่วยงานนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนด หรือมีแนวทางของการประเมินผลการทำงานอย่างมีกฎเกณฑ์ ให้โอกาสอบรมเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ ความถนัดในแต่ละหน้าที่ การงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับพนักงาน

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดหรือกำหนดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงานที่มีสภาพพร้อมใช้งานตามความเหมาะสมของปริมาณงานและพนักงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ต้องจัดให้มีตามความเหมาะสม เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน

4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมอบความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และควรเปิดโอกาสให้แสดงออกตามความสามารถ ความถนัด ในแต่ละหน้าที่การงานที่ทำ

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยสอดคล้องดูแลและให้คำแนะนำในการทำงาน สนับสนุนส่งเสริมความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่คณะ ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง

6. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรตระหนักถึงการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน เพราะเมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถและประสบการณ์ ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

7. ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความเป็นธรรมเสมอภาคกับพนักงานทุกคน ให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ให้มีโอกาสมิมีส่วนร่วมในงาน คอยดูแลเอาใจใส่ช่วยแนะนำการปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติ หรือ หน้าที่อื่นที่มอบหมายให้

8. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงปลอดภัยของบริษัท และอบรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดให้มีหน่วยงานรักษาความปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ผู้บริหารควรปรับปรุงในเรื่องการมอบหมายหน้าที่ให้มีความชัดเจน ให้มีส่วนร่วมหรือมีอิสระในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย

10. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรให้การ ชกชอง ชมเชย หรือให้รางวัล ในความสำเร็งนั้นๆ ซึ่งจะทาให้ความรู้สึกด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงานคึขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและวิจัย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ โดยใช้กรณีศึกษาในบริษัทอื่นอีก เพื่อนำผลวิจัยมาเปรียบเทียบ และสรุปเป็นสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ โดยมีการจำแนกตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ในการทำงาน

2. ควรมีการศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในรูปแบบการวิจัยอื่นๆ ถ้นเป็นไปได้ เช่น การสังเกต หรือ การสำรวจผนวกกับการสังเกต เพื่อทราบลักษณะปัญหาและอุปสรรคที่ชัดเจนลึกซึ้งซึ่งมากขึ้นที่อาจมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ ด้วยกับตัวอย่างจำนวนที่เล็กลงในระดับหน่วยงานหรือเป็นแบบเฉพาะกรณี

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.2542. “บทบาทอุตสาหกรรมยางรถยนต์.” วารสารอุตสาหกรรมสาร. 42 (พ.ค.-มิ.ย 2542) :14-22.
- กฤษฎา ศักดิ์ศรี. 2534.มนุษย์สัมพันธ์ เล่มที่ 2. กรุงเทพฯ : บำรุงสาส์น.
- กาญจนา วินัยพานิช. 2542. “ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษา บริษัท เอ-ไทม์ มีเดีย จำกัด.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะโครงการ บัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กาญจนาท เรืองรจิตปกรณ์. 2531. แร้งงานสัมพันธ์และการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรัฐดี พิงนุสนธิ์. 2540. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จุฑา เทียนไทย และ พรรณพิมล ก้านกนก. 2530. การบริหารงานขาย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑาทิพย์ จงวนิชย์. 2542. “ผลกระทบจากมาตรการบีบเค้นของรัฐที่มีผลต่อการคุ้มครองและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยางรถยนต์” เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรรฐพล สันตมาศ. 2542. “กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เด่นพงษ์ พลละคร. 2511. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2526. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- แน่นน้อย พงษ์สามารถ. 2519. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญญะพัฒน์ จันทอรุไร. 2531. “ ขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ: ศึกษากรณีผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาอบรมในโรงเรียนปลัดอำเภอ รุ่นที่ 1.และ2 ประจำปีงบประมาณ 2530.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุษบา หน้าชอน. 2539. “การศึกษาขวัญของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์
สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
บูรพา.

ประชา เตรีตน์. “การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร.” เทศาภิบาล ,82(7) : 22-23

ประสูตร เล็กบำรุง. 2523. “ ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 1992 จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.

พงศ์ หรดาถ. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระ
นคร.

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเคียนส์โตร์.

พันธ์ชนก สกฤพรหมณ์. 2537. “ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม”. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหา
บัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย,เกษตรศาสตร์.

พุดิชาช กิตติมาวิกรม. 2537. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). วิชา
เอกการจัดการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พุดสวัศดี ปรีดา. 2540. “ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการแปรรูปรุวิสาหกิจ.”
ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). วิชาเอกการวิเคราะห์และการ
วางแผนทางสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไพฑูรย์ ประภาพรรณศิริ. 2542. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรีเมียร์มาร์เก็ต
ติ้ง จำกัด.” ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). วิชาเอกการจัดการ
การพัฒนาสังคม.

ลาวันซ์ อรุณสิทธิ์. 2521. “ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัทเอกชน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเฟดเคอร์ สมาร์เกตติ้งเซอร์วิส
จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปรัชญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต แผนกสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัฒนา สุนทรรัช.2542. เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคสถิติอิงพารามิเตอร์. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

วิจิตร อาวะกุล. 2542. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.

