

วิทยานิพนธ์การวิจัยของหน่วยงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่โรงงานผลิต
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอพรหมบุรีอยุธยา

MORALE OF AUTOMOTIVE PART EMPLOYERS
IN ROJANA INDUSTRIAL PARK AT AYUTTHAYA PROVINCE



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาความพึงพอใจของครูฝึกงานศึกษาวิชาอุตสาหกรรมยานยนต์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2552

KMUTT - 2999 - RD - M - 261 - 050

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

MORALE OF AUTOMOTIVE PART EMPLOYEES
IN ROJANA INDUSTRIAL PARK AT AYUTTHAYA PROVINCE



T105217

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2552

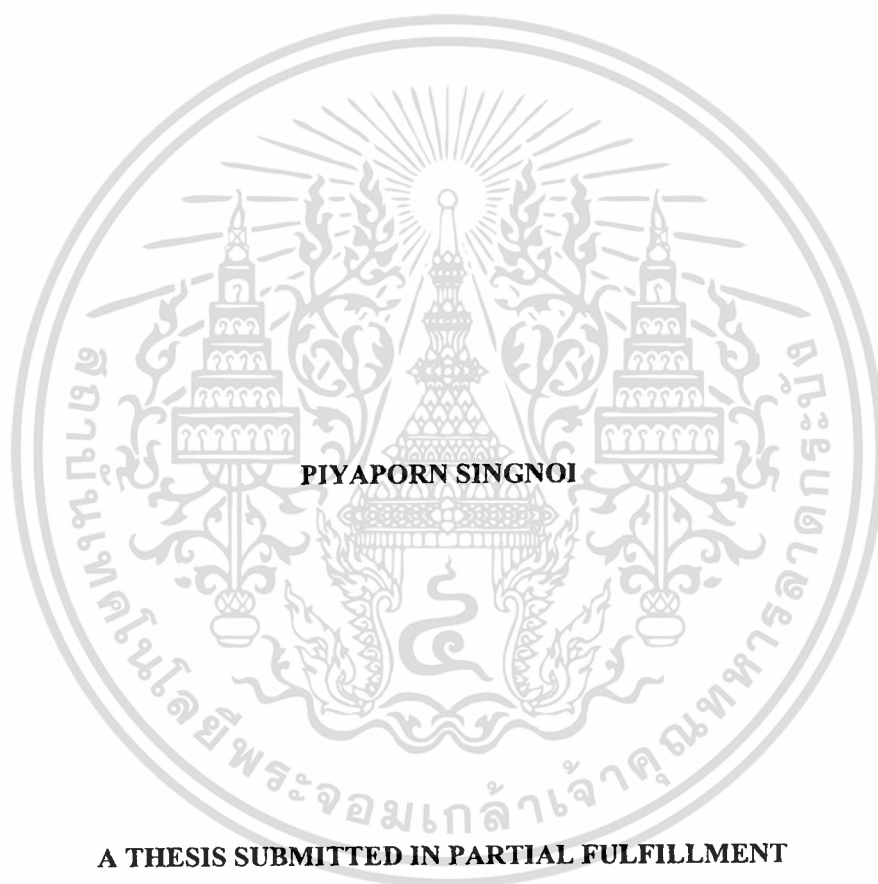
KMITL-2009-ED-M-251-056

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 105217
วันเดือนปี 17 พ.ย. 2552

.b.....
.i.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่ใช้การนำไปได้

**Morale of Automotive Part Employees
In Rojana Industrial Park at Ayutthaya Province**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2009

KMITL-2009-ED-M-251-056

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2009

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Morale of Automotive Part Employees in Rojana Industrial Park at Ayutthaya Province

นักศึกษา นางสาวปิยาพร สิงห์น้อย

รหัสประจำตัว 50064146

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วลัยลักษณ์ อัคริวงษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.อดิษฐ์	กาญจนาพิบูลย์	
รศ.ดร.วลัยลักษณ์	อัคริวงษ์	
ผศ.ดร.จิระเสกข์	ตรีเมธสุนทร	
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูริย์เจริญตา	
ดร.ธีระ ชินภัทร	รามเดชะ	

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 12 พฤษภาคม 2552 เวลา 11.30 – 12.00 น.

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะกรรมการอุตสาหกรรมรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ พิระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

คณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่...28...เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ. 2552..

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขอสงวนสิทธิ์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยคำแนะนำจาก รศ. ดร. วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผศ.ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ อันมีรศ.อดิษฐ์ กาณจนพิบูลย์ ผศ.ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญลาภ และอ.ธีระ ชินภัทร รามเดชะซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆทำให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอกราบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ อันมี อาจารย์ ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุติกุล คุณนิรุติ อมรลักษณะ นนท์ คุณสุกิจ โคจรานนท์ ที่คำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นๆของการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่ให้ความสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณพี่กบ และเพื่อนๆ พี่ๆ IM11 ทุกคน ที่ช่วยเหลือและให้การสนับสนุนผู้วิจัยจนสามารถทำวิทยานิพนธ์ได้เสร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปิยาพร สิงห์น้อย

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

นักศึกษา

นางสาวปิยาพร สิงห์น้อย

รหัสประจำตัว

50064146

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2552

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทการจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และลักษณะงาน ที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 203 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยวิธี t-test และ One-way ANOVA การทดสอบสมมติฐานได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ0.01 โดยมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.161 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน

2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าวุฒิเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทการจ้าง และลักษณะงานต่างกันทำให้ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างก็มีระดับขวัญและกำลังใจที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis	Morale of Automotive Part Employees In Rojana Industrial Park at Ayutthaya Province
Student	Miss Piyaporn Singnoi
Student ID	50064146
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2009
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Walailak Atthirawong
Thesis Co Advisor	Assistant Professor Dr. Jirasak Trimetsoontorn

ABSTRACT

The objectives research was 1) to study the level morale of Automotive Part Employees in Rojana Industrial Park at Ayutthaya Province and 2) to compares the influence of personal factors: sex age level of education single status type of employee duration of work income and kind of work towards employees' morale. The data were collected from 203 workers of Automotive Part Employees in Rojana Industrial Park at Ayutthaya Province using questionnaire technique. The data were analyzed by SPSS for windows program. Statistical tools were composed of percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA. The hypothesizes were tested 0.05 and 0.01 level of significance.

Research results were as follows:

1) Morale of Automotive Part Employees In Rojana Industrial Park at Ayutthaya Province, in the total, are at moderate level which average 3.161. The rank of attitude was as follows: working conditions, welfare provision, relationship with authorities, security of work satisfaction with income. and fairness's company.

2) Compare level of morale of Automotive Part Employees in Rojana Industrial Park at Ayutthaya Province. The result are the different personal variables: level of education single status type of employee kind of work were significantly correlated with morale of Automotive Part Employees in Rojana Industrial Park at Ayutthaya Province. But gender, age, duration of work and income is not significantly correlated with morale of Automotive Part Employees in Rojana Industrial Park at Ayutthaya Province.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	I
บทคัดย่อภาษาไทย.....	II
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	VI
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ.....	9
2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ.....	19
2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์.....	31
2.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....	34
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
3.1.1 ประชากร.....	40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	57
4.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	57
4.2.2 ด้านความเพียงพอของรายได้.....	59
4.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	60
4.2.4 ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน.....	62
4.2.5 ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน.....	63
4.2.6 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	65
4.2.7 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	66
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	68
4.3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยจำแนกตามเพศ.....	68
4.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ.....	69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	70
4.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	75
4.3.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามประเภทการจ้าง.....	78
4.3.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	79
4.3.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้.....	82
4.3.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามลักษณะงานรายได้.....	85
4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอ แนะในการปรับปรุงแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	88
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	91
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	91
5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	92
5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	92
5.2 อภิปรายผล.....	93
5.2.1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	94

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

5.2.2	อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 6 ด้าน.....	94
5.2.3	อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	100
5.3	ข้อเสนอแนะ.....	104
5.3.1	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้.....	104
5.3.2	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	105
บรรณานุกรม		106
ภาคผนวก		110
ภาคผนวก ก.	รายชื่อโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา.....	112
ภาคผนวก ข.	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	115
ประวัติผู้วิจัย		125

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการต่างๆ ได้ทำการศึกษา.....	14
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	43
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับการปรับตัวในการทำงานของแบบสอบถาม.....	44
3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way Anova.....	50
3.4 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	52
4.1 แสดงร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	58
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้.....	59
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	61
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน.....	62
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการของหน่วยงาน.....	64
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	65
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจทั้ง 6 ด้าน.....	67
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างเพศชายและหญิง โดยใช้วิธี t-test.....	68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี One-way ANOVA.....	69
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา โดยใช้วิธี One-way ANOVA.....	71
4.12 p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	72
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้วิธี One-way ANOVA.....	76
4.14 p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	77
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามประเภทการจ้าง โดยใช้วิธี t-test.....	78
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี One-way ANOVA.....	80
4.17 p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	81
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้วิธี One-way ANOVA.....	82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายได้แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	84
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามลักษณะงาน โดยใช้วิธี One-way ANOVA.....	85
4.21 p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีลักษณะงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	86
4.2.2 แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	88
4.23 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	89

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
2.1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ตามแนวคิดของ McGregor.....	26



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรเป็นหน่วยงานทางสังคมที่เกิดจากการรวมกลุ่มของมนุษย์ที่จัดตั้งขึ้นมาอย่างตั้งใจเพื่อมุ่งหาเป้าหมายบรรลุจุดจุดหมายที่มีอยู่ด้วยกันอย่างชัดเจน ด้วยวิธีการแบ่งงานและหน้าที่ (Division of labor function) ตามสายงานที่กำหนดตามลำดับชั้นของอำนาจและหน้าที่ (Hierarchy) และความร่วมมือชอบร่วมกันทำกิจกรรมอย่างเป็นระบบ โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีจุดเริ่มต้นและมีจุดสิ้นสุด ในลักษณะของการย้อนกลับในทุกองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยมิติโครงสร้างมิติกระบวนการบริหาร มิติพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งในระดับบุคคลระหว่างบุคคลและระดับกลุ่ม โครงสร้างขององค์กรเปรียบเทียบกับร่างกายที่มองเห็นได้ปรากฏออกมาในรูปของแผนภูมิองค์กรซึ่งมีแนวความคิด อาทิ มีการบริหารจัดการคน เช่น ลำดับสายการบังคับบัญชา เป็นต้น

องค์กรอาจแบ่งงาน การจัดแผนงานซึ่งจำเป็นจะต้องจัดควบคู่ไปกับการแบ่งแรงงานจากที่ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างขององค์กรเปรียบเทียบกับร่างกายที่มองเห็นได้ ดังนั้นในมิติกระบวนการบริหาร จึงเปรียบประดุจจิตใจทั้งร่างกายที่มองเห็นได้ ดังนั้นในมิติกระบวนการบริหาร จึงเปรียบประดุจจิตใจทั้งร่างกายและจิตใจของมนุษย์ต่างมีความสำคัญและต่างต้องขึ้นต่อกันและกัน มีลักษณะเป็นพลวัตไม่ได้อยู่นิ่งต่างมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันไปในทุกทิศทาง หลักพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กรบางองค์กรอาจมีไว้เพียงเพื่อการออกแบบเท่านั้น หลายนางองค์กรหากบุคคลยังยึดติดกับอำนาจหน้าที่ ใช้การสื่อสารแบบบนลงล่างตามสายการบังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว ไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมทั้งทางกายภาพและทางความคิด

ขวัญในการปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของบุคลากร สิ่งที่ได้มานี้ได้มาจากความคิดเห็นของพนักงานในทุกๆหน่วยงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญนั้น มีหลายลักษณะ ได้แก่ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางด้านสังคม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลพอที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน ในยุคโลกาภิวัตน์ธุรกิจมีการแข่งขันในลักษณะก้าวเข้าสู่ธุรกิจที่ไร้พรมแดน ทำให้ทุกแห่งในโลกกลายเป็น “ตลาดการค้าเดียว” กลยุทธ์ธุรกิจจึงต้องมีการนวัตกรรมใหม่เพื่อให้ได้ธุรกิจที่สามารถอยู่รอด และชนะในการแข่งขันที่ไร้พรมแดนนี้ได้ นอกจากนั้นแล้วการที่สถานะเศรษฐกิจโลกยังไม่ดีมากนัก ย่อมส่งผลต่อธุรกิจต่างๆ ซึ่งต้องพึ่งพาทำไรจากการแข่งขัน ในการสร้างผลกำไรนั้นพบว่าวิธีการที่สำคัญ 2 ประการ คือ การเพิ่มรายได้ให้แก่กิจการของธุรกิจ และการลดต้นทุนทางการผลิต (ปริทรรศน์ พันธบุรุษวงศ์. 2545 : 45)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลยุทธ์ที่ธุรกิจใช้ในการลดต้นทุนทางการผลิต คือ การลดต้นทุนทางด้านแรงงานเพื่อให้สินค้าสามารถกำหนดราคาได้ต่ำกว่าคู่แข่งในตลาด เพื่อให้สามารถจำหน่ายสินค้าได้ปริมาณที่มากยิ่งขึ้นเป็นเหตุให้รูปแบบการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไป และมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นกล่าวคือ เกิดระบบการจ้างงาน 2 ประเภท ประเภทหนึ่งเป็นการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือการจ้างงานภายในระบบ มีรูปแบบชัดเจนถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้แรงงานที่อยู่ในระบบจะได้รับการคุ้มครองดูแล และสามารถเรียกร้องความเป็นธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างสวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ที่กฎหมายบัญญัติไว้ได้ทุกประการ ประเภทที่สองเป็นการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรง หรือการจ้างงานนอกระบบไม่มีรูปแบบที่แน่นอนและยากต่อการควบคุมดูแลด้วยกฎหมายหรือระเบียบที่เป็นทางการของสังคม มักถูกเอารัดเอาเปรียบโดยที่กฎหมายให้ความคุ้มครองได้ระดับหนึ่ง แต่ไม่อาจให้ความคุ้มครองเท่ากับการจ้างงานที่เป็นทางการได้ แรงงานจึงต้องจำยอมเนื่องจากจำเป็นในการครองชีพ

โลกในปัจจุบันนี้มีสิ่งที่ใกล้ชิดองค์กรมากและเหมือนกันทุกองค์กร คือ บุคคล หรือคน ที่จะเป็นผู้ดำเนินการในองค์กร ที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้น การศึกษาองค์กรในแง่ของพฤติกรรมบุคคลในองค์กร จึงทำให้ทราบถึงความต้องการ และธรรมชาติของมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร (รักชนก มีทรัพย์. 2546 :41)

ปัจจุบันนี้บริษัทต่างๆ ได้หาวิธีการต่างๆ เพื่อรองรับกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความไม่แน่นอนของสถานะเศรษฐกิจ และการตลาดมีความเสี่ยงสูง จึงต้องค้นหาวิธีการในการเพิ่มคน และลดคนที่คล่องตัวที่สุด กับสภาวะการณ์นั้นๆ กล่าวคือ ถ้างานมากก็เพิ่มคนง่าย ถ้างานลดก็ลดคนง่าย โดยที่เกิดผลกระทบต่อบริษัทน้อยที่สุด ประกอบกับสภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เข้มข้นขึ้นทั้งจากคู่แข่งภายในและจากภายนอกประเทศ ใครมีต้นทุนในการดำเนินการที่ต่ำกว่า ย่อมได้เปรียบคู่แข่งที่มีต้นทุนการดำเนินการที่สูงกว่า เมื่อเป็นเช่นนี้แนวโน้มการใช้พนักงานจึงขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว

เนื่องจากลักษณะสำคัญของสัญญาเหมาค่าแรงตามมาตรา 11/1 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551 ซึ่งมีสาระสำคัญอันเป็นองค์ประกอบของกฎหมายดังนี้

1. ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลใด จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันไม่ใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน
2. การทำงานนั้นเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิต หรือในธุรกิจความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม
3. ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานนั้น

โดยมีเจตนาให้สถานประกอบการเดียวกัน สำหรับงานอันมีคุณลักษณะงานเดียวกัน มีสภาพการจ้างด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งเอกราชนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2551 มาตรา 83 (2) (3) และมีเจตนาโดยอ้อมต้องการทำลายการจ้างเหมาระบบแรงงานหรือ Sub contract ให้สูญสิ้นไปจากระบบของประเทศไทย

จากนโยบายของภาครัฐที่ส่งเสริมสิทธิประโยชน์และความเป็นธรรมของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจดี เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบ และมีสนองนโยบายต่อภาครัฐในการให้ความเป็นธรรมที่เหมาะสมแก่พนักงานด้วย หากพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีแล้ว จะช่วยให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจเกิดความรัก ความศรัทธาเสียสละ ทุ่มเทกำลังการกำลังใจและกำลังสติปัญญา เพื่อหาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆเจริญก้าวหน้าขึ้นไปในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยดังกล่าว มีผลออกมาเชิงลบจะมีผลทำให้บุคลากร มีการลาออกจางาน เกิดความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์เย็นชาต่อกัน ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม ร่วมถึงนโยบายของบริษัท หรืออาจจะทำไปแบบเสียไม่ได้ ไม่มีความจริงใจในการทำงาน ขาดความสามัคคี หรือลาพักงานโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นสภาพของขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ความเป็นธรรมของหน่วยงาน
5. สวัสดิการขอหน่วยงาน
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งคาดว่าจะ เป็นข้อมูลที่เหมาะสมในการที่จะนำไป พิจารณาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการบริหาร ที่จะเกิดขึ้นจากสาเหตุของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน อันจะเป็นส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีแรงจูงใจ เพื่อเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เสมอภาพกับพนักงานประจำ

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ได้ถูกกำหนดให้เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศไทย ทั้งนี้รัฐบาลไทยได้เริ่มมีนโยบายด้านชิ้นส่วนอุตสาหกรรมรถยนต์มาตั้งแต่ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 อย่างไรก็ตามตลอดระยะเวลากว่า 3 ทศวรรษที่ผ่านมาการพัฒนาชิ้นส่วนอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทยได้เน้นที่การทดแทนการนำเข้าเป็นหลัก อุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยจึงได้เติบโตภายใต้ นโยบายคุ้มครอง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมภายในประเทศ ด้วยมาตรการต่างๆ จากภาครัฐ รวมทั้งมาตรการบังคับให้โรงงานรถยนต์ ต้องใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศในสัดส่วนที่กำหนดมาตั้งแต่ปี 2518 ก่อนที่เพิ่งจะยกเลิกเมื่อปี 2543 นี้เอง ยังผลให้มีการพัฒนาและการเติบโตของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนในประเทศเคียงคู่กับ อุตสาหกรรมรถยนต์

วิสัยทัศน์ 2554 (VISION 2011) จากการให้การสนับสนุนของรัฐบาลในการพัฒนา อุตสาหกรรมรถยนต์ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ประเทศไทยจะเป็นฐานการผลิตรถยนต์ในเอเชีย เพื่อ สร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศ โดยมีอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีความแข็งแกร่งจะเน้นการพัฒนาทั้ง อุตสาหกรรมรถยนต์ และอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ ให้เติบโตและมีการพัฒนาไปพร้อมๆกัน จะ พัฒนาทั้งคุณภาพมาตรฐานของการผลิต การจัดจำหน่ายและการจัดการรวมถึงมาตรฐานของบุคลากร

การสำรวจระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวน อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจ ของพนักงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ สภาพการ ทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็น ธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทการจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และลักษณะงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่ประเภทการจ้างต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่มีลักษณะงาน ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

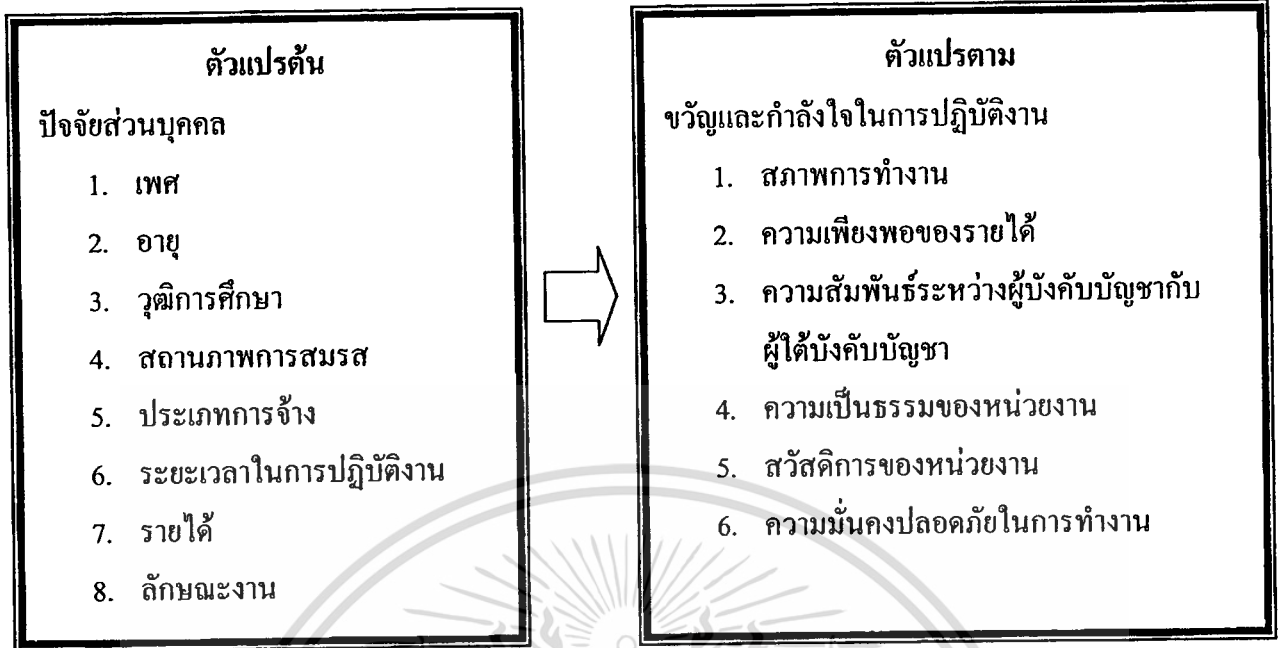
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งผลการวิจัยทำให้ได้ข้อสรุปที่เป็นประโยชน์และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อันเป็นปัจจัยที่จะพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

การศึกษารั้วนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งข้อมูลตามลักษณะของตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน (ภาพที่ 1.1) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ลักษณะงาน อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อสภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยจะทำการวัดค่าเฉลี่ยระดับขวัญและกำลังใจออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. วุฒิการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. ประเภทการจ้าง
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
7. รายได้
8. ลักษณะงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ความเป็นธรรมของหน่วยงาน
5. สวัสดิการของหน่วยงาน
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยและเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม พ.ศ. 2552

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของพนักงานหรือความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์กร หรืออารมณ์ของพนักงานที่مرت้อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ อาจจะแสดงออกมาในรูปของความกระตือรือร้น หรือความตั้งใจในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน หรือบางทีก็แสดงออกมาในรูปของความรู้สึกเบื่อหน่ายอยากเปลี่ยนงานขาดความกระตือรือร้น ไม่ตั้งใจทำงาน มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจของพนักงานอาจทำให้องค์กรเสียบุคลากรที่มีคุณภาพได้ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน และ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความพอใจต่อสภาพที่พักพนักงาน สภาพแวดล้อมในห้องทำงาน เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง การได้รับค่าจ้าง ค่ากะและเบี่ยชยันเหมาะสมกับการนำไปใช้จ่ายในครอบครัวในสภาวะครองชีพในปัจจุบัน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและเห็น ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และปกครองด้วยเหตุผล

ความเป็นธรรมของหน่วยงาน หมายถึง การได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เช่น ความเป็นธรรมในการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย โดยพิจารณาจากความดีความชอบตามความรู้ความสามารถ การพิจารณาโทษทางวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการของหน่วยงาน หมายถึง การให้สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ แก่พนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างธรรมดา เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัยไม่เสี่ยงต่อการถูกให้ออก ปลดออก และไล่ออกจากงานที่ทำอยู่ สร้างความมั่นใจในการประกอบอาชีพจากงานที่ทำอยู่

วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของพนักงาน ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบงานที่ปฏิบัติ ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายสำนักงาน

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่วันที่พนักงานเกิดมาตามบัตรประจำตัวประชาชนจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น สมรส โสด และหย่าร้าง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาของการทำงานตั้งแต่วันที่พนักงานเริ่มเข้าทำงาน จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

ลูกจ้างประจำ หมายถึง พนักงานของหน่วยงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยได้รับการบรรจุ มีสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมายได้บัญญัติไว้

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง พนักงานของหน่วยงาน ที่ได้ระบุอายุสัญญาว่าจ้างอย่างชัดเจน ไม่มีสวัสดิการต่างๆเหมือนลูกจ้างประจำ

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารความคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
- 2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
- 2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
- 2.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

2.1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่งเป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ สุขกาย ความสบายใจในการทำงาน ซึ่งความรู้สึก ดังกล่าวจะเกิดขึ้น ได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในทางตรงข้ามขวัญที่ไม่ดีก็จะทำให้บุคคลเกิดความท้อถอยหมกมุ่นกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Herbert and Sherman (1952 : 152 อ้างถึงใน พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544 : 228) กล่าวว่า “ขวัญ หมายถึง กำลังขวัญของกลุ่ม ซึ่งอาจจะมีมากน้อยตามความร่วมมือร่วมใจของคนในกลุ่มนั้น รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และหมายถึง เจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของเขา ว่ามีขีดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้าเจตคติส่วนตัวของแต่ละคนดี ก็จะนำไปสู่ขวัญของกลุ่มดีตามไปด้วย”

Yoder (1959 : 21 อ้างถึงใน อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ, 2543 : 168) ให้ความหมายของขวัญในลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงานว่า “ขวัญ” คือ องค์ประกอบของพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงาน แสดงออกในรูปความรู้สึกที่มีต่องาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกผูกพันกับงานกับองค์กรและรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน เรียกว่า ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี แต่รู้สึกตรงกันข้ามเรียกว่า ผู้ปฏิบัติงานขวัญไม่ดี ขวัญต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การวิจัยและเผยแพร่ทางออนไลน์ โดยผู้เขียนสงวนลิขสิทธิ์การค้นคว้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Davis (1962 : 132 อ้างถึงใน อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ. 2543 : 168) ให้ความหมาย “ขวัญ” คือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นลักษณะการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความมีอารมณ์ดีและความมั่นใจ

Nigro (1969 : 383) ให้คำนิยามว่า “ขวัญและกำลังใจ” คือ ความรู้สึกทำที่ หรือ พฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน”

Dale (1969 : 203 อ้างถึงใน พรนพ พุกกะพันธ์. 2544 : 228) กล่าวว่า “ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคน ที่ได้รับจากงานของเขาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงาน และจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน”

Flippo (1971 : 556-557) ให้คำนิยามว่า “ขวัญและกำลังใจ” เป็นสถานภาพทางจิตใจทำที่ หรือทัศนคติความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มคน ซึ่งแสดงออกหรือบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2546 : 292) กล่าวว่า “ขวัญและกำลังใจของผู้ที่ได้รับการความรู้สึกที่ดี ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้ที่มีขวัญกำลังใจดีจะรู้สึกที่อยากทำงาน อยากทำตนให้ประโยชน์แก่หน่วยงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จและให้ความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานกับกลุ่มเป็นอย่างดี เพราะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความภาคภูมิใจในองค์กร ทำให้เป็นผลดีต่อบุคคลและหน่วยงาน

สรุป “ขวัญและกำลังใจ” หมายถึง เจตคติของพนักงานที่มีต่องานหน่วยงาน และหัวหน้างาน การที่พนักงานมีขวัญดีนั้น มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร การได้รับค่าตอบแทน และตำแหน่งตามที่มุ่งหวังไว้สามารถทำงานตามความต้องการ ส่วนพนักงานที่มีขวัญต่ำนั้นก็สามารถดูจากการเปลี่ยนงานบ่อยๆ การขาดงาน ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในด้านต่างๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การบริหาร และนโยบายของบริษัท รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานจะนั้นจึงกล่าวได้ว่า “ขวัญ” เมื่อเกิดขึ้นจะกระทบต่อองค์กร เกี่ยวกับผลผลิต คุณภาพค่าใช้จ่าย และความร่วมมือ ขวัญที่ดีจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการของหมู่คณะ และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน

Diese and Ruter (1949 : 30 อ้างถึงใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 166) กล่าวว่า กำลังขวัญของพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจต่ำ มีความสัมพันธ์กับตัวแปร 5 ตัวคือประสิทธิผลในการผลิตตกต่ำ ความผิดพลาดที่มีผลกระทบต่อลูกค้า การเปลี่ยนงาน การมาสายและการขาดงาน เขาพบว่าเมื่อพนักงานมีขวัญและกำลังใจตกต่ำลง การขาดงานและการมาสายจะมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น ขวัญและกำลังใจของบุคคล จะสะท้อนถึงลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่ม กับปัจจัยไม่เพียงเฉพาะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น

Devis (1951 : 25) กล่าวถึงผลของการปฏิบัติงานที่มีขวัญในการทำงานที่ดีว่าจะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา และเกิดความเป็นระเบียบ ทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง มีกำลังต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในงานและองค์กรมากขึ้น เกิดความริเริ่มในกิจการงานต่างๆ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตน

Kingbery (1957 : 78) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจจึงเปรียบเสมือนกำลังใจภายในองค์กรที่ส่งเสริมจูงใจเร้าใจลูกจ้างให้มีกำลังใจ ให้มีความเต็มใจที่จะร่วมมือประสานงานอย่างดี ขวัญและกำลังใจหรือทัศนคติของพวกลูกจ้างนี้ นับว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าเครื่องใช้หรือเทคนิคต่างๆ ขวัญและกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของผู้ทำงานตามที่กล่าวมา สรุปได้ว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีก็จะก่อให้เกิดผลดังนี้

1) ผลต่อผู้ปฏิบัติงาน การทำงานด้วยความพอใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น มีความมั่นคงทางด้านจิตใจ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่องาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภูมิใจในองค์กรของตน

2) ผลต่อองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานแก่องค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา เกิดความมีระเบียบวินัย ทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรแข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและความศรัทธาในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดริเริ่มในกิจการงานต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญขององค์กร เนื่องจากขวัญและกำลังใจมีความสำคัญผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์กรมากเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ฝ่ายบริหารจะต้องทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับใด ขวัญและกำลังใจที่ดีของพนักงานเห็นได้จาก ความกระตือรือร้นในการทำงาน การปฏิบัติตามระเบียบด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะร่วมมือกับผู้อื่นปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขวัญและกำลังใจต่ำเห็นได้จากการทำงานแบบคนสิ้นหวัง การไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ความไม่ชอบงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (กมล ชูทรัพย์. 2516 : 510)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Devis (1967 : 59) ได้ให้ข้อคิดว่า สมาชิกในองค์กรที่มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสนใจ เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา มีการเสียสละ และทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็วและเต็มใจ เข้าพบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผลสำเร็จในงานมีปริมาณสูงและมีคุณภาพ ข้อพิพาทขัดแย้งมีน้อย มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา แต่ถ้าสมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ พฤติกรรมที่แสดงออกจะไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในองค์กร รู้สึกว่าแหงถูกทอดทิ้งไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ รู้สึกท้อใจในการทำงาน

Jucius (1979 : 425) กล่าวว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะเกิดผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพอใจ และรู้สึกว่าเวลาทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็วไม่ว่างเปล่า หรือน่าเบื่อ ไม่รู้สึกว่าตัวเองไม่มีความสำคัญ และมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานผลที่เกิดตามมาคือ งานมีคุณภาพ มีผลผลิตเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนสูงขึ้น มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลกระทบแต่ละคนแตกต่างกันออกไปตามความต้องการของแต่ละคน ดังนั้นจึงมีผู้เสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปมากมาย เช่น

Herberg et.al. (1959 : 55) แม้ไม่ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจโดยตรง แต่แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย เรื่องปัจจัยอนามัยและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herberg และคณะ ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพทางการเงิน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยกย่องในความสำเร็จ งานที่ทำหาย ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

Devis (1962 : 102) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย สถานภาพทางสังคม และการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการร่วมกันทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันการอุทิศตน ความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานหน้าที่กับความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมของหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Devis (1967 : 76) เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ภาวะผู้นำที่ดี ข่าวสารข้อมูล การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีจึงความเป็นมนุษย์ โอกาสก้าวหน้า การมีความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล งานที่ประกอบไปด้วยสารประโยชน์ การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรม

Flippo (1971 : 364) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับการยอมรับในผลงาน ความยุติธรรม ความสามารถของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการต่างๆสำหรับพนักงาน การมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่มีคุณภาพ

สำหรับผู้วิจัย มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ได้แก่สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการนับถือซึ่งกันและกันผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเบี้ยล่างเป็นเครื่องจักร คอยแต่จะจับผิดลงโทษดำเนินด้วยอารมณ์ โดยไม่มีเหตุผล คิดเอาแต่ประโยชน์ของตนเองเป็นหลักโดยไม่เคยนึกถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ขวัญและกำลังใจที่ดีจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องสนใจใส่ใจต่อความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา ขวัญและกำลังใจที่ดีจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องสนใจใส่ใจต่อความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และสร้างความจงรักภักดีกับองค์กร โดยตารางที่ 2.1 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่นักวิชาการ 4 ท่าน ได้แก่ Flipped, Moore & Bonus, Herberg. et.al., Mausner and Syndeman , Davis ได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่นักวิชาการต่างๆ ได้
ทำการศึกษา

ปัจจัย	นักวิชาการ			
	Flipped	Moore and Bonus	Herberg. et.al.	Davis
1. ผลตอบแทน				
• เงินเดือน/รายได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
• สวัสดิการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
2. ความมั่นคง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ตั๋วงาน			<input type="radio"/>	
• งานมีคุณค่า			<input type="radio"/>	
• ลักษณะงานที่ต้องการ			<input type="radio"/>	
• ความรับผิดชอบมากขึ้น			<input type="radio"/>	
• งานที่ท้าทาย			<input type="radio"/>	
4. เพื่อนร่วมงาน				
• ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน			<input type="radio"/>	
• ความเป็นมิตรและร่วมมือกัน			<input type="radio"/>	
• ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			<input type="radio"/>	
5. องค์กร				
• นโยบายการบริหารงาน			<input type="radio"/>	
• ความเชื่อมั่นในการบริหาร			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• โอกาสก้าวหน้า	<input type="radio"/>			
• ความเจริญเติบโตและพัฒนา			<input type="radio"/>	
• การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ			<input type="radio"/>	
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. การติดต่อสื่อสาร			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. สถานภาพและการยอมรับ	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ผู้บังคับบัญชา				
• ตัวผู้บังคับบัญชา			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• ความยุติธรรม	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
• ความสามารถ	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
• ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน			<input type="radio"/>	

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่า มีปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่นักวิชาการเห็นว่าอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับใครจะเห็น ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำคัญด้านใด หรือใครมีความต้องการในด้านใดมากกว่ากัน ประเด็น คือ ต้องสำรวจความต้องการของแต่ละคนที่ปฏิบัติงาน หรือปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลเหล่านั้น เพื่อจะได้หาทางตอบสนองความต้องการ หรือโดยเลือกปัจจัย ดังกล่าวให้ตรงกับความต้องการ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นจะก่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

2.1.4 ประโยชน์ของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารควรถือว่า พนักงานทุกคนมีความสำคัญต่อองค์กร ควรที่จะดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จและได้กำไร ลูกค้าพึงพอใจสินค้าและการบริการ ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงหรือตระหนักถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้ถูกต้อง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสำรวจขวัญและกำลังใจของพนักงานอยู่เสมอ อาจจะโดยการสังเกตหรือดำเนินการ การสำรวจขวัญและกำลังใจของพนักงานมีประโยชน์หลายประการ กล่าวคือ (พรนพ พุกกะพันธ์. 2544 : 235)

1. ผู้บริหารจะทราบระดับของขวัญในองค์กร โดยผู้บริหารศึกษาในแผนกต่างๆ เช่น แผนกปฏิบัติการ แผนกบุคคล แผนกบัญชี แผนกจัดซื้อ ฯลฯ เป็นต้น เพื่อดูว่าพนักงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
2. เมื่อมีการสำรวจเกิดขึ้น พนักงานเริ่มมีความรู้สึกที่ฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ
3. ถ้าบุคคลภายนอกองค์กรมาทำการสำรวจ ก็อาจจะสามารถทำให้ฝ่ายบริหารเกิดการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ผู้บริหารจะระมัดระวังในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น
4. การสำรวจขวัญและกำลังใจ จะทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าอะไรบ้างที่พนักงานต้องการ เช่น การมอบหมายงาน การเพิ่มค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการที่พนักงานต้องการ ฯลฯ เป็นต้น
5. การสำรวจขวัญจะเป็นประโยชน์ทั้งผู้บริหาร พนักงาน และสภาพแรงงาน เพราะจะเป็นข้อมูลในการทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
6. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมอย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์
7. สร้างเสริมความเข้าใจอันดี ขจัดข้อขัดแย้งต่างๆระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อให้เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรไปในแนวทางเดียวกัน
8. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร
9. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
10. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะทำให้เกิดพลังร่วม
11. เป็นการสนับสนุนและจูงใจให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. เป็นการสนับสนุน ให้สมาชิกในองค์กรให้เสนอแนะ หรือความคิดเห็นต่างๆในการปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

การสำรวจขวัญมีประโยชน์ ดังที่กล่าวมาข้างต้นแต่การสำรวจขวัญมีข้อจำกัด โดยเฉพาะผู้บริหารที่ไม่อยากให้มีการสำรวจ ด้วยเหตุผลว่า