วิชรินทร์ ปรีดาภรณ์. 2520. “ กำลังขวัญของครูพลศึกษาในเขต กทม.ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียน
ราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พศ.2519.” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิเชียร คำศรี. 2543. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ยุควิกฤตเศรษฐกิจ: ศึกษากรณีสาขาภาค 3.” ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาลังคม). วิชาเอกการจัดการพัฒนาลังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- วิโรจน์ กุลตรศักดิ์กิจ. 2523. “การศึกษาเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน:เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัดกับพนักงานธนาคารออมสิน.” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ จึงประเสริฐศักดิ์. 2537. “อุตสาหกรรมยางรถยนต์.” เศรษฐทัศน์. 12 (ไตรมาส 3 ก.ค.- ก.ย. 2537) :26-35
- สงวน ช้างฉัตร. 2520. “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2516. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมภพ เพชรพระประเสริฐ. 2542. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต การบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมศักดิ์ ชุมสาย. 2531. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมศักดิ์ สุขเสื่อ. 2542. “ การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค เอส คอมพิวเตอร์ไพรส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต การบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมาน รังติโยกฤษฎ์. 2535. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน กพ.
- สรุพล พยอมแย้ม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชน จูหาทิพย์. 2515. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณี นักวิชาการสถานีวิจัยประมงทะเล กรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- สุนทร คล้ายอ่ำ. 2526. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัดกรมทะเบียนการค้า.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุปราณี ศรีฉัตรเกษม.2524. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพล ทองคลองไทร.2527. “ขวัญในการปฏิบัติงาน.” มิตรครู 9. ก.พ.27 : 52-55.
- สุรางค์ โค้วตระกูล.2505. “การบำรุงขวัญ.” หน้า 271-272 ใน อมร รักษาศักดิ์ กับ ไสริจ สุจริตกุล. (ผู้รวบรวม). การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิธาน มนแพวงสานนท์. 2543. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เสนาะ ดีเยาว์.2539. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- องอาจ ไสธาวร. 2540. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์” ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- อนุรักษ์ สุรางคพานิชย์. 2537. “กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). วิชาเอกการจัดการการพัฒนาสังคม.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ. 2534. “ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในการปฏิบัติงาน.” ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์.
- อรุณรัตน์ สกุนะสิงห์. 2541. “การศึกษาปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรุณี บุญประเสริฐ.2519.“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานกวาดถนนของกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต แผนกวิชาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารียา เพชรรัตน์. 2524. “ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลประจำจังหวัดภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาษา เมษสุวรรณ. 2510. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง.โรงพิมพ์ ท้องถิ่น.
- อานวย แสงสว่าง. 2536. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- อุทัย หิรัญโต และ มนตรี เจนวิทย์การ. 2510. ทฤษฎีและทางปฏิบัติในการบริหารตามหลักวิชารัฐประศาสนศาสตร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิบูลย์กิจ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุบล คล้ายนิม. 2538 “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์.” วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Beach , Dale S. 1961. **Management People at work**. New York: McGraw Hill.

Blum,M.L. and Naylor,J. 1968. **Industrial Psychology**. New York : Harper &Row Publisher.

Chruden,Herbert J. and Sherman Arthur W. 1968. **Personal Management**. Cincinnati :South Western Publishing.

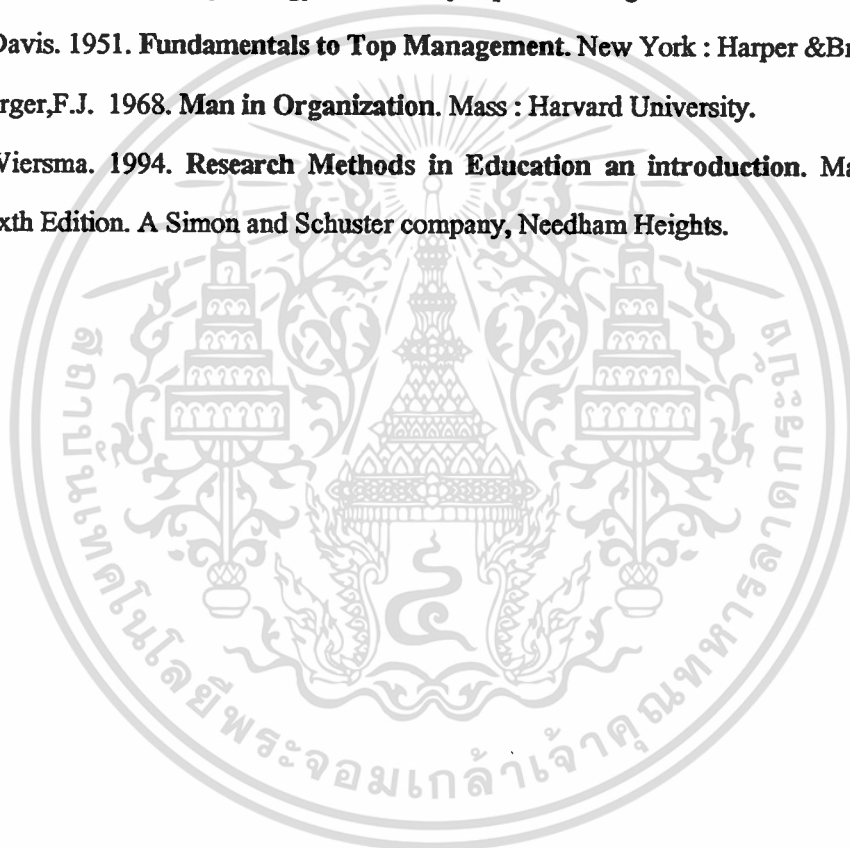
Dale Yoder. 1959. **Personnel: Principles and Policies**. Tokyo : Maruzen.

Norman R.F.Maier. 1965. **Psychology in Industry**. Boston : Houghton Mifflin .

Ralph C. Davis. 1951. **Fundamentals to Top Management**. New York : Harper &Brother.

Roethlisberger,F.J. 1968. **Man in Organization**. Mass : Harvard University.

William Wiersma. 1994. **Research Methods in Education an introduction**. Massachusetts: Sixth Edition. A Simon and Schuster company, Needham Heights.





ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์
กรณีศึกษา: บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้วัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา: บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. แบบสอบถามนี้ ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบคำถามทุกข้อ ตามความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด โดยไม่จำเป็นต้องมีความรู้สึกเหมือนผู้อื่นเสมอไป

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มาจากท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

.....(1) ชาย

.....(2) หญิง

2. อายุ ปี

3. การศึกษาสูงสุดของท่าน

.....(1) มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.3 หรือ มศ.3)

.....(2) มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ มศ.5 หรือ ปวช.)

.....(3) อนุปริญญา (ปวส.)