1. การสำรวจผู้บริหารอาจจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องหา จากพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม
2. การสำรวจอาจเป็นการชุกค้ำความไม่ดีของผู้บริหาร
3. การสำรวจผู้บริหารคิดว่าเป็นการสิ้นเปลืองทั้งเวลา และค่าใช้จ่ายในการสำรวจขวัญและกำลังใจของพนักงาน

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง รับฟังความคิดเห็นของพนักงานบ้างเพื่อประโยชน์ขององค์กร ถ้าผู้บริหารมีความคิดเข้าข้างตัวเองมากเกินไป ไม่สนใจปล่อยให้ขวัญและกำลังใจของคนงานตกต่ำ งานก็จะมีปัญหาทำให้การบริหารงานในองค์กร ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากพนักงาน มีผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารควรเอาใจใส่ต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานดีขึ้น และทำให้มีความเข้าใจกันมากขึ้นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ทำให้สามารถพัฒนาพนักงานดีขึ้น และทำให้มีความเข้าใจกันมากขึ้นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ทำให้สามารถพัฒนาองค์กรได้ตามเป้าหมาย

2.1.5 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

บุคลากรในองค์กรจะมีขวัญและกำลังใจที่ดีได้นั้นผู้บริหารควรหาวิธีที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญที่ดีขึ้น โดย อาจมีวิธีการดังนี้ (กอปรเชษฐ ชัยคานนท์. 2533 : 203)

1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานทุกระดับชั้น ให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยในการทำงาน โดยที่ต่างฝ่ายต่างเกื้อกูลผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์เกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน ร่วมกันรับผิดชอบมีทัศนคติที่ดีต่องาน

2. จัดแบ่งหน้าที่งานและกระจายงาน ให้พนักงานทุกคนได้รับความเป็นธรรมรวมทั้งการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนยอมรับในความคิดเห็นก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ และถ้าพนักงานทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ควรปูนบำเหน็จความดีความชอบตามความเหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมาย โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

3. ให้ความยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีความสามารถ และผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานทุกระดับชั้น ให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยในการทำงาน โดยที่ต่างฝ่ายต่างเกื้อกูลผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบร่วมกัน มีทัศนคติต่องานอย่างจริงจัง เช่น การกล่าวคำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชมเชย โดยเปิดเผยต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน ในที่ประชุมพนักงาน หรือใช้วิธีปิดประกาศชมเชย หรือ ลงข่าวชมเชยในวารสารภายในองค์กร เป็นต้น

4. สร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ คนที่งานด้วยใจรักก็ย่อมจะมีความสุขสนุกสนานกับงาน และรู้สึกชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำได้ ถ้าได้ทำงานเป็นเวลานานก็จะเกิดความชำนาญ มีความริเริ่มที่จะปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น

5. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อความปลอดภัย ความสะดวกสบายและถูกสุขลักษณะ เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและ ทำให้ผลผลิตสูงสุด

6. ให้โอกาสแก่พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ จัดให้มีการวางแผนและพัฒนาอาชีพให้การศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ทุกครั้งที่จะมีการเลื่อนตำแหน่ง ต้องให้ความสำคัญและพิจารณาให้ทั่วถึง

7. ให้ความอิสระในการทำงาน ให้พนักงานได้ใช้ความคิดไตร่ตรองแสวงหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ความคิดของพนักงานเกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขเมื่อได้รับการร้องขอ

8. เอาใจใส่ในทุกข์สุขของพนักงานทุกระดับชั้น ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะจะทำให้พนักงานผู้น้อยรู้สึกประทับใจ ถ้าหากผู้บริหารระดับสูงได้มีโอกาสพบปะกับพนักงาน ในบางโอกาสที่เหมาะสมแต่ต้องระมัดระวังว่าต้องจริงใจไม่ใช่แสร้ง

9. ให้โอกาสพนักงานได้รับการร้องทุกข์หรือแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารต้องมีใจกว้างมีความหนักแน่น ไม่แสดงอารมณ์เกี่ยวกับรวดเร็วทันเหตุการณ์ไม่ปิดความเห็นอกเห็นใจ

10. ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการตัดสินใจที่เด็ดขาด รวดเร็วทันเหตุการณ์ไม่โลเลเปลี่ยนใจง่ายๆ พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาอย่างห้าวหาญ ไม่ปิดความรับผิดชอบให้กับพนักงานผู้น้อย เข้าทำนองรับแต่ชอบไม่ยอมรับผิดชอบ และเมื่อรู้ว่าตัดสินใจผิดก็ยอมรับและพร้อมที่จะแก้ไขไม่มีจิตใจดีดิ่งตันโดยไม่คำนึงความเสียหาย

11. จัดระบบค่าตอบแทนการทำงาน และสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจ และเสมอภาคกับคู่แข่งในธุรกิจประเภทเดียวกัน

วิธีการเบื้องต้นเป็นเพียงวิธีการบางอย่างที่จะสนับสนุนให้เกิดขวัญและกำลังใจของบุคลากร เมื่อผู้บริหารที่มีทัศนคติว่าทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะทำงานในระดับใดย่อมมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนและเป็นปัจจัยที่จะสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์กร เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรดีก็จะทำให้บุคลากรมีลักษณะดังนี้คือ

เอกสารนี้เป็น 1. ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน หรือองค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์กร
3. ก่อให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้เกิดเป็นพลังอันสำคัญขององค์กรในการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

2.1.6 วิธีวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ไม่สามารถมองเห็นหรือวัดได้โดยตรงเหมือนกับการวัดขนาดหรือ ปริมาณสิ่งของ ฉะนั้นการที่จะวัดระดับขวัญและกำลังใจได้จึงต้องอาศัยวิธีการทางอ้อม โดยการวัด เกี่ยวกับความรู้สึก ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานหรือองค์กร เช่น สภาพการทำงาน ความเพียงพอ ของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของหน่วยงาน ความเหมาะสมของงานกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

วิธีการวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีวิธีที่สำคัญอยู่ 3 วิธี ได้แก่ (เสนาะ ดิเขาว์. 2539 : 45)

1. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถ ปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงานอยู่ แล้ว การสังเกตอาจจะทำโดยอาศัยการร่วมสนทนา หรือสังเกตจากการปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมที่ แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังก็คือการแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคน อาจ เป็นการเสแสร้งทำไม่ได้ออกมาจากใจจริง

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขวัญและ กำลังใจของพนักงาน รวมทั้งเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเองได้มาก การ สัมภาษณ์เป็นแบบมาตรฐานคือ เป็นแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ใช้ แบบฟอร์มบันทึกการสัมภาษณ์หรือสัมภาษณ์โดยไม่ต้องมีแบบฟอร์ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ และความเหมาะสม

3. การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีนี้อาจเรียกว่าเป็นการสำรวจทัศนคติ (Attitude survey) ของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้า เพื่อให้รู้ท่าทีของขวัญและ กำลังใจของพนักงาน อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทางคือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการ สำรวจ หรืออาจทำเองโดยพนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่นิยมทำกันควรมี การสำรวจปีละครั้ง โดยมากองค์กรจะจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ เพราะผู้ตอบ แบบสอบถามจะเกิดความเชื่อมั่นและไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความเป็นจริงเนื่องจากรู้สึก ปลอดภัยว่าคำตอบของเขาจะถูกเก็บเป็นความลับ แต่ความยุ่งยากก็คือการสร้างแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง และมีความประสงค์จะให้ผู้ตอบตอบอย่างไรก็ตามวิธีนี้ยังคงได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางอีกวิธีหนึ่ง

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

ในการทำงานของแต่ละบุคคล แรงจูงใจเป็นพลังที่ชี้และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร เมื่อพนักงานปฏิบัติงาน เพื่อผลผลิตการขายสินค้า และขายบริการ ในการแข่งขันเชิงธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรมจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน องค์กรประกอบที่มีผลต่อการทำงานก็คือแรงจูงใจ (Motivation at work) สิ่งจูงใจเป็นส่วนที่ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงาน แต่ต้องอาศัยการเสริมสร้างขวัญด้วย เพื่อให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน รู้สึกรักงานผูกพันกับงาน การจูงใจ ด้วยรางวัลตอบแทน เป็นการจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการได้ทุกระดับ โดยรางวัลตอบแทนที่ดีค่าเงินได้ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไป

2.2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow กล่าวว่า ความต้องการของคน เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจและความต้องการของคน มีข้อสังเกตว่า (1) คนเรามีความต้องการอย่างอื่นต่อไม่มีวันสิ้นสุด (2) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดการจูงใจ แต่ถ้าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป (3) ความต้องการของคนเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็น ไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้น คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 109-110)

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย เป็นต้น คนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อไปเพื่อตอบสนองความต้องการ องค์กรจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่างๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรค และการมีสภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศในการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงิน ที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน หรือการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การทำงาน เช่น มีค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเป็นอยู่ปลอดภัยจากการคุกคามเสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงานรายได้ที่มั่นคงสม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารจงใจด้วยการสร้าง ความรู้สึกไม่หวาดระแวงเกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจางานโดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคง และปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance need) ความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and love need) เป็นส่วนหนึ่งของสังคมเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกายให้เพียงพอ และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้วก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่ม และครอบครัว ต้องได้รับความเอาใจใส่ และเป็นที่รักของเพื่อน การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความรักความอบอุ่นจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยดูแลช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ การให้พนักงานมีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem need) เป็นความต้องการ ได้รับความนับถือความมีชื่อเสียง เกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึก เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตัวเองทำได้ การจงใจประเภทนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถ และให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารในกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณามอบหมายงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์กรไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถ และเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้ดี

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียงกล่าวว่า ความต้องการ ได้รับความสำเร็จ และสมหวังในสิ่งที่ตนหวัง โดยผู้บริหารสามารถจงใจให้พนักงานรู้ถึงผลงาน และความสำเร็จของตนเอง เช่น จัดให้มีโครงการดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ได้กล่าวถึง การจงใจในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน หรือการจัดสวัสดิการ เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการจะมีรายได้ที่เป็นตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน หรือการจัดสวัสดิการ เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการจะมี

เอกสารรายได้ที่เป็นตัวเงิน จึงจะยอมทุ่มเทความพยายาม และยอมเสียสละเวลาในการทำงาน เพื่อให้ได้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลตอบแทนที่สูงขึ้น เพราะฉะนั้นแรงจูงใจที่สำคัญ คือเงินที่จะให้เพิ่มขึ้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการจ่ายเงินให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการจูงใจในการทำงาน

การจูงใจด้วยรางวัลที่เป็นตัวเงิน (Money incentives) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่างๆจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงาน ความรู้สึกปลอดภัยและความมั่นคง อาจเสริมสร้างความต้องการทางสังคมได้ด้วย การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน จึงเป็นสิ่งจูงใจที่สัมพันธ์กับงาน ทำให้พนักงานตั้งใจทำงาน กระตือรือร้น ตั้งใจเสียสละทุ่มเททำงานอย่างเต็มเวลา และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ (อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ. 2543 : 163)

- เงินเดือน (Salary) คือ ค่าตอบแทนจำนวนหนึ่ง ที่จ่ายให้เป็นประจำสม่ำเสมอแก่พนักงานสำหรับงานที่ทำไปแล้วในระยะเวลาหนึ่ง เช่น เงินเดือนผู้บริหาร เป็นต้น
- ค่าจ้าง (Wages) คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายให้พนักงานเป็นประจำ อาจคิดเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรืออาจเป็นผลงานเป็นชิ้น
- โบนัส (Bonus) คือค่าตอบแทนพิเศษที่องค์กรจ่ายเพิ่มให้กับบุคคล นอกเหนือจากค่าตอบแทนประจำ การจ่ายโบนัสขึ้นอยู่กับคุณค่าและปริมาณงานที่ทำ หรืออาจกล่าวได้ว่าขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงาน
- ค่าคอมมิชชั่น (Commission) คือค่าตอบแทนที่จ่ายให้ กับบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการขาย เพื่อการตอบแทนคิดจากยอดขาย
- ส่วนแบ่งกำไร (Profit sharing) คือ ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้มาจากกำไรขององค์กร ค่าตอบแทนประเภทนี้ ช่วยจูงใจให้บุคคลทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อสร้างกำไรสูงสุดให้แก่องค์กร ซึ่งจะทำให้ส่วนแบ่งกำไรของคนสูงขึ้นตามไปด้วย

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการของ Herzberg

ทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัย (Motivation hygiene theory) โดยแบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 112)

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่

- 1.1 การยกย่อง (Esteem)
- 1.2 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
- 1.3 การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพ (Potential opportunity)

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 4 การให้ความมั่นคง (Safety) ที่การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 การให้ความใส่ใจ (Care)

รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-money incentive motivation) หมายถึง รางวัลตอบแทนต่างๆที่องค์กรจัดให้ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียงของบุคคล โดยที่ไม่ใช่เงิน เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรเลือกตอบสนอง ความต้องการของบุคคลให้เหมาะสม

- การยกย่อง (Esteem) เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนชอบการยกย่อง มากกว่าการตำหนิหรือลงโทษ เพราะการยกย่องทำให้เกิดกำลังใจมีความรู้สึกที่ดี และเป็นสิ่งจูงใจของบุคคลได้ดี ผู้บริหารอาจยกย่องพนักงานได้หลายลักษณะ เช่น การชมเชยสรรเสริญต่อหน้าสาธารณชน การประกาศเป็นพนักงานดีเด่น ลงประวัติการทำงานให้เห็นชัดเจน

- การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เช่น พนักงานที่ทำงานดี มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง ก็ควรได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ไป เช่น ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก และได้รับสิทธิภาพ เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

- การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพ (Potential opportunity) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ร่วมทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ ให้มี โอกาสปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานขององค์กร ให้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วมฝึกอบรมการศึกษาต่อ

- การให้ความมั่นคง (Safety) ผู้บริหารหรือองค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตของงาน มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้ทำงานตลอดไป และให้บำเหน็จเมื่อออกจากงาน

- การให้ความใส่ใจ (Care) ผู้บริหารหรือองค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตของงาน มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้ทำงานตลอดไป และให้บำเหน็จเมื่อออกจากงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจ โดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- 2.2 การบังคับบัญชา
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2.4 อัตราค่าจ้าง
- 2.5 ความมั่นคง
- 2.6 สภาพการทำงาน

ปัจจัยสุขอนามัยกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการการจูงใจผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้บุคคลากรมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานงานให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย เมื่อผู้ใดเห็นชอบที่จะใช้เอกสารนี้ในทางที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางมหาวิทยาลัยฯ หรือมีการนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางมหาวิทยาลัยฯ ถือว่าผิดกฎหมาย และต้องแจ้งถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในขณะที่เดียวกันหากปัจจัยสุขอนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ เช่น การนัดหยุดงานของพนักงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงาน ผู้บริหารจึงจัดให้มีโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ ทฤษฎีพึงพอใจของ Herzberg ได้ศึกษาจนมีความเชื่อว่าความต้องการด้านการจูงใจประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้าได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงาน โดยพัฒนาเพิ่มพูนเนื้องาน (Job enrichment) ให้มีคุณค่าการปรับปรุงงานและออกแบบงานใหม่ จะทำให้งานต่างๆ มีความหมายมากขึ้น ทำทลายความสำเร็จมีการยอมรับให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ และส่งเสริมให้บุคคลเติบโตได้ ซึ่งมีผลต่อการจูงใจเป็นอย่างมาก ในเวลาเดียวกันสำหรับความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่จะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานตกต่านั้น ผู้บริหารควรเพิ่มความระมัดระวังป้องกันมิให้เกิดการมองข้ามไม่สนใจ จนกลายเป็นปัญหากระทบต่อขวัญกำลังใจผู้บริหาร การจูงใจด้วยงาน อาจกระทำได้ด้วยการหมุนเวียนงาน (Job rotation) การจัดให้ทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork) และการออกแบบงาน (Job design) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 140)

- การหมุนเวียนงาน (Job design) เป็นการเพิ่มความสนใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องการเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเพิ่มทักษะในการทำงานให้มีโอกาสสัมผัสกับความหลากหลายด้านทักษะ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกท้าทาย และตื่นตื้นตันกับงานใหม่ๆ การหมุนเวียนงานจะเป็นการทำงานชั่วคราวเท่านั้น และมีระยะเวลาพอที่จะเรียนรู้งานพอสมควร

- การให้ทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork) เริ่มต้นจากค้นพบของเฮสตันเมโยจากการศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorne study) โดยกล่าวว่า “ประสิทธิภาพของคนทำงานเพิ่มขึ้น เมื่อคนงานได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การได้ร่วมทำงานสามารถสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลได้” แนวคิดนี้ถูกนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงาน โดยการสร้างกลุ่มงานขึ้นเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ซึ่งนอกจากสนองความต้องการทางสังคมได้แล้ว การร่วมกันทำงานจะช่วยสร้างความรู้สึกปรองดองกันและสามารถสนองความต้องการขั้นสูงได้ นอกจากนี้การทำงานเป็นกลุ่มยังมีประโยชน์ ในแง่ที่งานนั้นได้ผ่านการกลั่นกรองมาจากทรศนะที่หลากหลาย จึงมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จสูงสุดสำหรับงานที่มีความท้าทาย และมีอัตราความเสี่ยงสูง ควรเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม

- การออกแบบงาน (Job design) การจูงใจในการทำงาน อาจกระทำโดยออกแบบงานให้น่าสนใจ น่าตื่นตื้น และท้าทายสำหรับบุคลากร ที่มีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับเป็นแรงจูงใจ การออกแบบงานให้น่าสนใจ

- การขยายงาน (Job enlargement) การจูงใจในการทำงาน อาจกระทำโดยออกแบบงานให้น่าสนใจ น่าตื่นตื้น และท้าทายมากขึ้น การขยายงานทำได้กับบุคลากรทุกระดับ แต่งานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพิ่มขึ้นต้องเป็นงานระดับเดียวกัน การขยายงานเป็นวิธีที่ช่วยจูงใจคนงานที่ต้องทำงาน เฉพาะด้าน หรืองานที่มีลักษณะประจำซ้ำซาก ให้มีความพยายามและความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

- การเพิ่มความสำคัญให้แก่งาน (Job enrichment) วิธีนี้เป็นการออกแบบงานให้ น่าสนใจโดยการกระจายอำนาจหน้าที่ให้บุคลากร มีอิสระในการทำงาน เช่น เพิ่มโอกาสในการ ตัดสินใจให้มีส่วนร่วมในการวางแผนควบคุม และให้โอกาสบุคลากรเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิธีการทำงาน เป็นที่น่าสังเกตว่างานจะมีความสำคัญต่อบุคลากรมากขึ้น ก็ต่อเมื่องานนั้นต้องใช้ ความสามารถเฉพาะตัวและความสามารถทั่วไปหลายด้าน หมายถึง ความหลากหลายทางทักษะ นอกจากนี้ยังต้องเป็นงานที่ทำให้บุคลากรมีอิสระในตัวเองในการทำงาน และผู้ทำงานต้องทำงาน นั้นโดยตลอด จนกระทั่งเห็นผลงานไม่ใช่เพียงบางส่วน การเพิ่มความสำคัญให้แก่งานมีลักษณะ เป็นรางวัลในตัวเอง คือ เป็นรางวัลตอบแทนภายในที่ตอบสนอง ต่อความต้องการของบุคลากรใน องค์กรที่แสวงหาการตอบแทน และความต้องการนี้เป็นอย่างดี

- การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical environment motives) พนักงานปฏิบัติหน้าที่ในวันหนึ่งๆเป็นเวลาหลายชั่วโมง ถ้าสถานที่การปฏิบัติงาน มีสภาพที่ดีก็จะ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบาย รู้สึกอยากทำงานและขยันทำงาน เพราะฉะนั้นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ก็จะมีส่วนในการจูงใจให้พนักงานทำงาน เต็มที่ได้เช่นกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีลักษณะ ดังนี้

- ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Environmental facilities) มีบรรยากาศที่ดี ได้แก่ ความสะอาด สะดวกสบาย แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่งที่ทำงานพอสมควร มีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอ ห้องน้ำสะอาดและห้องพักผ่อนน้ำใน ช่วงเวลาพักงาน

- มีความพร้อมในอุปกรณ์เครื่องใช้ (Equipment availability) ภายในห้องทำงานควรมี สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่นั่งสบาย โทรศัพท์ อุปกรณ์ต่างๆอยู่ใน สภาพพร้อมที่จะใช้ทำงานได้

- สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง (Atmosphere) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ พนักงาน มีความรักความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการติดต่อเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี ให้การยกย่อง ชมเชย และเป็นกำลังใจให้กันและกัน

- การจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ (Fringe benefit) การให้สวัสดิการ ทำให้พนักงาน รู้สึกสะดวกสบาย และมีความมั่นคงปลอดภัย จึงเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ และเป็นสุขในการทำงาน สวัสดิการมีหลายลักษณะ ดังนี้

- การอำนวยความสะดวกทั่วไป (General facilities) เช่น การบริการด้านอาหาร การ จัดงาน สิ้นค้าราคาถูก มีรถรับ-ส่งพนักงาน มีห้องพักผ่อนขณะอยู่ในช่วงเวลาพักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การบริการด้านสุขภาพ (Health care services) เช่น การให้มีห้องพยาบาล การรักษาพยาบาล ตรวจสุขภาพประจำปี บริการเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย เป็นต้น
- การบริการด้านสันทนาการ (Recreation services) เช่น สโมสร ที่เล่นกีฬา คนตรี จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษาเพื่อช่วยพนักงานให้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ และคลายเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน
- การบริการด้านการศึกษา (Educational services) เช่น จัดให้มีการฝึกอบรม จัดให้มีการเรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ จัดทัศนศึกษาดูงาน จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ และสื่อสารรวมทั้งให้ความรู้แก่พนักงาน การประกันชีวิต มีเงินให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถ และให้การศึกษาลดจนให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์

2.2.3 ทฤษฎีของ McGregor

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาการจูงใจ ส่วนมากมาจากผู้บริหารงานนั่นเอง การจูงใจจะเกิดขึ้นหรือเป็นไปในทางใด ย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ถ้าผู้บริหารมองถึงความต้องการของลูกน้องว่ามีอะไรบ้าง และมีแรงจูงใจเป็นไปในแนวทางใดแล้ว ผู้บริหารมองถึงความต้องการของลูกน้องว่ามีอะไรบ้าง และผู้บริหารนั้นก็ทำการจูงใจลูกน้องไปในแนวทางดังกล่าวมนุษย์นั้นอยู่บนข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนอยู่ 2 กลุ่ม และผู้บริหารมีความโน้มเอียงที่จะกำหนดพฤติกรรมของเขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมมติฐานที่เขาคิดไว้ สมมติฐานกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่งกำหนดไว้ว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานกลุ่มที่ 2 มีลักษณะไปในแนวทางบวกซึ่งกำหนดไว้เป็นทฤษฎี Y McGregor ได้แยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจ ตามข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคน 2 กลุ่ม เปรียบเทียบกันคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยมีลักษณะแสดงในภาพที่ 2.1 ดังนี้

ทฤษฎี Y	ทฤษฎี X
<p>เกียจคร้าน</p> <p>พยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำงาน</p> <p>จะปัดพลั่วเมื่อมีโอกาส</p>	<p>รักงาน</p> <p>พยายามเรียนรู้และปรับปรุงงาน</p> <p>ใฝ่หาความรับผิดชอบ</p>
<p>ใช้วิธีควบคุมงานอย่างใกล้ชิด</p> <p>ทดลอง</p> <p>คอยจับผิดไม่ให้เสรีภาพและ โอกาส</p>	<p>ให้เสรีภาพแก่คนงาน ให้โอกาส</p> <p>ทำงานด้วยตนเอง</p> <p>ควบคุมห่างๆ โดยกว้างๆ</p>

ภาพที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ตามแนวคิดของ McGregor
ที่มา: ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 115)

การจูงใจด้วยการบริหารนั้น ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ซึ่งให้เห็นว่าปัญหาการจูงใจนั้น ส่วนมากอุปสรรคมักจะมาจากผู้บริหารนั่นเอง การจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นไปในแนวทางใดย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้นำ ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ถ้าผู้บริหารมองถึงความต้องการของลูกน้องว่ามีอะไรบ้าง และมีแรงจูงใจเป็นไปในแนวทางใดแล้ว ผู้บริหารนั้นก็就会ทำการจูงใจลูกน้องด้วยการบริหารอย่างเหมาะสม (ธงชัย สันติวงษ์. 2541 : 115)

การจูงใจด้วยการบริหารควบคุม (Management by control) จากสมมติฐานของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ซึ่งเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X กล่าวว่า “มนุษย์ไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานอยู่เสมอ โดยจะยอมทำงานก็เพียงเพื่อหาเงินเท่านั้น” จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีธรรมชาติ ตามทฤษฎีนี้จะไม่มีความสนใจในงาน และมีแรงจูงใจอยู่ที่ความต้องการพื้นฐานและมั่นคงปลอดภัย ดังนั้นการจูงใจให้ทำงาน จึงเน้นการบังคับบัญชาหรือเผด็จการ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจบังคับบัญชาอย่างเต็มที่ จะเห็นว่าเป็นวิธีที่ใช้กันทั่วไป สำหรับงานหยาบ ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นคนไม่ทันสมัยและขาดการศึกษาทางสังคม การจูงใจแบบใช้อำนาจนี้มีการควบคุมอย่างเคร่งครัด มีการข่มขู่ลงโทษสำหรับผู้เลี่ยงงาน รวมถึงการข่มขู่ให้หวาดกลัวว่าจะไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการใช้เพียงแรงจูงใจเพื่อให้ทำงานตามที่กำหนดเท่านั้น ไม่เอื้ออำนาจให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะเห็นได้ชัดในการบริหารงานแบบข้าราชการมีกฎระเบียบวินัยเคร่งครัด ทำให้บุคลากรสนใจจะทำงานให้ได้ตามกำหนดเท่านั้น ไม่กล้าเสี่ยงทำการใดๆ ในการทำงาน เนื่องจากกลัวที่จะขัดต่อกฎระเบียบที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวความคิดตามทฤษฎี X สะท้อนจากการจัดการองค์กรทางการเมือง แม้ในปัจจุบัน แนวคิดนี้ก็ยังมิผู้เชื่อถือ โดยคิดว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงผู้เดียว การควบคุมจะใช้วิธีออกคำสั่ง มีอำนาจในการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุด หรือเป็นการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง (Centralization) ตามทฤษฎีนี้ผู้บริหาร จึงเข้าใจว่าสิ่งจูงใจที่จะทำให้คนในองค์กรทำงานให้ได้ดีที่สุด นั่นคือการให้สิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจโดยใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ถ้าทำงาน ได้ผลผลิตมากก็จะได้รับค่าจ้างสูง หรือใช้วิธีการกระตุ้นให้ทำงานด้วยการข่มขู่ให้คนงานเกิดความเกรงกลัว หวาดหวั่น คนงานต้องยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อมิให้ต้องออกจากงานองค์กรจะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องบนหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดรูปองค์กรตามแบบราชการ

การบริหารโดยให้อำนาจปกครองตนเอง (Management by autonomy) มนุษย์ตามทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์กล่าวว่า มนุษย์ชอบทำกิจกรรมต่างๆ และความสนุกสนานกับการทำงาน เช่นเดียวกับเล่นสนุกต่างๆ ไป โดยจะทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร รางวัลและวัตถุประสงค์นี้เป็นที่ยอมรับของคน นอกจากนี้มนุษย์ยังเรียนรู้ที่จะยอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ตามทฤษฎี Y บุคคลจะมีความพึงพอใจในการงานเพิ่มขึ้น ถ้าได้รู้สภาพแวดล้อมของงานเป็นไปในลักษณะที่ส่งเสริม ให้อำนาจในการปกครองตนเอง ได้รับความไว้วางใจ และได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จัดได้ว่าเป็นการบริหารโดยให้ปกครองตนเองแบบประชาธิปไตย การบริหารแบบนี้เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมตนเองได้ มีความรับผิดชอบ

แนวความคิดตามทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่นิยมใช้ในปัจจุบัน เป็นที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์สมมติฐานของทฤษฎีนี้ คือ มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม มนุษย์อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีการสังสรรค์กันและอยู่ในระบบสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ มนุษย์มีความสุขพอใจมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์โดยชี้ให้เห็นว่ามนุษย์รู้จักตนเอง ได้ถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของคน ผู้บริหารจะมีความรู้ลึกที่ติดต่อกับงาน ฝ่ายบริหารควรสร้างสรรค์สถานการณ์ที่ทำให้สมาชิกขององค์กร มีความรู้ลึกที่รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.4 ทฤษฎีการบริหารโดยวัตถุประสงค์ ของ Peter Drucker

การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by objective) หรือเรียกว่า MBO เป็นรูปแบบของการบริหารโดยให้อำนาจปกครองตนเอง ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) กล่าวได้ว่า “การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์และการให้อำนาจปกครองตนเอง แนวความคิดนี้ นำความรู้ด้านภารกิจ และพฤติกรรมศาสตร์มาผสมผสานกัน” ข้อสมมติฐานของการบริหารแบบนี้ได้แก่ (พจนานุกรมวิวัฒน์รัฐศึกษา, 2545, หน้า136)

- ผู้ได้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานด้วยดี เมื่อรู้เป้าหมายของการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการที่เข้าร่วมในการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการเครื่องชี้บางอย่างที่จะบอกให้รู้ถึงผลการปฏิบัติงาน
- ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้า และความรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
- ต้องกำหนดเวลาให้แน่นอนดังนั้นผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย
- ต้องสามารถวัดได้โดยตรงและทางอ้อม เช่น ในกรณีของขวัญและกำลังใจอาจดูจากอัตราการขาดงานการลาออกจากงาน
- ต้องมีหนทางที่จะทำให้สำเร็จ

ทั้งนี้มีหลักการคือ ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักวัดความสำเร็จ โดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลักเน้นการทำงานเป็นทีม เน้นความคิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานจะต้องมีการวางแผนควบคุมอย่างมีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน

การกำหนดวัตถุประสงค์

- ต้องกำหนดขึ้นในทุกระดับขององค์กรให้สอดคล้องกันนับตั้งแต่เป้าหมายย่อยขององค์กรที่ถูกกำหนดขึ้นมา
- ต้องส่วนเอื้ออำนวยต่อเป้าหมายของบุคลากรด้วย เช่น เพิ่มความรู้ความสามารถต้องมีทางที่จะสำเร็จ การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ นอกจากจะสามารถตอบสนองความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียงแล้วยังตอบสนองด้านความสำเร็จในชีวิต เพราะวัตถุประสงค์เป็นมาตรฐานในการวัดความสำเร็จได้อย่างดี การบริหารแบบนี้ นับว่าเป็นการบริหารที่เป็นรางวัลตอบแทนอยู่ในตัวแล้ว สามารถจูงใจในการทำงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญยิ่งในการจูงใจให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน ให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

2.2.5 ทฤษฎีต้องการความสำเร็จ McClelland

ทฤษฎีต้องการความสำเร็จ McClelland (the need to achieve theory) เป็นทฤษฎีที่ McClelland กล่าวว่า “มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมากน้อยต่างกันเท่านั้น” ความต้องการนี้แบ่งออกไปเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ (พจนาน เติชวัฒนรัฐติกาล. 2545 : 39)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: nAch) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดี (excellence)

โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูง หรือสร้างสถานการณ์แข่งขันให้กับตัวเองสารพัดโอกาสในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น หรือสร้างสถานการณ์แข่งขันให้กับผู้อื่น ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวเอง เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง และต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้ มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนี้บุคคลประเภทนี้ยังมีความคิดสร้างสรรค์การสร้างสรรค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า โดยทั่วไปจะมีคนเพียงประมาณ 10% ขององค์กรที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ผู้บริหารจึงจัดสิ่งจูงใจเหล่านี้ด้วยงานที่ท้าทายสามารถบรรลุได้ และมีผลย้อนกลับทันที แม้ว่าบุคคลประเภทนี้จะมีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ผู้บริหารก็พึงให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก (Extrinsic motivation)

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power: nPow) เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นและสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มีสองลักษณะคือ อำนาจเชิงส่วนตัว (Personal power) เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้คนอื่นภักดีต่อตนเองเป็นการส่วนตัว ไม่ใช่เพื่อองค์กร บางครั้งอาจทำให้จุดหมายขององค์กรการถูกทำลายลงได้ อีกลักษณะหนึ่งคือ อำนาจเชิงสถาบัน (Institutional power) เป็นอำนาจที่มุ่งทำงานร่วมกับผู้อื่นในการแก้ปัญหา เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร เป็นบุคคลที่พยายามปฏิบัติงาน และอุทิศตนเพื่อองค์กร จึงเป็นบุคคลที่ผู้บริหารพึงส่งเสริมให้มีตำแหน่งที่สำคัญ เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้ความพยายามของคนอื่นด้วย

3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation : nAff) เป็นความต้องการความอบอุ่นและความเป็นมิตรกับคนอื่น จึงมักแสดงออกโดยหวังจะให้ได้รับการยอมรับจากคนอื่น หวังจะได้รับน้ำใจจากคนอื่น จึงพยายามทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการ และความอยากได้ของคนอื่น McClelland วิเคราะห์บุคคลที่มีความต้องการ 3 กลุ่มนี้ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จมักจะทำเพื่อตนเองมากกว่าเพื่อคนอื่นหรือต่อองค์กร จึงอาจมีปัญหาเกี่ยวกับคนอื่น และการรอรับผลตอบแทนจากการทำงาน และในกรณีคนที่มีความต้องการความสัมพันธ์กับคนอื่นสูง ก็มักมีจุดอ่อนในทางการบริหาร คือมักจะคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มากกว่าการบรรลุจุดหมายขององค์กร บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งทางบริหารมากกว่าลักษณะอื่น คือคนที่มีความอำนาจเชิงสถาบันสูง เนื่องจากสามารถประสานความร่วมมือกับร่วมมือกับคนอื่น เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

2.2.6 ข้อหลีกเลี่ยงในการสร้างแรงจูงใจ

แม้ว่าการจูงใจจะเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขององค์กร แต่การนำทฤษฎีการจูงใจไปใช้ก็ยังคงต้องให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เพราะแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ผู้บริหารควรต้องคำนึงถึง ดังนี้ (กอร์ปเชษฐ ติชคานนท์, 2533 : 195-201)

1. อย่าดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา มนุษย์ทุกคนคงไม่มีใครชอบที่จะให้ผู้อื่นกล่าวหาว่าเป็นคนโง่ถึงแม้ว่าตัวเองยังสงสัยในเรื่องนี้ก็ตาม เพราะโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารสามารถดำเนินผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้คำอื่นได้มากมาย แต่อย่าใช้คำที่ดูถูกเพราะจะทำให้ลายความคิดสร้างสรรค์

2. อย่าวิจารณ์หรือนินทาผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งคนใดต่อหน้าผู้อื่น การนินทาลับหลังจะมีผลเสียทั้งสิ้น เกิดการเก็บกดกับคนที่ถูกนินทา ยิ่งถ้าเป็นการนินทาว่กล่าวผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นด้วยแล้ว ยิ่งทำให้เกิดความเครียดและไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้เลย

3. อย่าลืมนำความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารไม่จำเป็นจะต้องอุทิศเวลาทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ขอเพียงแต่ทำอย่างสม่ำเสมอ และที่สำคัญควรให้ความสนใจแก่พนักงานในบางสิ่งบางอย่าง ที่พวกเขาคาดไม่ถึงทำให้รู้สึกถึงความห่วงใย

4. อย่าทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าผู้บริหารสนใจแค่ประโยชน์ส่วนตัวเท่านั้น มนุษย์ทุกคนย่อมนึกถึงอนาคตของตน อย่าส่งความรู้สึกไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นคนเห็นแก่ตัว และพยายามใช้พวกเขาเพื่อประโยชน์ส่วนตน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาคิดเช่นนี้จะทำให้ที่ทำงานไม่เกิดแรงจูงใจ

5. อย่าแสดงความสนใจหรือตำหนิกับคนใดคนหนึ่งที่มีความชอบพอเป็นส่วนตัวเพราะจะทำให้พนักงานคนอื่นๆ เกิดความเบื่อบ่นหน่ายเกลียดชัง และต่อต้านในการทำงานทันที

6. อย่าลืมนำความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรทำตัวให้เป็นพยานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาถ้าเขามีความพร้อมและความเหมาะสม อย่าพยายามจู่ครั้งให้อยู่ที่เดิมด้วยการเหนียวรั้ง เช่น ไม่เลื่อนตำแหน่งให้เมื่อมีความเหมาะสม

7. อย่าได้ซึ่งดีชิงเด่นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนไม่มีใครชอบที่จะเห็นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของตนเองมาชิงดีชิงเด่นกับพวกตน ไม่ว่าจะโดยพยายามแสดงฝีมือแข่งกับลูกน้องว่าเจ้านายทำงานเก่งรู้มากกว่าลูกน้อง เพราะศักดิ์ศรีเกียรติภูมิของคนเป็นสิ่งสำคัญกว่าเหตุผลและทุกคนต้องปกป้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานอาชีพ ถ้าผู้บริหารให้เกียรติให้ความรู้สึกที่เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็เท่ากับผู้บริหารได้จูงใจให้พวกเขาได้ทำงานเป็นอย่างดีที่สุดในที่สุด