.....(4) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

.....(5) อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. สถานภาพสมรส

.....(1) โสด

.....(2) สมรส

.....(3) หย่า/ม้าย/แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในที่ท่านทำงานในบริษัทแห่งนี้

.....(1) ต่ำกว่า 1 ปี

.....(2) 1-3 ปี

.....(3) 3 ปีขึ้นไป

6. รายได้ในการทำงานต่อเดือน (เงินเดือนหรือค่าจ้างเท่านั้น)

.....(1) ต่ำกว่า 4,500 บาท

.....(2) 4,500- 9,000 บาท

.....(3) 9,001 บาทขึ้นไป

7. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

.....(1) บัญชี

.....(2) จัดซื้อและการตลาด

.....(3) บุคคล

.....(4) ผลิต

.....(5) บำรุงรักษา

.....(6) ควบคุมคุณภาพ

.....(7) อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท
สยามสติลลอร์ค จำกัด

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความแล้วพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จตามความต้องการของบริษัท					
2.	ท่านสามารถใช้สติปัญญา แก้ไขปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำได้ผลสำเร็จ					
3.	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน					
4.	ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติในบริษัท					
5.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
6.	ท่านได้รับการยกย่องเชิดชูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากหน้าที่ที่ปฏิบัติ					
7.	เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานจากท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ท่านได้รับเชิญเข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อ แก้ไขปัญหาดังกล่าวในงานที่ท่านมีความ สามารถ					
9.	บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม ตามความรู้ ความสามารถ					
10.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ได้รับความก้าวหน้า ไม่น้อยกว่าตำแหน่ง หน้าที่อื่นในระดับเดียวกัน					
11.	บริษัทสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อให้พนักงานเรียนรู้งานได้เพิ่มมากขึ้น					
12.	ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนา ตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
13.	ท่านพอใจในความสอดคล้องระหว่างงานที่ ได้รับมอบหมายกับความรู้ความสามารถ					
14.	ท่านพอใจในการพัฒนาความรู้ ความ สามารถ และประสบการณ์ เนื่องจากการ ปฏิบัติงาน					
15.	ท่านพอใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษ อื่นๆ					
16.	ท่านพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะ ท้าทายความสามารถให้อยากทำ					
17.	ท่านเห็นว่า ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ของท่านเหมาะสมกับความสามารถ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	ท่านให้ความร่วมมือ หากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาร้องขอ					
19.	มีความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท					
20.	มีอิสระในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
21.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูง					
22.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ					
23.	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงาน เป็นการส่วนตัว					
24.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุน ความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม					
25.	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
26.	ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหารในโอกาสต่างๆ					
27.	ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน					
28.	ผลงานในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานออกมาดี เป็นที่น่าพอใจ					
29.	เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30.	ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิก เงินสวัสดิการต่างๆ					
31.	ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไป ปฏิบัติงาน นอกพื้นที่ รวมทั้งได้รับสิทธิ ค่า เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก					
32.	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับรายจ่ายใน ครอบครัว					
33.	แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ทุก อย่างล้วนอยู่ในสภาพที่ส่งเสริมการทำงาน					
34.	ที่ทำงานของท่านถูกจัดให้อยู่เป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับลักษณะงาน					
35.	ในที่ทำงานของท่านการจัดโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เป็น ระเบียบ					
36.	มีการจัดอุปกรณ์สำหรับทำงานให้พร้อมใช้ งานเสมอ					
37.	กิจการมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมั่นคง ไม่ เลิกล้มกิจการหรือข้อตกลงกับพนักงานไป ง่ายๆ					
38.	งานที่ท่านอยู่นี้เป็นงานที่มั่นคงถาวร ไม่ต้อง กลัวว่าจะถูกออกจากงานได้ง่ายๆ					
39.	ท่านไม่มีความกังวลใจในเรื่องที่อาจให้ถูก ออกจากงาน หากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับ บัญชา					
40.	มีหน่วยรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิ ภาพ และมีหลักปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยใน การทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1. ท่านคิดว่ามีอะไรเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ท่านหรือเพื่อนร่วมงานหมดกำลังใจที่จะทำงาน

.....

.....

.....

.....

2.ท่านคิดว่ามีอะไรเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ท่านหรือเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้นในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณมากครับ



ภาคผนวก ข

กระบวนการผลิต Steel cord

บริษัทสยามสตีลคอร์ดทำการผลิตลวด ซึ่งเรียกว่า Steel cord ที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างขารถยนต์ มีกระบวนการผลิตดังนี้

1. นำวัตถุดิบ Wire rod ซึ่งเป็นเส้นลวดขนาด 5.50 มิลลิเมตร เข้ากระบวนการ
2. กระบวนการเปลือกลวด (Descaling) เป็นการกระเทาะสนิมที่เกิดจากการออกไซด์กับออกซิเจนของเส้นลวด
3. ถดขนาดเส้นลวด (Dry drawing) เป็นขนาดต่างๆ เช่น 320,175,130 มิลลิเมตร เป็นต้น โดยกระบวนการนี้ใช้สารหล่อลื่นผงสบู
4. Heat treatment ซึ่งเป็นกระบวนการใช้ความร้อนในการเปลี่ยนคุณสมบัติของเส้นลวด ที่ผ่านการถดขนาดด้วยการดึง เพื่อให้คุณสมบัติของลวดมีความยืดหยุ่น เหนียว ไม่เปราะหักง่าย
5. ชุบด้วยส่วนผสมของทองแดงและสังกะสี
6. ถดขนาดเส้นลวดโดยกระบวนการแบบเปียกโดยใช้น้ำสบู่ เป็นเส้นลวดขนาดเบอร์ต่างๆ เช่น R28, R35
7. ตีเกลียวเส้นลวดที่ผ่านจากกระบวนการที่ผ่านมา แล้วนำเส้นลวดที่ผ่านการตีเกลียว ซึ่งเรียกว่า Steel core มาม้วนเข้า Roll ขนาดใหญ่แล้วทำการห่อหุ้มลงเป็นสินค้าออกของโรงงาน

ภาคผนวก ก

ผลลัพธ์การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows 7.5



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลค่าเฉลี่ยจำแนกตามเพศ 10 ด้าน และภาพรวม

Independent Sample Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Mean	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference		Lower	Upper
X1	Equal variances assumed	2.393	.124	-.176	138	.860	-4.14E-02	.2348		-.5057	.4230
	Equal variances not assumed			-.262	7.629	.800	-4.14E-02	.1579		-.4088	.3259
X2	Equal variances assumed	3.388	.068	-.169	138	.886	-4.51E-02	.2671		-.5733	.4831
	Equal variances not assumed			-.247	7.561	.812	-4.51E-02	.1828		-.4710	.3808
X3	Equal variances assumed	2.206	.140	-1.204	138	.231	-.3910	.3248		-1.0331	.2512
	Equal variances not assumed			-2.192	8.721	.057	-.3910	.1784		-.7964	1.447E-02
X4	Equal variances assumed	4.204	.042	-.642	138	.522	-.1805	.2809		-.7359	.3750
	Equal variances not assumed			-1.448	10.984	.176	-.1805	.1248		-.4552	9.430E-02
X5	Equal variances assumed	3.820	.053	-1.119	138	.265	-.2406	.2151		-.6659	.1847
	Equal variances not assumed			-2.043	8.743	.072	-.2406	.1178		-.5062	2.702E-02
X6	Equal variances assumed	3.780	.054	-.628	138	.531	-.2049	.3262		-.8498	.4400
	Equal variances not assumed			-1.485	11.577	.170	-.2049	.1398		-.5108	.1011
X7	Equal variances assumed	1.870	.174	-1.841	138	.068	-.4624	.2512		-.9591	3.426E-02
	Equal variances not assumed			-3.215	8.438	.011	-.4624	.1438		-.7911	-.1337
X8	Equal variances assumed	1.828	.179	-2.529	138	.013	-.6992	.2765		-1.2480	-.1525
	Equal variances not assumed			-4.017	7.916	.004	-.6992	.1741		-1.1014	-.2971
X9	Equal variances assumed	1.015	.315	-2.313	138	.022	-.5038	.2178		-.9344	-.731E-02
	Equal variances not assumed			-3.574	7.789	.008	-.5038	.1410		-.8304	-.1772
X10	Equal variances assumed	1.890	.171	.000	138	1.000	.0000	.2615		-.5170	.5170
	Equal variances not assumed			.000	7.896	1.000	.0000	.1653		-.3821	.3821
X_BAR	Equal variances assumed	3.807	.053	-1.431	138	.155	-.2769	.1935		-.6595	.1057
	Equal variances not assumed			-2.658	8.871	.026	-.2769	.1042		-.5130	-.408E-02

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจจำแนกตามอายุ 10 ด้าน และภาพรวม

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1	Between Groups	.518	2	.259	.708	.494
	Within Groups	50.105	137	.366		
	Total	50.623	139			
X2	Between Groups	.104	2	5.193E-02	.109	.897
	Within Groups	65.389	137	.477		
	Total	65.493	139			
X3	Between Groups	.321	2	.161	.226	.798
	Within Groups	97.489	137	.712		
	Total	97.811	139			
X4	Between Groups	1.027	2	.514	.953	.377
	Within Groups	71.608	137	.523		
	Total	72.636	139			
X5	Between Groups	.175	2	8.745E-02	.281	.756
	Within Groups	42.672	137	.311		
	Total	42.848	139			
X6	Between Groups	2.872	2	1.436	2.070	.130
	Within Groups	95.030	137	.694		
	Total	97.901	139			
X7	Between Groups	.211	2	.106	.245	.783
	Within Groups	59.112	137	.431		
	Total	59.323	139			
X8	Between Groups	.417	2	.209	.382	.677
	Within Groups	73.000	137	.533		
	Total	73.418	139			
X9	Between Groups	.181	2	9.051E-02	.275	.760
	Within Groups	45.040	137	.329		
	Total	45.221	139			
X10	Between Groups	.942	2	.471	1.044	.355
	Within Groups	61.808	137	.451		
	Total	62.750	139			
X_BAR	Between Groups	.135	2	6.735E-02	.266	.767
	Within Groups	34.732	137	.254		
	Total	34.867	139			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการเปรียบเทียบเป็นขั้วคู่ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามกลุ่มอายุ 10 ด้านและค่าเฉลี่ยรวม