8. อย่าได้ละทิ้งมาตรฐาน การที่ผู้บริหารมีมาตรฐานต่ำกว่าที่ควรจะเป็น จะทำให้คนอื่นๆ ในองค์กรขาดความเชื่อถือและกระตือรือร้น ดังสถาบันวิจัยแห่งสหรัฐอเมริกา กล่าวว่า “สมรรถภาพและมาตรฐานที่ต่ำเกินไปของเพื่อนร่วมงาน สามารถทำลายความกระตือรือร้นของผู้ปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงกว่าลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าคนที่ไม่มีคุณสมบัติเหมาะสม ได้รับตำแหน่งที่สามารถให้คุณให้โทษหรือกีดกันความคิดใหม่ๆ เป็นเรื่องพบเห็นอยู่เสมอ ที่ฝ่ายบริหารได้ทำลายคนบางคนไปขณะที่ยกคนบางคนขึ้น และคนๆ นั้นไม่มีมาตรฐานและความสามารถพอกับตำแหน่งอันสูงส่งนั้น ฉะนั้นถ้าคนไม่มีคุณสมบัติเหล่านั้น ยังคงอยู่ในตำแหน่งสำคัญๆ ต่อไปความเสียหายและสูญเสียย่อมเกิดขึ้นกับองค์กรเป็นลูกโซ่อย่างไม่มีที่สิ้นสุด”

9. อย่าโลเลในการตัดสินใจ ผู้บริหารที่มีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด จะเป็นผู้บริหารที่มีความสำเร็จในการทำงานอย่างยิ่ง กล่าวคือ สิ่งที่ผู้บริหารไม่พึงกระทำดังที่กล่าวข้างต้นทั้งหมดนั้น จะทำให้ผู้บริหาร หูเบาในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และถ้าหากพบว่าผู้บริหารกระทำในสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ทั้ง 9 ข้อ นี้แล้วก็คงจะเป็นผู้บริหารที่ไม่ดี หรืออาจไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชาเท่าที่ควร

2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ถึงแม้ว่าอุตสาหกรรมยานยนต์จะไม่มีผลิตภัณฑ์ที่ใช้ชื่อสินค้าเป็นของไทย แต่ประเทศไทยก็สามารถส่งออกยานยนต์ได้เป็นจำนวนมากกว่าประเทศเพื่อนบ้านที่มีผลิตภัณฑ์ภายใต้ชื่อของตนเอง เนื่องจากการสนับสนุนและลงทุนจากเจ้าของผลิตภัณฑ์ ปัจจุบันผลผลิตยานยนต์สำเร็จรูปของไทยถูกส่งออกไปยัง 141 ประเทศทั่วโลก โดยกระจายอยู่ในสามภูมิภาคหลักคือ เอเชียประมาณ 30% ยุโรป 30% ออสเตรเลีย-นิวซีแลนด์ 30% พื้นที่ส่วนอื่นๆอีก 10% ซึ่งมีการกระจายตัวไปยังแต่ละภูมิภาคของโลกอย่างทั่วถึง ดังนั้นทิศทางการลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ปี 2547-2550 รัฐบาลจึงกำหนดให้อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรมยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและการส่งออกของไทย ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์ นับเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่สร้างรายได้ถึง 16% ของการขยายตัวเศรษฐกิจของไทย มีการจ้างงาน 8% ของปริมาณการจ้างงานรวมทั้งประเทศและมีแนวโน้มว่าประเทศไทยจะสามารถเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์ในเอเชียแปซิฟิกได้อย่างแน่นอน เนื่องจากมีปัจจัยที่พร้อม ได้แก่ คุณภาพการผลิตที่ดีและการตลาดที่สามารถสนองผู้บริโภคได้ทันทั่วถึง ขณะเดียวกันมีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง มีศูนย์จัดหาและกระจายชิ้นส่วนที่เป็นระบบ

2.3.1 การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ล้วนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน กระทั่งอุตสาหกรรมจึงได้ทำการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรม และการบริหารงานใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมถึงอุตสาหกรรมหลักที่มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นอีกอุตสาหกรรมหนึ่งที่เข้าสู่กระบวนการปรับปรุงตามแนวทางยุทธศาสตร์การบริหารงานในระยะ 5 ปีข้างหน้าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2552 แนวทางการปรับปรุงโครงสร้างของอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการภายในประเทศ และพัฒนาภาคการผลิตของประเทศให้สามารถรับกับนโยบายการเปิดการค้าเสรี เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่น และดูแลผู้บริโภคในการใช้รถยนต์ที่มีคุณภาพมาตรฐาน ควบคู่ไปกับการยืนยันมาตรฐานของรถยนต์ที่ผลิต

เอกสารในประเทศไทย และส่งออกไปจำหน่ายภายใต้ชื่อต่างๆ รวมทั้งการวางหลักเกณฑ์การตรวจสอบไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐานชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อยกระดับการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ภายในประเทศ ให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในตลาดต่างประเทศมากขึ้น โดยการจัดตั้งโครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ภายใต้ชื่อ Automotive Expert Dispatching Program : AEDP เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งโครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จะเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยสร้างความแข็งแกร่ง และการเจริญเติบโตที่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในประเทศอื่นๆ ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการบริหารจัดการ สำหรับปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้เกิดประสิทธิภาพให้มากขึ้น อันจะช่วยให้สามารถบริหารต้นทุนการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า และผลิตสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของตลาด (ทัศนาศ พิริยพฤทธิ์. 2548: 12)

2.3.2 การจัดตั้งโครงการดีทรอยต์แห่งเอเชีย (Detroit of Asia)

กระทรวงอุตสาหกรรมได้ส่งเสริมแผนงานอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดตั้ง “คณะกรรมการยุทธศาสตร์ยานยนต์” เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งนำไปสู่การจัดทำโครงการ “Detroit of Asia” พร้อมทั้งตั้งคณะทำงานยุทธศาสตร์ยานยนต์ เพื่อศึกษาการจัดทำแผนงานตามโครงการ Detroit of Asia และในวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2547 โครงการ Detroit of Asia ได้เปิดตัวต่อสาธารณชนอย่างเป็นทางการในงานแสดงสินค้านานาชาติกรุงเทพมหานคร (Bangkok International Motor show) ณ ศูนย์แสดงสินค้านานาชาติไบเทค บางนา ซึ่งลักษณะของโครงการ Detroit of Asia จะเป็นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานของกระทรวงอุตสาหกรรม ภาคการศึกษา และภาคเอกชน โดยกระทรวงอุตสาหกรรมได้มอบหมายให้สถาบันยานยนต์ ทำหน้าที่ประสานงานและเป็นสื่อกลางกับทุกฝ่าย ด้วยหลักในการดำเนินงานภายใต้กรอบกลยุทธ์ของกระทรวงอุตสาหกรรม และแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ ดังนี้

1. นโยบายพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์
 - 1.1 ส่งเสริมการลงทุนผลิตรถยนต์
 - 1.2 ส่งเสริมการลงทุนผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
 - 1.3 ปรับปรุงภาวียรถยนต์
2. ศูนย์พัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจยานยนต์
 - 2.1 พัฒนาการจัดการและเทคโนโลยีการผลิต
 - 2.2 พัฒนานวัตกรรม
3. พัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
 - 3.1 เพิ่มผลผลิตอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์
 - 3.2 SME Auto Complex

3.3 การผลิตวิศวกร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การผลิตช่างเทคนิค

3.5 การพัฒนาฝีมือแรงงาน

นอกจากนี้สถาบันยานยนต์ยังมีหน้าที่รับผิดชอบโครงการบางอย่างโดยตรง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสถาบันยานยนต์เป็นผู้กำหนดกลยุทธ์หลักในการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ภายในประเทศ ดังนี้

1. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับธุรกิจยานยนต์ไทย เพื่อก่อให้เกิดการลงทุนและขยายฐานการผลิต อันจะสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ

2. เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันให้กับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ภายในประเทศให้สามารถแข่งขันทั้งในตลาดโลกและตลาดในประเทศ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจโลก

3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียอย่างฉับไว

และเพื่อดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว คณะกรรมการบริหารสถาบันยานยนต์ จึงได้อนุมัติหลักการวางแผนและโครงการในระยะเวลา 5 ปี (1 ตุลาคม 2547 ถึง 10 กันยายน 2552) รวม 5 โครงการ ดังนี้

1. โครงการหลักที่ 1 หน่วยวิจัยนโยบายด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เป็นเลิศ
 - 1.1 การศึกษาวิจัยเชิงนโยบาย
 - 1.2 การบริการข้อมูลสารสนเทศด้านยานยนต์
2. โครงการหลักที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
 - 2.1 เครือข่ายวิสาหกิจยานยนต์
3. โครงการหลักที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.1 การฝึกอบรมบุคลากรในสาขาเฉพาะ
4. โครงการหลักที่ 4 การทดสอบและพัฒนาผลิตภัณฑ์
 - 4.1 ศูนย์ทดสอบยานยนต์
 - 4.2 การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์
5. โครงการหลักที่ 5 การพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร
 - 5.1 การสื่อสารและประชาสัมพันธ์
 - 5.2 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายใน (วัลลภ เตียศิริ. 2548 : 5)

การเริ่มต้นโครงการ ดีทรอยต์แห่งเอเชีย (Detroit of Asia) ของรัฐบาล เป็นการตอกย้ำความแข็งแกร่ง และประกาศถึงความประสงค์ของไทยในการมุ่งสู่ความเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมยานยนต์ของเอเชีย ขณะเดียวกันปริมาณความต้องการ ในเอเชียและตะวันออกกลางที่เพิ่มขึ้นสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไปจนกว่าจะให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์และผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จึงถูกมองว่าเป็นอุตสาหกรรมดาวเด่นของเอเชีย ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วยเช่นกัน ซึ่งหมายความว่าประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคนี้ต่างก็กำลังให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมยานยนต์และผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เช่นเดียวกันด้วย ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งการพัฒนาผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ภายในประเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ผลิตชิ้นส่วนเพื่อป้อนโรงงานรถยนต์โดยตรง (Original Equipment Manufacturers : OEM) โดยได้มีการนำเทคโนโลยีจากต่างประเทศเข้ามาดำเนินการผลิต ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาตรฐานรถยนต์แต่ละรุ่นที่บริษัทแม่จะเป็นผู้กำหนด ผู้ผลิตชิ้นส่วนประเภท OEM เหล่านี้ จะประกอบไปด้วยกลุ่มที่เรียกว่า First-Tier Suppliers ซึ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนป้อนโรงงานรถยนต์โดยตรง และกลุ่มที่เป็นระดับ Second3Tier Supplier ลงไป ซึ่งจะรับช่วงการผลิตเพื่อป้อนชิ้นส่วนบางประเภทให้กลุ่มแรกอีกทอดหนึ่ง ซึ่งปัจจุบันมีผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ OEM ที่เป็นระดับ First-Tier จำนวนประมาณ 700 ราย ทั้งนี้ผู้ผลิตรายใหญ่ๆ ในกลุ่มนี้จะเป็นการลงทุนจากต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศญี่ปุ่น และมีผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ OEM ระดับ Second Tier จำนวนกว่า 1,000 ราย ในจำนวนนี้ยังแบ่งออกเป็นกลุ่มดำเนินการด้วยคนไทยทั้งหมด กลุ่มถือหุ้นใหญ่โดยคนไทย และกลุ่มต่างชาติถือหุ้นใหญ่ นอกจากนี้ก็ยังมีผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ประเภทที่เรียกว่า Replacement Equipment Manufacturers : REM ซึ่งผลิตชิ้นส่วนอะไหล่เพื่อการทดแทนชิ้นส่วนที่เสียหรือสึกหรอ เพื่อป้อนร้านจำหน่ายอะไหล่ ศูนย์บริการและอู่ซ่อมรถยนต์ ทั้งนี้ในการควบคุมมาตรฐานการผลิต บริษัทผลิตรถยนต์จะมีการตรวจสอบศูนย์ให้บริการผู้บริโภคในแต่ละพื้นที่ เพื่อควบคุมมาตรฐานการให้บริการให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันตามมาตรฐานที่ทางบริษัทได้วางไว้ (ทัศนาศ พริยพฤทธิ์, 2548 : 3)

2.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน) จัดทะเบียนจัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2531 โดยผู้ถือหุ้นชาวไทย คือ ครอบครัววินัยบุตร มีทุน ทะเบียนเริ่มแรกจำนวน 10 ล้านบาท เพื่อประกอบธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทโครงการสวนอุตสาหกรรม เพื่อขาย ต่อมาในเดือนกันยายน พ.ศ. 2531 ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 70 ล้านบาท เพื่อเตรียมลงทุนในการพัฒนาโครงการที่ได้รับการอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนในระยะที่ 1 จำนวน 710 ไร่ โดยเริ่มการพัฒนาและขายพื้นที่โครงการตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2532 เป็นต้นมา จากการเพิ่มทุนดังกล่าวได้มีการชักชวนนักลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น คือ บริษัท อิโตมาน เรียบล เอสเตทเซลล์ จำกัด เข้าร่วมทุนจำนวน 39% ของทุนจดทะเบียน (ต่อมาบริษัทดังกล่าวถูกครอบครองกิจการ โดย Sumikin Bussan Kaisha Co.,Ltd.)

บริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน) จัดตั้งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทโครงการชุมชน/สวนอุตสาหกรรม โดยทำการพัฒนาที่ดิน
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พร้อมระบบสาธารณูปโภค เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบโทรศัพท์ ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบกำจัดขยะ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่อื่นๆ เช่น ที่พักอาศัยในรูปแบบของแฟลต และอพาร์ทเมนท์ สโมสร สนามกีฬา ภัตตาคาร เป็นต้น จากการออกแบบและก่อสร้างชุมชน/สวนอุตสาหกรรมที่ดำเนินการโดยภาคเอกชน ทำให้สามารถดำเนินการและให้บริการหลังการขายได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีการดำเนินการด้านการขายและการตลาดที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ชุมชน/สวนอุตสาหกรรมของบริษัทในปัจจุบันมีอยู่ 2 แห่ง คือ ที่อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และที่อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยเริ่มโครงการแห่งแรกที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อปี พ.ศ. 2532 ปัจจุบันมีพื้นที่ของโครงการที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวม 3,394.09 ไร่ มีบริษัททั้งหมด 49 บริษัท จำนวนพนักงาน 90,879 ราย (ศูนย์ข้อมูลสวนอุตสาหกรรมโรจนะ. 2551)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจนี้ ปัจจุบันได้มีการศึกษากันอย่างแพร่หลาย ซึ่งผู้วิจัยจะยกมากล่าวถึงพอสังเขปดังนี้

ณรงค์เวช วจนพานิชย์ (2540 : บทคัดย่อ) การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และสัมพันธภาพกับผู้บริหารของพนักงานระหว่างก่อนและหลังการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ และศึกษาความแตกต่างของการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานหลังการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ กลุ่มตัวอย่างได้จากประชากรทั้งหมด คือ พนักงานของฝ่ายขาย บริษัท พีน่าเฮาส์ จำกัด จำนวน 130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-23 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและ มัธยมศึกษาตอนปลาย อายุต่ำกว่า 6 เดือน เป็นพนักงานดูแลสินค้าและเป็นพนักงานประจำ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างตอบก่อนการทดลอง และหลังกิจกรรมข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ด้วยวิธี paired t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังนี้

1. การรับรู้สภาพการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ไม่มีผลทางบวกเพิ่มขึ้น หลังจากทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. การรับรู้สภาพการปฏิบัติงานหลังจากทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ระยะปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประเภทของพนักงาน

3. กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อกิจกรรมข้อเสนอแนะในระดับมาก ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ตามความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประเภทของพนักงานในด้านทัศนคติต่อกิจกรรมข้อเสนอแนะ

4. ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะคือ การส่งข้อเสนอแนะแล้วไม่ได้รับรางวัลสำหรับข้อเสนอแนะ ในการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะให้ประสบความสำเร็จ คือ การนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงโดยเร็ว

สังัด ประดิษฐสุวรรณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดและบรรณารักษ์ ห้องสมุดประชาชน สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดและบรรณารักษ์ของห้องสมุดประชาชน ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้เป็นค่าคงที่ ตัวแปรสถานภาพส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดและบรรณารักษ์ของห้องสมุดประชาชน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่เงินเดือนและประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับงานส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านกาได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ส่วนอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดและบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน

ทิพวรรณ จินจำง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งน้ำทางท่อ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขนส่งธุรกิจน้ำมีขวัญ ท่อ มีขวัญและพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูง และพบว่าขวัญในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการรับรู้ความก้าวหน้าในการทำงาน รับรู้นโยบายและการปฏิบัติงาน การรับรู้ความเข้าใจกันกับเพื่อนร่วมงาน ความรับรู้ความมีอิสระในงาน โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรของขวัญในการทำงานได้ร้อยละ 47.22 และองค์ประกอบของตัวแปรขวัญในการทำงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมในการทำงานด้านความร่วมมือ การอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ความซื่อสัตย์และการปฏิบัติตามข้อบังคับของบริษัท

ชลธิชา สว่างเนตร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัท

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการ
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานและขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานสูงสุด รองลงมาเป็นด้านสวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ และรับรู้ด้านการนิเทศงานน้อยที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานเพศชาย พนักงานที่มีอายุมาก พนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 20001-30000 บาท พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก และพนักงานมีบุคลิกภาพแบบบี มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่า และมีขวัญในการทำงานดีกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความสำคัญ .05 - .001 ในด้านความสัมพันธ์พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 10 ด้าน คือด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสารด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ชัชชาญ ช้วยโพธิ์กลาง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 11 ผล การศึกษาพบว่าขวัญของข้าราชการโดยเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานต่างจังหวัดมีขวัญในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 โดยมีข้าราชการจังหวัดชัยภูมิมีขวัญในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการจังหวัด นครราชสีมา และบุรีรัมย์ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการรับราชการมาก มีขวัญปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การ สร้างเอกภาพองค์กร ยานพาหนะที่จำเป็น การให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนด นโยบาย กฎเกณฑ์ การติดตามและประเมินผล การจัดสวัสดิการอย่างเป็นธรรมในทุกด้าน สนับสนุนการศึกษาอบรม และโอกาส ความก้าวหน้า

จินตนา รุจิพุฒิ (2543 : บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญ กำลังใจของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ที่เกิดจากปัจจัยด้านผลตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจที่เกิดจากปัจจัยทั้งสาม คือปัจจัยด้าน ผลตอบแทนด้านผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามสภาพบุคคลของ พนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมืองจังหวัด ชลบุรี จำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เป็นคำถามปลายปิด และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าคำตอบ 5 ระดับ สถิติข้อมูลที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน

เอกสารการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีดีนแคน การทดสอบค่าที (t-test) ถูกนำมาใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญกำลังใจของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ที่เกิดจากปัจจัย ผลตอบแทนด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับกลาง จากการจัด อันดับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน จากความสำคัญน้อยไปหามากได้ ลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน สำหรับการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของพนักงาน จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล พบว่าขวัญ กำลังใจของพนักงานจากปัจจัยด้านผลตอบแทน และด้านผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อสถานภาพส่วนบุคคลด้านรายได้มีความแตกต่างกัน ส่วนขวัญและกำลังใจใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อสถานภาพส่วน บุคคลด้านเพศ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และรายได้มีความแตกต่างกัน

อนันต์ ห่วงสายทอง (2545 : บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจน้ำ และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ระดับขวัญและกำลังใจ คือปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ชันยศ และปัจจัยเชิงจิตที่ให้มีขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความเพียงพอ ด้านเงินเดือนและรายได้พิเศษ ความเหมาะสมด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจใน สวัสดิการที่ได้รับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 2 กอง ตำรวจน้ำ จำนวน 204 คน ซึ่งส่วนใหญ่มี อายุระหว่าง 31 ปี ถึง 40 ปี สมรสแล้ว ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีถึง 20 ปี และมีชันยศเป็นชั้นประทวน ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจน้ำ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปาน กลาง ขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส และปัจจัยเชิงจิตที่ให้มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยเชิงจิตที่ศึกษาทั้งหมด

วิญญัติ สุทธิวิเศษ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการติดต่อ
2. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือพนักงานระดับล่างของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังจำนวน 400 คน ซึ่งกำหนดจากโรงงานตัวอย่าง 10% ของโรงงานทั้งหมด 197 โรง ซึ่งได้จำนวน 20 โรง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างมีระบบ แล้วกำหนดโควตาเก็บข้อมูลจากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ในการประมวลผล ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารแต่ละระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

วรรณกานต์ คุมณีปกรณ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อากาศการ์เมนท์ จำกัด และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อากาศการ์เมนท์ จำกัด โดยจำแนกเพศ อายุ และตำแหน่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท อากาศ การ์เมนท์ จำกัด ปี 2546 จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และถ้าพบมีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัท อากาศการ์เมนท์ จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และมีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อากาศการ์เมนท์ จำกัด ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่ต่างกัน ระหว่างพนักงานอำนวยการกับพนักงานฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกัน ระหว่างอายุต่ำกว่า 25 ปี ถึง 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุ 25 ปี ถึง 35 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ส่วนผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีกับ 35 ปีขึ้นไป และอายุ 25 ปี ถึง 35 ปีขึ้นไปไม่แตกต่างกัน
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อากาศการ์เมนท์ จำกัด ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่ต่างกัน ระหว่างพนักงานฝ่ายอำนวยการกับพนักงานฝ่ายผลิตไม่ต่างกัน ระหว่างอายุต่ำกว่า 25 ปีและ 25 ถึง 35 ปีขึ้นไปไม่ต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบไปด้วย 15 บริษัท 4,845 คน (ศูนย์ข้อมูลสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.2551)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540: 58-59)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{N}{(1 + N e^2)} \quad (3.1)$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 4,845 คน

e = ค่าคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากร ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5
ค่าที่คำนวณได้คือ $n = 369$ คน

และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 369 คน จากประชากร 4,845 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยลักษณะของคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยลักษณะของแบบสอบถามมี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทลูกจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านสภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของหน่วยงาน ความเหมาะสมของงานกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นคำถามปลายปิด (Closed-end-questions) แบบมาตราส่วนประเมินค่าคำตอบ (rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	คะแนน หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	คะแนน หมายถึง	ระดับมาก
3	คะแนน หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	คะแนน หมายถึง	ระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับคะแนน หมายถึง การศึกษาระดับน้อยที่สุด อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีข้อคำถามทั้งสิ้น 33 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านสภาพการทำงาน จำนวน 6 ข้อ
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านความเพียงพอของรายได้ จำนวน 6 ข้อ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านความยุติธรรมของหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านสวัสดิการของหน่วยงาน จำนวน 6 ข้อ
6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

โดยข้อความเชิงลบจะมีทั้งหมด 7 ข้อ คือข้อที่ 7,18,19,20,30 และ 31 นอกนั้นจะเป็น ข้อความเชิงบวกทั้งหมด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงแนวทางเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 6 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้มีความสอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
3. สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังได้กล่าวข้างต้น และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อทำการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ นำมาปรับปรุงแก้ไข โดยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
อาจารย์ วัฒนวุฒิ โรจน์นิรัตติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
นาย นิรุติ อมรลักษณ์ฉานนท์	ผู้จัดการฝ่ายวางแผนการผลิต	บริษัท วาคาเบะ เทคโนโลยีพลาสติก ประเทศไทย จำกัด
นาย สุกิจ โจรฉานนท์	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	บริษัท คากะ อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการค้นหาข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 15 โรงงาน โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 369 คน จากประชากรทั้งหมด 4,845 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.3.1.1 ค้นหาจำนวนรายชื่อสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จากศูนย์บริการสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.3.1.2 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบังถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตำแหน่งอื่นที่เรียกและมีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเภทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วพร้อมหนังสือขออนุญาต สอบถามข้อมูล ส่งทางไปรษณีย์ไปยังบริษัทจำนวน 450 ชุดดังกล่าวพร้อมทั้งซองเปล่าติดแสตมป์ จำหน่ายของที่อยู่อถึงผู้สอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับทาง ไปรษณีย์ หลังจากผู้สอบถาม ได้กรอกข้อมูลสมบูรณ์แล้วจึงส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3.3.1.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความทั้งในและต่างประเทศ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของ เนื้อหารวมถึงนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามประกอบไปด้วย ลักษณะทั่วไปของกลุ่ม ตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทการจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ลักษณะงาน มาทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.3 นำแบบสอบถามวัดการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีคำตอบให้เลือก ทั้งหมด 5 ระดับ โดยเป็นการวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบ Likert Scale มีลักษณะข้อ คำถามเชิงบวก (Positive) และในเชิงลบ (Negative) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตาม เกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับการปรับตัวในการทำงานของแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความ	
	เชิงบวก (Positive)	เชิงลบ (Negative)
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ประโยชน์ด้านการค้า
 ตารางที่ 3.2 (ต่อ)
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความ	
	เชิงบวก (Positive)	เชิงลบ (Negative)
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านการปรับตัวในการทำงานจากแบบสอบถามตอนที่ 2 จัดแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530: 67) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับขวัญและกำลังใจ
1.000-1.499	มีการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด
1.500-2.499	มีการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
2.500-3.499	มีการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
3.500-4.499	มีการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
4.500-5.000	มีการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.4.4 นำข้อมูลมาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทลูกจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และ ลักษณะงาน โดยการทดสอบแบบ t – test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

เอกสารนี้สำหรับทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นค่าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิสระต่อกัน และหากพบว่ามี ความแตกต่างกันภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 137-143)

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทลูกจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และ ลักษณะงาน ซึ่งคำนวณได้จาก

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่คำนวณได้} \times 100}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistics)

ทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังต่อไปนี้

3.5.2.1 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ของตัวแปร 2 กลุ่มด้วยค่าสถิติ

Independent t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.5)$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

n_1 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.7)$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

โดยมี

$$df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.9)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_0 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.10)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.11)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ โดยวิธี One-way ANOVA คือ

$$H_0 : \text{ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร } k \text{ กลุ่มไม่แตกต่างกัน}$$

$$H_1 : \text{ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน}$$
 หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j, \text{ เมื่อ } i \neq j$$

$$; i, j = 1, 2, \dots, k$$
3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535: 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.12)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k คือจำนวนกลุ่ม
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

3. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1)$, $(n-k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.5.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) สำหรับ One-way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F -test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.13)$$

เมื่อ

$t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$

คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i

คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j

คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ

\bar{X}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.4 คือ

ตารางที่ 3.4 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 4 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีสถานภาพการสมรส ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 5 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีประเภทลูกจ้างต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 6 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 7 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 8 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาและผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามปรากฏว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 203 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 55.01 ของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

4.2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเพียงพอของรายได้

4.2.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน

4.2.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

4.2.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.7 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

4.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

4.3.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามประเภทการจ้าง

4.3.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.3.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้

4.3.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยจำแนกตามลักษณะงาน

4.4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 450 ชุด โดยมีจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 203 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 55.01 ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ($n = 369$) ซึ่งข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทการจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และลักษณะงาน ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	คน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	77	37.9
หญิง	126	62.1
รวม	203	100
2.อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	15	7.4
20 - 30 ปี	158	77.8
มากกว่า 30 - 40 ปี	30	14.8
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	203	100
3.วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	47	23.2
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	60	29.5
ปริญญาตรี	93	45.8
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.5
รวม	203	100
4.ประเภทการจ้าง		
ลูกจ้างประจำ	180	88.7
ลูกจ้างชั่วคราว	23	11.3
รวม	203	100
5. สถานภาพการสมรส		
โสด	122	60.1
สมรส	74	36.5
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	7	3.4
รวม	203	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	คน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 4 ปี	122	60.1
4-8 ปี	62	30.5
มากกว่า 8-12 ปี	15	7.4
มากกว่า 12 ปี	4	2.0
รวม	203	100
7. รายได้		
น้อยกว่า 5,000 บาท	6	3.0
5,000 - 10,000 บาท	90	44.3
มากกว่า 10,001 - 20,000 บาท	86	42.4
มากกว่า 20,000 บาท	21	10.3
รวม	203	100
8. ลักษณะงาน		
ฝ่ายผลิต	106	52.2
ฝ่ายวิศวกรรม	24	11.8
ฝ่ายสำนักงาน	73	36.0
รวม	203	100

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้ผลการศึกษาดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีร้อยละ 62.1 และ 37.9 ตามลำดับ

อายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี โดยมีร้อยละ 77.8 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30-40 ปี มีร้อยละ 14.8 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีร้อยละ 45.8 รองลงมาคือ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีร้อยละ 29.6 ระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีร้อยละ 23.2 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ประเภทการจ้าง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ โดยมีร้อยละ 88.7 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว มีร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด โดยมีร้อยละ 60.1 รองลงมา คือสถานภาพการสมรส มีร้อยละ 36.5 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง น้อยกว่า 4 ปี โดยมีร้อยละ 60.1 รองลงมาอยู่ในช่วง 4-8 ปี มีร้อยละ 30.5 ในช่วงมากกว่า 8-12 ปี มีร้อยละ 7.4 และในช่วงมากกว่า 12 ปี มีร้อยละ 2 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 5,000 - 10,000 บาท โดยมีร้อยละ 44.3 รองลงมา คือ มากกว่า 10,001 - 20,000 บาท มีร้อยละ 42.4 รายได้มากกว่า 20,000 บาท มีร้อยละ 10.3 และน้อยกว่า 5,000 บาท มีร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ลักษณะงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะงานในฝ่ายผลิต โดยมีร้อยละ 52.2 รองลงมา อยู่ในฝ่ายสำนักงาน มีร้อยละ 36.0 และฝ่ายวิศวกรรม มีร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ใน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 6 ด้าน ซึ่ง ประกอบด้วยด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเพียงพอของ รายได้ และด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของกลุ่มตัวอย่าง แยกเป็นแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

4.2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน รถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับที่
1	ความรุ่มร้อนและเป็นระเบียบในสถานที่ปฏิบัติงาน	3.334	0.634	ปานกลาง	2
2	ความปลอดภัยในการทำงาน	3.492	0.792	ปานกลาง	1
3	กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.320	0.704	ปานกลาง	4
4	ความมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.113	0.809	ปานกลาง	6
5	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือกันดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.325	0.857	ปานกลาง	3
6	ความเหมาะสมของปริมาณงานกับจำนวน บุคลากร	3.123	0.820	ปานกลาง	5
คะแนนรวมเฉลี่ย		3.285	0.589	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.285 โดยมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเท่ากับ 0.589 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ความปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.492 ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.792

ลำดับที่ 2 ความรุ่มร้อนและเป็นระเบียบในสถานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.334 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.634

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.325 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.704

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.320 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.704

ลำดับที่ 5 ความเหมาะสมของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.123 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 6 ความมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.113 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

4.2.2 ระดับความคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเพียงพอของรายได้

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเพียงพอของรายได้ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับที่
1	เงินเดือนน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับงานที่ทำ	2.847	0.718	ปานกลาง	5
2	เงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.029	0.688	ปานกลาง	4
3	ความเป็นธรรมจากการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี	3.049	0.796	ปานกลาง	3
4	ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน เช่น เงิน ประกันสังคม - เงินทรงแจ่าย - เงินกู้บริษัท	3.142	0.858	ปานกลาง	2
5	เงินตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินเพิ่มพิเศษ- เงินตำแหน่ง-เบี่ยชยัน-โบนัส เป็นที่พอใจ	3.211	0.820	ปานกลาง	1
6	เงินเดือนเป็นที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตใน ปัจจุบัน	2.812	0.869	ปานกลาง	6
คะแนนรวมเฉลี่ย		3.015	0.554	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านความเพียงพอของรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.015 โดยมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเท่ากับ 0.554 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เงินตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินเพิ่มพิเศษ-เงินตำแหน่ง-เบี่ยชยัน-โบนัส เป็นที่พอใจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.211 โดยมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 2 ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน เช่น เงิน ประกันสังคม - เงินทอรองจ่าย - เงินกู้บริษัท กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.142 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.858

ลำดับที่ 3 ความเป็นธรรมจากการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.049 ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.796

ลำดับที่ 4 เงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.029 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.688

ลำดับที่ 5 เงินเดือนน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับงานที่ทำ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.847 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.718

ลำดับที่ 6 เงินเดือนเป็นที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.812 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

4.2.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน	3.280	0.864	ปานกลาง	2
2	ผู้บังคับบัญชามักจะร่วมปรึกษาหารือรับฟังความคิดเห็นและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.162	0.843	ปานกลาง	5
3	การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับเหตุผลมากกว่าตัดสินใจด้วยอารมณ์	3.182	0.912	ปานกลาง	4
4	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถเข้าใจงานที่ทำเป็นอย่างดี	3.344	0.820	ปานกลาง	1
5	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาทางวินัย	3.211	0.889	ปานกลาง	3
คะแนนรวมเฉลี่ย		3.236	0.737	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านความเพียงพอของรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.236 มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเท่ากับ 0.737 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชามีความสามารถเข้าใจงานที่ทำเป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.344 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.280 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.864

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาทางวินัย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.211 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.889

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับเหตุผลมากกว่าตัดสินใจด้วยอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.182 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.912

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชามักจะร่วมปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.162 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

4.2.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับที่
1	การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชามากกว่าความรู้ความสามารถ	2.881	0.824	ปานกลาง	3
2	งานในหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปเมื่อเทียบกับคนอื่น	2.753	0.716	ปานกลาง	5
3	การพิจารณาความคิดเห็นความชอบยังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	2.876	0.867	ปานกลาง	4
4	การปฏิบัติหน้าที่ได้รับการปกป้องจากผู้บังคับบัญชา	3.168	0.706	ปานกลาง	2
5	ความยุติธรรมในการพิจารณาโทษทางวินัย	3.201	0.747	ปานกลาง	1
คะแนนรวมเฉลี่ย		2.976	0.459	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในความเป็นธรรมของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.976 แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเท่ากับ 0.459 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ความยุติธรรมในการพิจารณาโทษทางวินัย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.201 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่ได้รับการปกป้องจากผู้บังคับบัญชากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.168 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.706

ลำดับที่ 3 การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชามากกว่าความรู้ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.881 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 4 การพิจารณาความดีความชอบยังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.876 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 5 งานในหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปเมื่อเทียบกับคนอื่น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.753 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716

4.2.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	บริษัทจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้พนักงานได้ดี	3.349	0.833	ปานกลาง	2
2	การดำเนินงานด้านสวัสดิการต่างๆภายในบริษัทเป็นไปด้วยความเหมาะสมสะดวกรวดเร็ว	3.241	0.748	ปานกลาง	4
3	เมื่อเดือดร้อนหรือเจ็บป่วยสามารถพึ่งพาสวัสดิการของบริษัทได้เสมอ	3.305	0.864	ปานกลาง	3
4	สวัสดิการที่จะได้รับอันเนื่องจากการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.211	0.744	ปานกลาง	5
5	ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทดำเนินการอยู่	3.192	0.762	ปานกลาง	6
6	ความต้องการให้บริษัทจัดสวัสดิการด้านอาหาร โดยให้เป็นเงินมากกว่าเป็นข้าวกล่อง	3.399	0.852	ปานกลาง	1
คะแนนรวมเฉลี่ย		3.283	0.602	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านสวัสดิการของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.283 โดยมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเท่ากับ 0.602 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการให้บริษัทจัดสวัสดิการด้านอาหาร โดยให้เป็นเงินมากกว่าเป็นข้าวกล่อง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.399 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

ลำดับที่ 2 บริษัทจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้พนักงานได้ดี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.349 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

ลำดับที่ 3 เมื่อเดือนธันวาคมหรือเจ็บป่วยสามารถพึ่งพาสวัสดิการของบริษัทได้เสมอ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.305 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.864

ลำดับที่ 4 การดำเนินงานด้านสวัสดิการต่างๆภายในบริษัทเป็นไปด้วยความเหมาะสมสะดวก รวดเร็ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.241 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.748

ลำดับที่ 5 สวัสดิการที่จะได้รับอันเนื่องจากการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติงานเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.211 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.744

ลำดับที่ 6 ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทดำเนินการอยู่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.192 มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.762

4.2.6 ระดับความคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1	งานในหน้าที่ที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง	3.211	0.867	ปานกลาง	3
2	อาจถูกพิจารณาโยกย้ายได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	3.068	0.799	ปานกลาง	4
3	หน้าที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นงานที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยและสุขภาพ	3.344	0.938	ปานกลาง	2
4	งานที่ทำมีโอกาสดำรงตำแหน่งในหน้าที่การงาน	2.798	0.720	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงานเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่หรือใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วย ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจทั้ง 6 ด้าน

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับที่
1	ด้านสภาพการทำงาน	3.284	0.589	ปานกลาง	1
2	ด้านความเพียงพอของรายได้	3.013	0.554	ปานกลาง	5
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.236	0.737	ปานกลาง	3
4	ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน	2.973	0.459	ปานกลาง	6
5	ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.283	0.602	ปานกลาง	2
6	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.178	0.472	ปานกลาง	4
คะแนนรวมเฉลี่ย		3.161	0.367	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.161 โดยมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.367 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านพบว่า ในทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านสภาพการทำงาน

ลำดับที่ 2 ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ลำดับที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ลำดับที่ 4 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ลำดับที่ 5 ด้านความเพียงพอของรายได้

ลำดับที่ 6 ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยจำแนกตามเพศ

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานที่ 1.1 สถิติที่ใช้คือ t-test ซึ่งเป็นการทดสอบความแปรปรวนระหว่างประชากร 2 กลุ่ม โดยมีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างเพศชายและหญิง โดยใช้วิธี t-test