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) AGE	(J) AGE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
X1	1	2	.1217	.110	.545	-.1511	.3945
		3	.0000	.165	1.000	-.4073	.4073
	2	1	-.1217	.110	.545	-.3945	.1511
		3	-.1217	.160	.750	-.5184	.2750
	3	1	.0000	.165	1.000	-.4073	.4073
		2	.1217	.160	.750	-.2750	.5184
X2	1	2	-1.59E-02	.128	.992	-.3276	.2957
		3	6.944E-02	.188	.934	-.3959	.5348
	2	1	1.593E-02	.128	.992	-.2957	.3276
		3	8.538E-02	.183	.897	-.3678	.5386
	3	1	-6.94E-02	.188	.934	-.5348	.3959
		2	-8.54E-02	.183	.897	-.5306	.3678
X3	1	2	-7.08E-02	.154	.899	-.4513	.3087
		3	6.481E-02	.230	.961	-.5034	.6330
	2	1	7.081E-02	.154	.899	-.3097	.4513
		3	.1356	.224	.832	-.4177	.6890
	3	1	-6.48E-02	.230	.961	-.6330	.5034
		2	-.1356	.224	.832	-.6890	.4177
X4	1	2	2.315E-03	.132	1.000	-.3238	.3284
		3	-.2546	.197	.435	-.7416	.2323
	2	1	-2.31E-03	.132	1.000	-.3284	.3238
		3	-.2569	.192	.409	-.7312	.2173
	3	1	.2546	.197	.435	-.2323	.7416
		2	.2569	.192	.409	-.2173	.7312
X5	1	2	7.503E-02	.102	.762	-.1767	.3268
		3	2.315E-02	.152	.988	-.3526	.3990
	2	1	-7.50E-02	.102	.762	-.3268	.1767
		3	-5.19E-02	.148	.940	-.4180	.3142
	3	1	-2.31E-02	.152	.988	-.3990	.3526
		2	5.188E-02	.148	.940	-.3142	.4180
X6	1	2	.3007	.152	.145	-7.50E-02	.6763
		3	6.944E-02	.227	.954	-.4915	.6304
	2	1	-.3007	.152	.145	-.6763	.7504E-02
		3	-.2312	.221	.579	-.7775	.3151
	3	1	-6.94E-02	.227	.954	-.6304	.4915
		2	.2312	.221	.579	-.3151	.7775
X7	1	2	3.391E-02	.120	.961	-.2624	.3302
		3	.1250	.179	.783	-.3174	.5674
	2	1	-3.39E-02	.120	.961	-.3302	.2624
		3	9.109E-02	.174	.872	-.3398	.5220
	3	1	-.1250	.179	.783	-.5674	.3174
		2	-9.11E-02	.174	.872	-.5220	.3398
X8	1	2	-1.81E-02	.133	.991	-.3474	.3112
		3	-.1713	.199	.690	-.6630	.3204
	2	1	1.811E-02	.133	.991	-.3112	.3474
		3	-.1532	.193	.731	-.6320	.3257
	3	1	.1713	.199	.690	-.3204	.6630
		2	.1532	.193	.731	-.3257	.6320
X9	1	2	-3.12E-02	.105	.956	-.2898	.2275
		3	-.1157	.156	.760	-.5019	.2705
	2	1	3.118E-02	.105	.956	-.2275	.2898
		3	-8.46E-02	.152	.857	-.4807	.2916
	3	1	.1157	.156	.760	-.2705	.5019
		2	8.456E-02	.152	.857	-.2916	.4807
X10	1	2	.1106	.122	.686	-.1924	.4136
		3	-.1296	.183	.778	-.5820	.3228
	2	1	-.1106	.122	.686	-.4136	.1924
		3	-.2402	.178	.405	-.6808	.2004
	3	1	.1296	.183	.778	-.3228	.5820
		2	.2402	.178	.405	-.2004	.6808
X_BAR	1	2	5.062E-02	.092	.858	-.1763	.2779
		3	-3.19E-02	.137	.973	-.3711	.3072
	2	1	-5.06E-02	.092	.858	-.2779	.1763
		3	-8.28E-02	.133	.825	-.4131	.2475
	3	1	3.194E-02	.137	.973	-.3072	.3711
		2	8.276E-02	.133	.825	-.2475	.4131

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลค่าเฉลี่ย จำแนกตามระดับการศึกษา 10 ด้าน และภาพรวม

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1	Between Groups	.182	3	6.055E-02	.163	.921
	Within Groups	50.442	136	.371		
	Total	50.623	139			
X2	Between Groups	.397	3	.132	.277	.842
	Within Groups	65.096	136	.479		
	Total	65.493	139			
X3	Between Groups	.827	3	.276	.387	.763
	Within Groups	96.984	136	.713		
	Total	97.811	139			
X4	Between Groups	2.959	3	.986	1.925	.128
	Within Groups	69.677	136	.512		
	Total	72.636	139			
X5	Between Groups	.340	3	.113	.363	.780
	Within Groups	42.506	136	.313		
	Total	42.846	139			
X6	Between Groups	2.747	3	.916	1.309	.274
	Within Groups	95.154	136	.700		
	Total	97.901	139			
X7	Between Groups	.886	3	.295	.687	.561
	Within Groups	58.438	136	.430		
	Total	59.323	139			
X8	Between Groups	3.312	3	1.104	2.142	.098
	Within Groups	70.106	136	.515		
	Total	73.418	139			
X9	Between Groups	.275	3	9.178E-02	.278	.841
	Within Groups	44.946	136	.330		
	Total	45.221	139			
X10	Between Groups	2.269	3	.756	1.700	.170
	Within Groups	60.481	136	.445		
	Total	62.750	139			
X_BAR	Between Groups	.131	3	4.368E-02	.171	.916
	Within Groups	34.736	136	.255		
	Total	34.867	139			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา 5 ด้านแรก

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) EDUCATE	(J) EDUCATE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
X1	1	2	-.1108	.195	.955	-.6621	.4405
		3	-.695E-02	.211	.991	-.6654	.5264
		4	-.758E-03	.309	1.000	-.8825	.8674
	2	1	.1108	.195	.955	-.4405	.6621
		3	4.131E-02	.122	.990	-.3032	.3858
		4	.1032	.257	.983	-.6242	.8306
	3	1	6.948E-02	.211	.991	-.5264	.6654
		2	-.413E-02	.122	.990	-.3858	.3032
		4	6.190E-02	.269	.997	-.6999	.8237
	4	1	7.576E-03	.309	1.000	-.8674	.8825
		2	-.1032	.257	.983	-.8306	.6242
		3	-.619E-02	.269	.997	-.8237	.6999
X2	1	2	-.739E-02	.221	.990	-.7002	.5525
		3	-.1792	.239	.905	-.8562	.4977
		4	-.530E-02	.351	.999	-1.0470	.9409
	2	1	7.396E-02	.221	.990	-.5525	.7002
		3	-.1054	.136	.901	-.4967	.2860
		4	2.063E-02	.292	1.000	-.8055	.8472
	3	1	.1792	.239	.905	-.4977	.8562
		2	.1054	.136	.901	-.2860	.4967
		4	.1262	.308	.982	-.7392	.9916
	4	1	5.303E-02	.351	.999	-.9409	1.0470
		2	-.206E-02	.292	1.000	-.8472	.8055
		3	-.1262	.306	.982	-.9916	.7392
X3	1	2	.2670	.270	.807	-.4974	1.0315
		3	.3013	.292	.785	-.5250	1.1276
		4	.1894	.429	.978	-1.0238	1.4026
	2	1	-.2670	.270	.807	-1.0315	.4974
		3	3.425E-02	.169	.998	-.4435	.5120
		4	-.777E-02	.356	.997	-1.0863	.9310
	3	1	-.3013	.292	.785	-1.1276	.5250
		2	-.343E-02	.169	.998	-.5120	.4435
		4	-.1119	.373	.993	-1.1682	.9444
	4	1	-.1894	.429	.978	-1.4026	1.0238
		2	7.765E-02	.356	.997	-.9310	1.0863
		3	.1119	.373	.993	-.9444	1.1682
X4	1	2	-.1989	.229	.860	-.8489	.4491
		3	-.4727	.247	.306	-1.1731	.2277
		4	-.227E-02	.363	1.000	-1.0511	1.0056
	2	1	.1989	.229	.860	-.4491	.8489
		3	-.2739	.143	.304	-.6788	.1311
		4	.1761	.302	.952	-.6788	1.0311
	3	1	.4727	.247	.306	-.2277	1.1731
		2	.2739	.143	.304	-.1311	.6788
		4	.4500	.316	.569	-.4453	1.3453
	4	1	2.273E-02	.363	1.000	-1.0056	1.0511
		2	-.1761	.302	.952	-1.0311	.6788
		3	-.4500	.316	.569	-1.3453	.4453
X5	1	2	-.1705	.179	.823	-.6766	.3357
		3	-.1273	.193	.933	-.6743	.4198
		4	-.606E-02	.284	.997	-.8638	.7426
	2	1	.1705	.179	.823	-.3357	.6766
		3	4.318E-02	.112	.985	-.2731	.3594
		4	.1098	.236	.975	-.5579	.7776
	3	1	.1273	.193	.933	-.4198	.6743
		2	-.432E-02	.112	.985	-.3594	.2731
		4	6.667E-02	.247	.995	-.6326	.7659
	4	1	6.061E-02	.284	.997	-.7426	.8638
		2	-.1098	.236	.975	-.7776	.5579
		3	-.667E-02	.247	.995	-.7659	.6326

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการเปรียบเทียบข้อมูลค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา 5 ด้านหลังและภาพรวม

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) EDUCATE	(J) EDUCATE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
X6	1	2	-.4063	.288	.513	-1.1635	.3510
		3	-.2808	.288	.788	-1.1084	.5278
		4	7.578E-02	.425	.908	-1.1280	1.2775
	2	1	.4063	.288	.513	-.3510	1.1635
		3	.1153	.167	.924	-.3578	.5885
		4	.4820	.353	.802	-.5171	1.4811
	3	1	.2808	.288	.788	-.5278	1.1084
		2	-.1153	.167	.924	-.5885	.3578
		4	.3967	.370	.805	-.6788	1.4129
	4	1	-7.58E-02	.425	.908	-1.2775	1.1280
		2	-.4820	.353	.802	-1.4811	.5171
		3	-.3967	.370	.805	-1.4129	.6788
X7	1	2	-7.10E-02	.210	.880	-.6845	.5224
		3	-.2377	.227	.777	-.8791	.4037
		4	-.2008	.333	.847	-1.1425	.7410
	2	1	7.102E-02	.210	.880	-.5224	.6845
		3	-.1888	.131	.858	-.5375	.2042
		4	-.1297	.277	.874	-.9127	.6532
	3	1	.2377	.227	.777	-.4037	.8791
		2	.1888	.131	.858	-.2042	.5375
		4	3.890E-02	.280	.888	-.7830	.8588
	4	1	.2008	.333	.847	-.7410	1.1425
		2	.1297	.277	.874	-.6532	.9127
		3	-3.89E-02	.280	.888	-.8588	.7830
X8	1	2	-3.13E-02	.230	.888	-.6812	.8187
		3	-.3818	.248	.502	-1.0844	.3207
		4	-.2235	.384	.845	-1.2550	.8080
	2	1	3.125E-02	.230	.888	-.6812	.8187
		3	-.3508	.143	.118	-.7587	5.580E-02
		4	-.1822	.303	.840	-1.0488	.6853
	3	1	.3818	.248	.502	-.3207	1.0844
		2	.3508	.143	.118	-5.58E-02	.7587
		4	.1583	.317	.888	-.7387	1.0584
	4	1	.2235	.384	.845	-.8080	1.2580
		2	.1822	.303	.840	-.8653	1.0488
		3	-.1583	.317	.888	-1.0584	.7387
X9	1	2	-8.38E-02	.184	.867	-.8142	.4267
		3	-.1032	.188	.885	-.8858	.4583
		4	-.2852	.282	.843	-1.0811	.5888
	2	1	8.375E-02	.184	.867	-.4267	.8142
		3	-8.50E-03	.115	1.000	-.3347	.3157
		4	-.1714	.243	.819	-.8581	.5152
	3	1	.1032	.188	.885	-.4583	.8858
		2	8.487E-03	.115	1.000	-.3157	.3347
		4	-.1819	.254	.838	-.8810	.5572
	4	1	.2852	.282	.843	-.5888	1.0811
		2	.1714	.243	.819	-.5152	.8581
		3	.1819	.254	.838	-.5572	.8810
X10	1	2	.3778	.213	.374	-.2258	.9818
		3	.5148	.231	.178	-.1378	1.1875
		4	.4887	.338	.588	-.6884	1.4278
	2	1	-.3778	.213	.374	-.9818	.2258
		3	.1371	.133	.787	-.2402	.5143
		4	8.188E-02	.281	.881	-.7047	.8884
	3	1	-.5148	.231	.178	-1.1875	.1378
		2	-.1371	.133	.787	-.5143	.2402
		4	-4.52E-02	.285	.888	-.8784	.7888
	4	1	-.4887	.338	.588	-1.4278	.4884
		2	-8.18E-02	.281	.881	-.8884	.7047
		3	4.524E-02	.285	.888	-.7888	.8784
X_BAR	1	2	-5.11E-02	.182	.882	-.5087	.4084
		3	-.1048	.175	.848	-.5881	.3888
		4	-8.85E-03	.258	1.000	-.7358	.7182
	2	1	5.114E-02	.182	.882	-.4084	.5087
		3	-5.35E-02	.101	.884	-.3384	.2324
		4	4.128E-02	.213	.888	-.5824	.6448
	3	1	.1048	.175	.848	-.3888	.5881
		2	5.347E-02	.101	.884	-.2324	.3384
		4	8.478E-02	.223	.881	-.5374	.7288
	4	1	8.848E-03	.258	1.000	-.7182	.7358
		2	-4.13E-02	.213	.888	-.8448	.5824
		3	-8.48E-02	.223	.881	-.7288	.5374