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	เพศ		p-value
	ชาย	หญิง	
	n = 77	n = 126	
	\bar{X}	\bar{X}	
ด้านสภาพการทำงาน	3.196	3.338	0.118
ด้านความเพียงพอของรายได้	3.049	2.990	0.439
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.041	3.355	0.003**
ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน	2.932	2.998	0.322
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.290	3.279	0.900
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.062	3.249	0.005**
โดยภาพรวม	3.103	3.202	0.062

หมายเหตุ **หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ โดยพิจารณาโดยภาพรวม และผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ค่า p-value มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สถิติที่ใช้คือ one-way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแปรปรวนระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี One-way ANOVA

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	อายุ			p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	20-30 ปี	มากกว่า 30-40 ปี	
	n = 15	n = 158	n = 30	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ด้านสภาพการทำงาน	3.288	3.279	3.311	0.964
ด้านความเพียงพอของรายได้	3.244	2.973	3.105	0.119

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	อายุ			p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	20 – 30 ปี	มากกว่า 30-40 ปี	
	n = 15	n = 158	n = 30	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.306	3.230	3.233	0.929
ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน	2.920	2.977	2.980	0.896
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.277	3.325	3.061	0.087
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.000	3.184	3.233	0.276
โดยภาพรวม	3.181	3.164	3.154	0.972

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ โดยพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ค่า p-value มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา โดยใช้วิธี One-way ANOVA

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	วุฒิการศึกษา				p-value
	ต่ำกว่า อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	
	n = 47	n = 60	n = 93	n = 3	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ด้านสภาพการทำงาน	3.336	3.100	3.363	3.722	0.021*
ด้านความเพียงพอของรายได้	3.230	2.744	3.080	2.888	0.000**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.208	3.073	3.339	3.733	0.102
ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน	3.097	2.743	3.045	3.400	0.000**
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.361	3.297	3.241	3.055	0.641
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.046	3.053	3.307	3.733	0.000**
โดยภาพรวม	3.222	3.006	3.229	3.404	0.001**

หมายเหตุ *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ค่า p-value < 0.01 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้าน

เอกสารนี้เผยแพร่โดยศูนย์วิจัยและพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
 ไม่ควรกณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านสวัสดิการของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในแต่ละระดับวุฒิการศึกษา โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะ ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับขวัญและ กำลังใจของ พนักงาน	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	กลุ่ม ที่	1	2	3	4
ด้านสภาพการ ทำงาน	ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือเทียบเท่า	3.336	1	-	0.037*	0.795	0.265
	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	3.100	2	-	-	0.006**	0.070
	ปริญญาตรี	3.363	3	-	-	-	0.292
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.722	4	-	-	-	-
ด้านความ เพียงพอของ รายได้	ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือเทียบเท่า	3.230	1	-	0.000**	0.113	0.277
	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	2.744	2	-	-	0.000**	0.643
	ปริญญาตรี	3.080	3	-	-	-	0.535
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.888	4	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12(ต่อ)

ระดับขวัญและ กำลังใจของ พนักงาน	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	กลุ่ม ที่	1	2	3	4
ด้านความเป็น ธรรมของ หน่วยงาน	ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือเทียบเท่า	3.208	1	-	0.000**	0.499	0.245
	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	3.073	2	-	-	0.000**	0.011*
	ปริญญาตรี	3.339	3	-	-	-	0.166
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.733	4	-	-	-	-
ด้านความ มั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน	ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือเทียบเท่า	3.097	1	-	0.941	0.002**	0.011*
	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	2.743	2	-	-	0.001**	0.011*
	ปริญญาตรี	3.045	3	-	-	-	0.110
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.400	4	-	-	-	-
โดยภาพรวม	ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือเทียบเท่า	3.222	3	-	0.002**	0.909	0.391
	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	3.006	4	-	-	0.000**	0.059
	ปริญญาตรี	3.229	2	-	-	-	0.403
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.404	1	-	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจโดยภาพรวมเท่ากับ 3.222 มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.006 ซึ่งต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.229 และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมสูงสุดคือ 3.404

ด้านสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงานเท่ากับ 3.336 มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.100 ซึ่งต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.363 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยด้านสภาพการทำงานสูงสุดคือ 3.722

ด้านความเพียงพอของรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้ เท่ากับ 3.230 มากกว่าระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.744 ซึ่งระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับปริญญาตรี ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้ เท่ากับ 3.080 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยด้านความเพียงพอของรายได้คือ 2.888 เป็นลำดับที่ 3

ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน เท่ากับ 3.208 มากกว่าระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.073 ซึ่งอนุปริญญาหรือเทียบเท่าต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.339 และ 3.733 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเท่ากับ 3.097 มากกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.045 และน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.400 โดยระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.743 ซึ่งน้อยกว่าระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีสถานภาพการสมรส ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้วิธี One-way ANOVA

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	สถานภาพการสมรส			
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	p-value
	n = 122	n = 74	n = 7	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ด้านสภาพการทำงาน	3.215	3.412	3.142	0.062
ด้านความเพียงพอของรายได้	2.922	3.162	3.023	0.013*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.159	3.335	3.542	0.144
ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน	2.919	3.067	2.914	0.086
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.280	3.353	2.595	0.006**
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.157	3.173	3.600	0.053
โดยภาพรวม	3.111	3.255	3.116	0.026*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึง สรุปได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีสถานภาพการสมรส ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านสวัสดิการของหน่วยงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01ตามลำดับส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในแต่ละสถานภาพการสมรส โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะ ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	สถานภาพการสมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านความเพียงพอของรายได้	โสด	2.922	1	-	0.003**	0.632
	สมรส	3.162	2	-	-	0.522
	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.023	3	-	-	-
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	โสด	3.280	1	-	0.398	0.003**
	สมรส	3.353	2	-	-	0.001**
	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	2.595	3	-	-	-
โดยภาพรวม	โสด	3.111	3	-	0.008**	0.971
	สมรส	3.255	1	-	-	0.333
	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.116	2	-	-	-

หมายเหตุ *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านความเพียงพอของรายได้ อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับสถานภาพการสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสภาพโศดมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้เท่ากับ 2.922 ซึ่งต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.162 โดยสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.023

ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสถานภาพโศด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสถานภาพการสมรส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสภาพโศดมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจเท่ากับ 3.280 ซึ่งมากกว่าสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.595 และน้อยกว่าสถานภาพการสมรสซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจเท่ากับ 3.353

4.3.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยจำแนกตามประเภทการจ้าง

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีประเภทการจ้างต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามประเภทการจ้าง โดยใช้วิธี t-test

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	ประเภทการจ้าง		
	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	p-value
	n = 180	n = 23	
\bar{X}	\bar{X}		
ด้านสภาพการทำงาน	3.315	3.043	0.001**
ด้านความเพียงพอของรายได้	3.021	2.949	0.187
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.277	2.913	0.000**

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	ประเภทการจ้าง		
	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	p-value
	n = 180	n = 23	
	\bar{X}	\bar{X}	
ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน	2.983	2.895	0.161
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.308	3.087	0.008**
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.196	3.034	0.006**
โดยภาพรวม	3.186	2.990	0.000**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประเภทการจ้าง โดยพิจารณาโดยภาพรวม และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า 0.01 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีประเภทการจ้างต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานลูกจ้างประจำและชั่วคราวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี One-way ANOVA

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				p-value
	น้อยกว่า 4 ปี	4-8 ปี	มากกว่า 8-12 ปี	มากกว่า 12 ปี	
	n = 122	n = 62	n = 15	n = 4	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ด้านสภาพการทำงาน	3.244	3.276	3.544	3.666	0.159
ด้านความเพียงพอของรายได้	3.002	2.938	3.355	3.208	0.059
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.209	3.312	3.066	3.500	0.548
ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน	3.018	2.880	2.960	3.100	0.263
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.267	3.196	3.711	3.500	0.023*
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	3.096	3.309	3.253	3.350	0.024*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.142	3.151	3.335	3.393	0.150

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ค่า p-value มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึง สรุปได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในแต่ละช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะ ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	น้อยกว่า 4 ปี	3.267	1	-	0.440	0.006**	0.441
	4-8 ปี	3.196	2	-	-	0.002**	0.321
	มากกว่า 8-12 ปี	3.711	3	-	-	-	0.527
	มากกว่า 12 ปี	3.500	4	-	-	-	-
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	น้อยกว่า 4 ปี	3.096	1	-	0.003**	0.219	0.284
	4-8 ปี	3.309	2	-	-	0.673	0.866
	มากกว่า 8-12 ปี	3.253	3	-	-	-	0.711
	มากกว่า 12 ปี	3.350	4	-	-	-	-

หมายเหตุ **หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันด้านสวัสดิการของหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8-12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-8 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8-12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการของหน่วยงานเท่ากับ 3.267 ซึ่งต่ำกว่าพนักงานที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8-12 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.711 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการของหน่วยงานเท่ากับ 3.196 ซึ่งต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8-12 ปี

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจเท่ากับ 3.096 ซึ่งต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-8 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.309

4.3.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยจำแนกตามรายได้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงผลในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้วิธี One-way ANOVA

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	รายได้				p-value
	น้อยกว่า 5,000 บาท	มากกว่า 5,000 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,001 - 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท	
	n = 6	n = 90	n = 86	n = 21	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ด้านสภาพการทำงาน	2.861	3.207	3.331	3.547	0.023*
ด้านความเพียงพอของรายได้	2.916	2.963	3.027	3.198	0.347
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.900	3.233	3.295	3.104	0.483

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18(ต่อ)

ระดับขวัญและกำลังใจของ พนักงาน	รายได้				p-value
	น้อยกว่า 5,000 บาท	5,000 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,001 - 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท	
	n = 6	n = 90	n = 86	n = 21	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
	ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน	2.933	2.960	3.000	
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.361	3.207	3.288	3.563	0.107
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	2.800	3.193	3.162	3.285	0.162
โดยภาพรวม	2.969	3.127	3.187	3.287	0.152

หมายเหตุ* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ จำแนกตามรายได้ โดยพิจารณาโดยภาพรวม พบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในแต่ละกลุ่มรายได้โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายได้แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	รายได้	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 5,000 บาท	2.861	1	-	0.158	0.056	0.011*
	มากกว่า 5,000 - 10,000 บาท	3.207	2	-	-	0.157	0.016*
	มากกว่า 10,001 - 20,000 บาท	3.331	3	-	-	-	0.126
	มากกว่า 20,000 บาท	3.547	4	-	-	-	-

หมายเหตุ *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 5,000 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงานเท่ากับ 2.861 ซึ่งต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.547 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 5,000 - 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการของหน่วยงานเท่ากับ 3.207 ซึ่งต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท เช่นกัน

4.3.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยจำแนกตามลักษณะงาน

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงผลในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามลักษณะงาน โดยใช้วิธี One-way ANOVA

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	ลักษณะงาน			p-value
	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรม	ฝ่ายสำนักงาน	
	n = 106	n = 24	n = 73	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
ด้านสภาพการทำงาน	3.166	3.173	3.493	0.001**
ด้านความเพียงพอของรายได้	3.073	2.923	2.954	0.258
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.067	3.250	3.476	0.001**
ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน	2.945	3.066	2.983	0.493
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.297	3.152	3.305	0.528
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.054	3.216	3.345	0.000**
โดยภาพรวม	3.108	3.126	3.259	0.021*

หมายเหตุ *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจจำแนกตามลักษณะงาน โดยพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าค่า p-value น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีลักษณะงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับผู้ได้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในแต่ละกลุ่มรายได้โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะ ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีลักษณะงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน	ลักษณะงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านสภาพการทำงาน	ฝ่ายผลิต	3.166	1	-	0.957	0.000**
	ฝ่ายวิศวกรรม	3.173	2	-	-	0.018*
	ฝ่ายสำนักงาน	3.493	3	-	-	-
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	ฝ่ายผลิต	3.067	1	-	0.261	0.000**
	ฝ่ายวิศวกรรม	3.250	2	-	-	0.179
	ฝ่ายสำนักงาน	3.476	3	-	-	-
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ฝ่ายผลิต	3.054	1	-	0.116	0.000**
	ฝ่ายวิศวกรรม	3.216	2	-	-	0.230
	ฝ่ายสำนักงาน	3.345	3	-	-	-
โดยภาพรวม	ฝ่ายผลิต	3.108	1	-	0.824	0.007**
	ฝ่ายวิศวกรรม	3.126	2	-	-	0.121
	ฝ่ายสำนักงาน	3.259	3	-	-	-

หมายเหตุ *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดหลายประการ ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องคำนึงถึงข้อจำกัดเหล่านี้ในการนำผลไปใช้

ภายในกลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานในฝ่ายผลิต มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานในฝ่ายสำนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานในฝ่ายผลิต มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานในฝ่ายสำนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานในฝ่ายวิศวกรรม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานในฝ่ายสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีลักษณะงานฝ่ายผลิตมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงานเท่ากับ 3.166 ซึ่งต่ำกว่าพนักงานที่มีลักษณะงานฝ่ายสำนักงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.493 และกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานฝ่ายวิศวกรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงานเท่ากับ 3.173 ซึ่งต่ำกว่าพนักงานที่มีลักษณะงานฝ่ายสำนักงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีลักษณะงานฝ่ายผลิต มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับพนักงานที่มีลักษณะงานฝ่ายสำนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีลักษณะงานฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจเท่ากับ 3.067 ซึ่งต่ำกว่าพนักงานที่มีลักษณะงานฝ่ายสำนักงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.476

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีลักษณะงานฝ่ายผลิต มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกับพนักงานที่มีลักษณะงานฝ่ายสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีลักษณะงานฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจเท่ากับ 3.054 ซึ่งต่ำกว่าพนักงานที่มีลักษณะงานฝ่ายสำนักงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.345

4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุง ปรากฏผลดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	22	10.84
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	181	89.16
รวม	203	100.0

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 203 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คิดเป็นร้อยละ 10.84 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 89.16

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีรายละเอียดแสดงเป็นค่าความถี่จำแนกเป็นปรากฏผลดังตารางที่ 4.23 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะทั้ง 6 ข้อดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ
ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
1.ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมให้น่าทำงาน เช่น ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ มีบริเวณพักผ่อน มีเสียงเพลง เป็นต้น	6	8.1
2.ต้องการให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย	8	10.8
3.ทางบริษัทควรจัดให้มีเบี้ยขยัน มีค่าพาหนะในแต่ละเดือน	11	14.9
4. ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบหรือ โอกาสความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ยุติธรรมและเสมอภาค	15	20.3
5. ในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ผู้บริหารควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงานมากกว่าคำนึงถึงสัมพันธ์อันใกล้ชิด	14	18.9
6.ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เนื่องจากปัจจุบันนี้เงินเดือนหรือรายได้ปัจจุบันไม่พอต่อการดำรงชีพ	20	27.0
รวม	74	100.0

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พวกกลุ่มตัวอย่างต้องการให้ผู้บริหารจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เนื่องจากปัจจุบันนี้เงินเดือนหรือรายได้ปัจจุบันไม่พอต่อการดำรงชีพ คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมาต้องการให้ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบหรือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ยุติธรรมและเสมอภาค คิดเป็นร้อยละ 20.3 รองลงมาต้องการเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ผู้บริหารควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงานมากกว่าคำนึงถึงสัมพันธ์อันใกล้ชิด คิดเป็นร้อยละ 18.9 รองลงมาคือทางบริษัทควรจัดให้มีเบี้ยขยัน มีค่าพาหนะในแต่ละเดือน คิดเป็นร้อยละ 14.9 รองลงมาต้องการให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 10.8 และลำดับสุดท้ายคือควรปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมให้น่าทำงาน เช่น ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ มีบริเวณพักผ่อน มีเสียงเพลง เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 8.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทการจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และลักษณะงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทการจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านความเหมาะสมของงานกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นคำถามปลายปิด (Closed-end-questions) รวมทั้งสิ้น 33 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงแนวทางเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 6 ข้อ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 15 โรงงาน โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 369 คน สามารถเก็บข้อมูล และนำมาใช้ในการวิจัยได้ 203 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.01

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีร้อยละ 62.1 และ 37.9 ตามลำดับ
2. พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี โดยมีร้อยละ 77.8 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30-40 ปี มีร้อยละ 14.8 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีร้อยละ 7.4 ตามลำดับ
3. พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีร้อยละ 45.8 รองลงมาคือ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีร้อยละ 29.6 ระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีร้อยละ 23.2 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 1.5 ตามลำดับ
4. พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีร้อยละ 88.7 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว มีร้อยละ 11.3 ตามลำดับ
5. พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด โดยมีร้อยละ 60.1 รองลงมาคือสถานภาพการสมรส มีร้อยละ 36.5 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีร้อยละ 3.4 ตามลำดับ
6. พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงน้อยกว่า 4 ปี โดยมีร้อยละ 60.1 รองลงมาอยู่ในช่วง 4-8 ปี มีร้อยละ 30.5 ในช่วงมากกว่า 8-12 ปี มีร้อยละ 7.4 และในช่วงมากกว่า 12 ปี มีร้อยละ 2 ตามลำดับ
7. พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 5,000 - 10,000 บาท โดยมีร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ มากกว่า 10,001 - 20,000 บาท มีร้อยละ 42.4 รายได้มากกว่า 20,000 บาท มีร้อยละ 10.3 และน้อยกว่า 5,000 บาท มีร้อยละ 3.0 ตามลำดับ
8. พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีลักษณะงานในฝ่ายผลิต โดยมีร้อยละ 52.2 รองลงมาอยู่ในฝ่ายสำนักงาน มีร้อยละ 36.0 และฝ่ายวิศวกรรม มีร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านต่างๆ 6 ด้าน พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านสภาพการทำงาน

ลำดับที่ 2 ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ลำดับที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ลำดับที่ 4 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ลำดับที่ 5 ด้านความเพียงพอของรายได้