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลค่าจ้างงานตามสถานภาพสมรส 10 ด้านและภาพรวม

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Mean	
									Lower	Upper
X1	Equal variances assumed	1.316	.253	.404	138	.687	4.451E-02	.1102	-.1734	.2624
	Equal variances not assumed			.425	94.851	.672	4.451E-02	.1047	-.1634	.2524
X2	Equal variances assumed	.078	.780	-.964	138	.337	-.1205	.1250	-.3677	.1267
	Equal variances not assumed			-.955	81.597	.342	-.1205	.1262	-.3716	.1306
X3	Equal variances assumed	.245	.621	-.825	138	.411	-.1262	.1529	-.4285	.1761
	Equal variances not assumed			-.797	78.972	.428	-.1262	.1582	-.4413	.1889
X4	Equal variances assumed	1.377	.243	-2.638	138	.009	-.3400	.1289	-.5948	-.851E-02
	Equal variances not assumed			-2.754	92.943	.007	-.3400	.1235	-.5851	-.948E-02
X5	Equal variances assumed	.207	.650	-.498	138	.620	-5.04E-02	.1014	-.2508	.1500
	Equal variances not assumed			-.471	73.401	.639	-5.04E-02	.1071	-.2639	.1630
X6	Equal variances assumed	1.709	.193	-.532	138	.596	-8.14E-02	.1532	-.3843	.2215
	Equal variances not assumed			-.479	66.232	.633	-8.14E-02	.1699	-.4207	.2578
X7	Equal variances assumed	.023	.879	-.707	138	.481	-8.43E-02	.1191	-.3199	.1513
	Equal variances not assumed			-.703	82.183	.484	-8.43E-02	.1199	-.3229	.1543
X8	Equal variances assumed	1.792	.183	-1.069	138	.287	-.1413	.1322	-.4028	.1201
	Equal variances not assumed			-.994	70.637	.324	-.1413	.1422	-.4250	.1423
X9	Equal variances assumed	.048	.826	.550	138	.583	5.729E-02	.1041	-.1485	.2631
	Equal variances not assumed			.557	86.039	.579	5.729E-02	.1028	-.1472	.2617
X10	Equal variances assumed	.123	.726	-.808	138	.544	-7.46E-02	.1226	-.3170	.1678
	Equal variances not assumed			-.810	84.016	.544	-7.46E-02	.1223	-.3178	.1686
X_BAR	Equal variances assumed	.256	.614	-1.006	138	.316	-9.17E-02	9.118E-02	-.2720	8.859E-02
	Equal variances not assumed			-.957	74.290	.342	-9.17E-02	9.585E-02	-.2827	9.928E-02

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน 10 ด้านและภาพรวม

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1	Between Groups	.344	2	.172	.468	.627
	Within Groups	50.279	137	.367		
	Total	50.623	139			
X2	Between Groups	1.364	2	.682	1.457	.236
	Within Groups	64.129	137	.468		
	Total	65.493	139			
X3	Between Groups	.537	2	.268	.378	.686
	Within Groups	97.274	137	.710		
	Total	97.811	139			
X4	Between Groups	5.791	2	2.895	5.934	.003
	Within Groups	66.845	137	.488		
	Total	72.636	139			
X5	Between Groups	.770	2	.385	1.253	.289
	Within Groups	42.077	137	.307		
	Total	42.846	139			
X6	Between Groups	3.679	2	1.839	2.675	.073
	Within Groups	94.222	137	.688		
	Total	97.901	139			
X7	Between Groups	4.765	2	2.382	5.982	.003
	Within Groups	54.558	137	.398		
	Total	59.323	139			
X8	Between Groups	2.756	2	1.378	2.672	.073
	Within Groups	70.662	137	.516		
	Total	73.418	139			
X9	Between Groups	1.984	2	.992	3.144	.046
	Within Groups	43.237	137	.316		
	Total	45.221	139			
X10	Between Groups	.296	2	.148	.325	.723
	Within Groups	62.454	137	.456		
	Total	62.750	139			
X_BAR	Between Groups	1.251	2	.626	2.550	.082
	Within Groups	33.615	137	.245		
	Total	34.867	139			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน 10 ด้านและภาพรวม

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) WORK_TIM	(J) WORK_TIM	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
X1	1	2	.1285	.184	.803	-.3507	.6078
		3	3.250E-02	.188	.985	-.4338	.4988
	2	1	-.1285	.184	.803	-.6078	.3507
		3	-9.60E-02	.109	.678	-.3851	.1730
	3	1	-3.25E-02	.188	.985	-.4988	.4338
		2	9.604E-02	.109	.678	-.1730	.3851
X2	1	2	-.2278	.219	.583	-.7689	.3137
		3	-.3425	.213	.277	-.8689	.1839
	2	1	.2278	.219	.583	-.3137	.7689
		3	-.1149	.123	.646	-.4187	.1889
	3	1	.3425	.213	.277	-.1839	.8689
		2	.1149	.123	.646	-.1889	.4187
X3	1	2	.1808	.289	.837	-.5059	.8274
		3	4.083E-02	.262	.988	-.6075	.6892
	2	1	-.1808	.289	.837	-.8274	.5059
		3	-.1199	.151	.731	-.4941	.2543
	3	1	-4.08E-02	.282	.988	-.6892	.6075
		2	.1199	.151	.731	-.2543	.4941
X4	1	2	.3502	.223	.298	-.2024	.9029
		3	-7.75E-02	.217	.638	-.6150	.4800
	2	1	-.3502	.223	.298	-.9029	.2024
		3	-.4277*	.125	.004	-.7379	-.1175
	3	1	7.750E-02	.217	.638	-.4800	.6150
		2	.4277*	.125	.004	-.1175	.7379
X5	1	2	.2759	.177	.300	-.1825	.7144
		3	.1983	.172	.517	-.2281	.6247
	2	1	-.2759	.177	.300	-.7144	.1825
		3	-7.78E-02	.089	.738	-.3237	.1685
	3	1	-.1983	.172	.517	-.6247	.2281
		2	7.781E-02	.089	.738	-.1685	.3237
X6	1	2	.5837	.285	.108	-0.24E-02	1.2198
		3	.3317	.258	.439	-.3084	.9998
	2	1	-.5837	.285	.108	-1.2198	9.243E-02
		3	-.2320	.149	.300	-.6003	.1383
	3	1	-.3317	.258	.439	-.9998	.3084
		2	.2320	.149	.300	-.1383	.6003
X7	1	2	.4888	.202	.058	-1.28E-02	.9859
		3	.1317	.196	.799	-.3539	.6172
	2	1	-.4888	.202	.058	-.9859	1.283E-02
		3	-.3550*	.113	.009	-.6352	-.747E-02
	3	1	-.1317	.196	.799	-.6172	.3539
		2	.3550*	.113	.009	7.472E-02	.6352
X8	1	2	2.478E-02	.230	.994	-.5434	.6630
		3	-.2808	.223	.507	-.8134	.2918
	2	1	-2.48E-02	.230	.994	-.6630	.5434
		3	-.2856	.129	.090	-.6045	3.334E-02
	3	1	.2808	.223	.507	-.2918	.8134
		2	.2856	.129	.090	-3.33E-02	.6045
X9	1	2	8.058E-02	.180	.904	-.3839	.5250
		3	-.1892	.175	.627	-.6014	.2831
	2	1	-8.06E-02	.180	.904	-.5250	.3839
		3	-.2497*	.101	.050	-.4992	-2.68E-04
	3	1	.1892	.175	.627	-.2831	.6014
		2	.2497*	.101	.050	2.683E-04	.4992
X10	1	2	-.1458	.216	.798	-.6800	.3883
		3	-.1892	.210	.723	-.8887	.3503
	2	1	.1458	.216	.798	-.3883	.6800
		3	-2.33E-02	.121	.982	-.3232	.2785
	3	1	.1892	.210	.723	-.3503	.6887
		2	2.333E-02	.121	.982	-.2785	.3232
X_BAR	1	2	.1898	.158	.584	-.2221	.5617
		3	-2.84E-02	.154	.983	-.4096	.3527
	2	1	-.1898	.158	.584	-.5617	.2221
		3	-.1982	.089	.087	-.4182	2.179E-02
	3	1	2.842E-02	.154	.983	-.3527	.4096
		2	.1982	.089	.087	-2.18E-02	.4182

*. The mean difference is significant at the .05 level.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลกำลังใจจำแนกตามรายได้ในการทำงาน 10 ด้านและภาพรวม

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Mean	
									Lower	Upper
X1	Equal variances assumed	.000	.995	-1.326	138	.187	-.1444	.1089	-.3598	7.091E-02
	Equal variances not assumed			-1.330	87.025	.187	-.1444	.1086	-.3604	7.149E-02
X2	Equal variances assumed	5.143	.025	-3.548	138	.001	-.4234	.1193	-.6594	-.1874
	Equal variances not assumed			-3.274	71.486	.002	-.4234	.1293	-.6812	-.1656
X3	Equal variances assumed	1.345	.248	-2.365	138	.019	-.3532	.1494	-.6485	-5.79E-02
	Equal variances not assumed			-2.195	72.354	.031	-.3532	.1609	-.6740	-3.24E-02
X4	Equal variances assumed	.765	.387	-4.329	138	.000	-.5333	.1232	-.7769	-.2897
	Equal variances not assumed			-4.533	97.307	.000	-.5333	.1177	-.7668	-.2998
X5	Equal variances assumed	.617	.433	-.441	138	.660	-4.44E-02	.1006	-.2437	.1548
	Equal variances not assumed			-.430	81.208	.668	-4.44E-02	.1034	-.2501	.1612
X6	Equal variances assumed	.010	.919	-.586	138	.559	-8.92E-02	.1522	-.3902	.2118
	Equal variances not assumed			-.562	78.051	.576	-8.92E-02	.1587	-.4052	.2268
X7	Equal variances assumed	.000	.992	-3.094	138	.002	-.3550	.1147	-.5818	-.1281
	Equal variances not assumed			-3.035	82.479	.003	-.3550	.1169	-.5876	-.1224
X8	Equal variances assumed	2.597	.109	-3.166	138	.002	-.4035	.1274	-.6555	-.1515
	Equal variances not assumed			-3.019	77.002	.003	-.4035	.1337	-.6697	-.1374
X9	Equal variances assumed	1.055	.306	-2.040	138	.043	-.2082	.1021	-.4100	-6.37E-03
	Equal variances not assumed			-2.021	84.515	.046	-.2082	.1030	-.4130	-3.37E-03
X10	Equal variances assumed	2.604	.109	-.605	138	.546	-7.37E-02	.1219	-.3147	.1673
	Equal variances not assumed			-.654	105.945	.514	-7.37E-02	.1126	-.2970	.1496
X_BAR	Equal variances assumed	.369	.545	-2.981	138	.003	-.2628	8.817E-02	-.4372	-8.85E-02
	Equal variances not assumed			-2.868	78.670	.005	-.2628	9.163E-02	-.4452	-8.04E-02

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 5567

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณพันเทพ สุภาไชยกิจ

ด้วย นายไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสติลคอร์ต จำกัด" ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199, 737-3000 ต่อ 3679

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 5559

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา

เรียน คุณพันเทพ สุภาไชยกิจ

ด้วยนายไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม มีความประสงค์จะขอข้อมูลเกี่ยวกับประวัติ โครงสร้างของธุรกิจ กฎระเบียบ
และสวัสดิการของบริษัท หลักการพิจารณาการประกอบการเลื่อนตำแหน่งพนักงาน การจัดการฝึกอบรม
พนักงาน เพื่อประกอบการจัดเตรียมสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท สยามสตีลคอร์ป จำกัด"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 7373000 ต่อ 3679

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานบริการการศึกษา สจล. โทร. 3679

ที่ ทม 1504/ 0200

วันที่ 15 มกราคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์

ด้วย นายไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง " การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสติลคอร์ต จำกัด "

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

ที่ ทม 1504/ 0200



คณะกรรมการการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1.5 มกราคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.พงษ์ หรดาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง " การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสติลคอร์ด จำกัด "

คณะกรรมการการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199, 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้