ลำดับที่ 6 ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน

5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการศึกษาทำให้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีสถานภาพการสมรส ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีสถานภาพการสมรส ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีประเภทการจ้างต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีประเภทการจ้างต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย เนื่องจากพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย เนื่องจากพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานวิจัย เนื่องจากพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถนำอภิปรายผลได้ดังนี้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.1 มากกว่าเพศชายที่มีร้อยละ 37.9 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีร้อยละ 77.8 รองลงมาคืออายุมากกว่า 30-40 ปี มีร้อยละ 14.8 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีร้อยละ 7.4 ส่วนวุฒิการศึกษาพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีร้อยละ 45.8 รองลงมาคือ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีร้อยละ 29.6 ระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีร้อยละ 23.2 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 1.5 โดยเป็นลูกจ้างประจำ มีร้อยละ 88.7 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว มีร้อยละ 11.3 และพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด โดยมีร้อยละ 60.1 รองลงมาคือสถานภาพการสมรส มีร้อยละ 36.5 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีร้อยละ 3.4 โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงน้อยกว่า 4 ปี โดยมีร้อยละ 60.1 รองลงมาอยู่ในช่วง 4-8 ปี มีร้อยละ 30.5 ในช่วงมากกว่า 8-12 ปี มีร้อยละ 7.4 และในช่วงมากกว่า 12 ปี มีร้อยละ 2.0 และพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 5,000 - 10,000 บาท โดยมีร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ มากกว่า 10,001 - 20,000 บาท มีร้อยละ 42.4 รายได้มากกว่า 20,000 บาท มีร้อยละ 10.3 และน้อยกว่า 5,000 บาท มีร้อยละ 3.0 โดยลักษณะงานอยู่ฝ่ายผลิต โดยมีร้อยละ 52.2 รองลงมาอยู่ในฝ่ายสำนักงาน มีร้อยละ 36.0 และฝ่ายวิศวกรรม มีร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสันนิษฐานได้ว่าเป็นผลมาจากที่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ส่วนมากเป็นอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในรถยนต์ การผลิตมักใช้เครื่องจักรอัตโนมัติพนักงานจึงมีหน้าที่ในการตรวจสอบชิ้นงาน และควบคุมการทำงานของเครื่องจักร ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความอดทน ละเอียด รอบคอบจึงเป็นผลให้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จ้างพนักงานที่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยเพศชายส่วนมากจะอยู่ในสายการผลิตหนักที่ต้องใช้กำลังกายมากกว่า และพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยทำงาน เนื่องจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีการขยายกิจการอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ยังมีระยะเวลาในการทำงานไม่มากนัก แต่เนื่องจากเป็นองค์กรที่มั่นคงในอนาคตพนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน จึงมีทั้งพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างนานรวมอยู่ด้วย

5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานใน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 6 ด้าน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.164 โดยพนักงานแต่ละคนมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.367 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพการทำงาน มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านความเป็นธรรมของหน่วยงานตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในแต่ละด้านพบว่า

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขวัญและกำลังใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยในปัจจุบันอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ นั้นมีการนำหลักการ 5 ส ช่วยในการปรับปรุงพื้นที่การทำงาน ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ เกิดความปลอดภัยในระหว่างปฏิบัติงาน หากในองค์กรประชาสัมพันธ์ถึงหลักการวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามมากขึ้น ก็อาจเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่พนักงานได้ ทำให้ความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเกี่ยวกับความร่มรื่นและเป็นระเบียบในสถานที่ปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่สอง อาจเนื่องจากการรักษาบำรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงงานทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สวยงาม เป็นระเบียบ เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวนั้นองค์กรมีการจัดกิจกรรมต่างๆเช่นกีฬา งานปีใหม่ การท่องเที่ยวประจำปี เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร ในเกิดความสามัคคี ความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การประสานงานเกิดความสำเร็จเพื่อองค์กร โดยการช่วยเหลือและร่วมมือกัน ส่วนของกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานนั้นมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่4 อาจเนื่องด้วยพนักงานรู้สึกว่ามีกฎเกณฑ์มากเกินไป ซึ่งอาจเกิดจากการสื่อสารข้อมูลระหว่างองค์กรกับพนักงานถึงเหตุผลของกฎเกณฑ์ให้กับพนักงานเข้าใจในแต่ละข้อต่างๆก็เป็นได้ และลำดับสุดท้ายความเหมาะสมของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร พนักงานอาจรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี สุขวัฒนา (2548) ได้ทำการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีแองเจิล จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ซีแองเจิล จำกัด มีระดับขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางอันดับแรก คือเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน มีการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน จึงทำให้เกิดการประสานงานที่ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางอันดับสอง คือหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน เมื่อพนักงานต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ก็สามารถเบิกใช้ได้ทันที ข้อ

เอกลส... ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางอันดับน้อยที่สุด คือกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากพนักงานคิดว่าบริษัท ออกกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานมากเกินไปและเมื่อออกกฎระเบียบมาแล้วก็ขาดการสื่อสารให้พนักงานรับทราบ ทำให้ขาดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ทำให้ไม่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น เอลตัน มาโย (อ้างใน พจนาน เดียววัฒนรัฐติการ. 2545 :36) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพก่อให้เกิดขวัญดี เพราะพนักงานก็ต้องการความสะดวกสบายในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น ฉะนั้นการที่ได้สำรวจถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหาเครื่องทุนแรงมาช่วยในการปฏิบัติงานก็จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น ถ้าปล่อยให้สภาพการทำงานเป็นไปอย่างหย่อนยานไม่มีการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจะตกต่ำ

2. ด้านความเพียงพอของรายได้ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขวัญและกำลังใจในด้านความเพียงพอของรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าเกี่ยวกับเงินตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินเพิ่มพิเศษ-เงินตำแหน่ง-เบี่ยชยัน-โบนัส เป็นที่พอใจอยู่ในลำดับที่ 1 อาจเนื่องจากว่าในอุตสาหกรรมรถยนต์นั้นมีสวัสดิการค่อนข้างดี เมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ เพราะมีค่าช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน ประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเบี่ยชยัน เป็น รองลงมาความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน เช่น เงิน ประกันสังคม - เงินทดรองจ่าย - เงินกู้บริษัท เนื่องจากความรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินและบริการด้านอื่นๆที่สะดวกแก่พนักงาน รองลงมาความเป็นธรรมจากการขึ้นเงินเดือน ในแต่ละปีนั้นพนักงานอาจยังรู้สึกว่าจะไม่มีความเป็นธรรม เนื่องจากรู้สึกว่าตนเองทำงานดีแล้วแต่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเพียงเท่านี้ ทำให้เข้าและกำลังใจตกต่ำได้ เกี่ยวกับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในลำดับที่ 4 ซึ่งอาจเนื่องจากพนักงานรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนว่าเงินเดือนน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และเงินเดือนเป็นที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย กล่าวคือการขึ้นเงินเดือนอาจไม่เพียงพอในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขวัฒนา (2548) ได้ทำการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีเองเจิล จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซีเองเจิล จำกัด มีระดับขวัญและกำลังใจในด้านความเพียงพอของรายได้ อยู่ระดับปานกลาง พนักงานมีความคิดว่าได้รับเงินเดือนน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และยัง ไม่ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน เช่นเงินเบิกล่วงหน้า ถ้าซ้ำให้เบิกน้อยไม่เพียงพอในการแก้ปัญหาทางการเงิน พนักงานมีความรู้สึกเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การขึ้นค่าแรงในแต่ละปีมีการขึ้นค่าแรงให้น้อย เงินเดือนที่ได้รับจึงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่างๆ ที่พักอาศัย การได้รับการเขี่ยวรักษาโรค ดังนั้นองค์กรจึงต้องสอบถามความต้องการดังกล่าวในลักษณะของตัวเงินหรือการจัดสวัสดิการให้ ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารควรใส่ใจพนักงานในด้านความเป็นอยู่ โดยการจัดหาที่พักให้กับพนักงาน เพิ่มค่าจ้างให้เหมาะสม ตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น ก็จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขวัญและกำลังใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการพิจารณาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความสามารถเข้าใจงานที่ทำเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 1 แสดงว่าพนักงานรู้สึกถึงความเอาใจใส่ในรายละเอียดงานของพนักงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับกลาง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรเพิ่มความเอาใจใส่ในรายละเอียดงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะสามารถมองเห็นปัญหาของ และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาได้ ทั้งยังมีผลดีต่อพนักงานจะรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ทำให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มสูงขึ้น ได้ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาทางวินัย แสดงว่าพนักงานยังรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจน และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ส่วนการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชารับอยู่กับเหตุผลมากกว่าตัดสินใจด้วยอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าพนักงานยังรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาตัดสินใจด้วยอารมณ์บ้างในบางครั้ง และลำดับสุดท้ายผู้บังคับบัญชามักจะร่วมปรึกษาหารือรับฟังความคิดเห็นและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงว่าผู้บังคับบัญชามักไม่รับความคิดเห็นหรือมีการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างกันทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทราบถึงความคิดของผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดความไม่เข้าใจระหว่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี สุขวัฒนา (2548) ได้ทำการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีแองเจิล จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซีแองเจิล จำกัด มีระดับขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ระดับปานกลาง พนักงานคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถเข้าใจงานที่ทำเป็นอย่างดี การมอบหมายของผู้บังคับบัญชาเข้าใจง่ายเป็นขั้นตอนและชัดเจน และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน

โดยในประเด็นนี้ Davis (1967 : 59) ได้ให้ข้อคิดว่า สมาชิกในองค์กรที่มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสนใจ เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา มีการเสียสละและทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็วและเต็มใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้าพบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผลสำเร็จในงานมีปริมาณสูงและมีคุณภาพ ข้อพิพาทขัดแย้งมีน้อย มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา แต่ถ้าสมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ พฤติกรรมที่แสดงออกจะไม่ชอบการบริหารของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในองค์กร รู้สึกว่าเหวี่ยงทอดทิ้งไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่

4. ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขวัญและกำลังใจในด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาเกี่ยวกับความยุติธรรมในการพิจารณาโทษทางวินัย พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าหน่วยงานมีความยุติธรรมในการพิจารณาโทษทางวินัยแก่พนักงาน อยู่ในระดับกลาง ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาต่อไปว่ามีสาเหตุใดบ้างที่ทำให้การพิจารณาโทษเกิดความไม่เป็นธรรมมากขึ้น ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการปกป้องจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชามากกว่าความรู้ความสามารถนั้นพนักงานยังคงเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาเลื่อนตำแหน่งจากความสามารถมากกว่า ในด้านการพิจารณาความดีความชอบยังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรเพิ่มเติมความชัดเจนให้มากขึ้น อาจตั้งคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนของพนักงานร่วมพิจารณาหลักเกณฑ์ด้วย และงานในหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปเมื่อเทียบกับคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี สุขวัฒนา (2548) ได้ทำการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซี.เอ.เจ. จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซี.เอ.เจ. จำกัด มีระดับขวัญและกำลังใจด้านความเป็นธรรมของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานคิดว่าการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชามากกว่าความรู้ความสามารถ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความคิดว่าบริษัท ขาดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบรวมถึงการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา มักถ้าเอียงเมื่อเทียบกับงานคนอื่นและการพิจารณาลงโทษทางวินัย

ซึ่ง Davis (1967 : 76) ได้เสนอไว้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ภาวะผู้นำที่ดี ข่าวสารข้อมูล การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีของมนุษย์ให้มีความก้าวหน้า การมีอิสระเสรีในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน การสังคมและการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล งานที่ประกอบด้วยสารประโยชน์ การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรม ดังนั้น การที่จะพิจารณาความดีความชอบของพนักงานบริษัทต้องมีระบบที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งสามารถวัดผลการทำงานได้อย่างถูกต้องและสามารถป้องกันอคติหรือระบบอุปถัมภ์ที่เกิดจากผู้ประเมินได้ จึงทำให้พนักงานในองค์กรนั้นเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและเกิดการแข่งขันในทางบวกต่อองค์กร

5. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขวัญและกำลังใจในด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาพบว่าพนักงานมีความต้องการให้บริษัทจัดสวัสดิการด้านอาหารโดยให้เป็นเงินมากกว่าเป็นข้าวกล่อง บริษัทจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้พนักงานได้ดีเช่น รถรับส่ง ห้องพยาบาล ค่าน้ำมันรถ เป็นต้น เมื่อเดือนร้อนหรือเจ็บป่วยสามารถพึ่งพาสวัสดิการของบริษัทได้เสมอ การดำเนินงานด้านสวัสดิการต่างๆภายในบริษัทเป็นไปด้วยความเหมาะสมสะดวกรวดเร็ว สวัสดิการที่จะได้รับอันเนื่องจากการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติงานเหมาะสม ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทดำเนินการอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี สุขวัฒนา (2548) ได้ทำการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีเองเจ็ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซีเองเจ็ด จำกัด มีระดับขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความคิดเห็นว่าบริษัท ควรจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้เหมาะสม การดำเนินงานด้านสวัสดิการสะดวกรวดเร็ว เมื่อเดือนร้อนเจ็บป่วยก็สามารถพึ่งพาสวัสดิการของบริษัทได้ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 236) กล่าวว่า การที่จะให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้นควรให้สวัสดิการหรือประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆแก่พนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างธรรมดาแล้ว การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ การให้สวัสดิการต่างๆ ให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เพราะเมื่อมีปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ บุคคลแรกที่เขาจะหันหน้าพึ่งพาได้ก็คือคนใกล้ชิดที่สุด องค์กรคือคนที่ใกล้ชิดที่สุด และจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดีที่สุด องค์กรจะต้องมีหน้าที่ปิดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลใน องค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและขณะเดียวกันก็จะทำให้เขารู้สึกจงรักภักดี ต่องานที่ทำ ซึ่งจะสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับพนักงานอีกทางหนึ่ง พนักงานจะมีขวัญดี ขึ้น เมื่อความต้องการได้รับบำนาญอย่างเหมาะสมจากองค์กรที่เขาสังกัดอยู่

6.ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขวัญและกำลังใจในด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาพบว่าบริษัทมีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับของ บุคคลทั่วไป หน้าที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นงานที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับปาน กลาง เนื่องจากองค์กรมีการรักษาความปลอดภัยทั้งในด้านสถานที่ทำงาน และเครื่องแต่งกาย พนักงานงานในหน้าที่ที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า อาจถูก พิจารณาโยกย้ายได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และงานที่ทำมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การ งาน ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจโดยรวมของพนักงาน ตามแนวคิดของ Thomas (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ . 2541 : 127) กล่าวว่า พนักงานมีความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงและปลอดภัย การที่มีอาชีพมั่นคงเป็นปีกแผ่น มีรายได้พอสมควรกับการครองชีพ ไม่มีข้อวิตกกังวลว่าจะถูกกลั่น แกล้งใดๆทั้งสิ้น และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษทางวินัย การมีอาชีพที่มั่นคงต่อชีวิต และครอบครัว ก็จะสามารพทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้วิจัยเห็นว่าขวัญและ กำลังใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานดีขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีความจริงใจไม่แสดงความเสนาหา

เอกละเอียด... ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือลำเอียงในการพิจารณาความดีความชอบ หรือแม้แต่การพิจารณาลงโทษทางวินัยกับพนักงาน เมื่อผู้บริหารมีความจริงใจในการแก้ปัญหาอย่างแท้จริงก็จะสามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานดีขึ้น และมีขวัญและกำลังใจการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทการจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และลักษณะงาน ได้ผลดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างพนักงานชายและหญิง พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องมาจากพนักงานที่เป็นเพศหญิงมีมากกว่าเพศชายจึงทำให้ได้รับการดูแลเอาใจใส่อยู่ในระดับที่มากกว่าผู้ชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานรภา บุญครอบ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของลูกจ้างโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ลูกจ้างโดยส่วนรวมมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยด้านเพศ อายุ ประเภทการจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญ

2. ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างพนักงานที่มีอายุต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยมีความใกล้เคียงกันมาก อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่างต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ 20 – 30 ปี และมากกว่า 30-40 ปี อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุน้อยย่อมมีความกระตือรือร้น ความเรียนรู้สิ่งใหม่มากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า ที่อาจมีการเหน็ดเหนื่อยเบื่อหน่ายในงานที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณรงค์เวทย์ วจนพาณิชย์ (2540 : บทคัดย่อ) การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง รับรู้สภาพการปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และสัมพันธภาพของผู้บริหารกับพนักงาน ระหว่างก่อนและหลังการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ ตามความแตกต่างระหว่างปัจเจกส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังศึกษาทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมข้อเสนอแนะกลุ่มตัวอย่างได้จากประชากรทั้งหมด คือพนักงานของฝ่ายขาย บริษัท พีน่าเฮาส์ จำกัด จำนวน 130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 20-23 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นพนักงานดูแลสินค้าและพนักงานประจำ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง ตอบก่อนทำกิจกรรมข้อเสนอแนะและหลังกิจกรรมข้อเสนอแนะการรับรู้สภาพการปฏิบัติงาน หลังจากทำกิจกรรมข้อเสนอแนะไม่แตกต่างกันตามความแตกต่างของปัจเจกส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประเภทของพนักงาน

3. ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยรวมและด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด รองลงมาคือระดับปริญญาตรี ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า เนื่องจากเมื่อมีวุฒิการศึกษาสูง ขวัญและกำลังใจจะสูงขึ้นตามไปด้วย แต่พบว่าระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีขวัญและกำลังใจสูงกว่าระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า อาจเนื่องจากความใกล้เคียงกันของลักษณะงานระหว่างอนุปริญญาหรือเทียบเท่า กับระดับปริญญาตรีจึงอาจทำให้เกิดความเปรียบเทียบระหว่างลักษณะงาน กับรายได้ที่ได้รับก็เป็นได้ ยกเว้นด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่าต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ในประเด็นนี้อาจเนื่องจากความพึงพอใจของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงก็มักต้องการรายได้ที่สูง และรู้สึกไม่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกำลังใจขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และระยะเวลาในการเป็นเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปรากฏว่ามีระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมและด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านสวัสดิการของ ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าพนักงานที่สถานภาพโสด และสมรส มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีขวัญและกำลังใจน้อย นั้นอาจเป็นเพราะปัญหาครอบครัวในเรื่องส่วนตัวที่พนักงานเผชิญอยู่นั้นไม่ค่อยดี ทำให้เกิดความหดหู่ เศร้าใจ จึงเป็นผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตกต่ำลงก็เป็นได้

5. ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างพนักงานที่ถูกจ้างประจำ และถูกจ้างชั่วคราวมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ในโดยรวมและด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ยกเว้นด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ซึ่งพบว่าพนักงานประเภทการจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานประเภทการจ้างชั่วคราว ซึ่งอาจเนื่องมาจากการปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานแต่ละประเภทมีความไม่เสมอภาคหรือมีความเลื่อมล้ำอย่างเห็นได้ชัด รวมถึงการสื่อสารและความสัมพันธ์ในการทำงานของหัวหน้างานที่มีต่อลูกน้องแต่ละประเภทแตกต่างกันก็เป็นได้ ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับปรุงสวัสดิการ ความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดความเท่าเทียมกันมากขึ้น

6. ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมและด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ส่วนด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8-12 ปี 4-8 ปี และน้อยกว่า 4 ปี ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรัสศรี ลิ่นทอง (2549) พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ที.พี.ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำแนกตามระยะเวลาใน

การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี 1 ปีถึง 2 ปี และ 2ปีขึ้นไป โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมและด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านสภาพการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,001 - 20,000 บาท 5,000 - 10,000 บาท และน้อยกว่า 5,000 บาท ซึ่งอาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีรายได้สูงกว่าย่อมมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ทำให้ขวัญและกำลังใจย่อมดีขึ้นตามไปด้วย

8. ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างพนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรวมและด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าพนักงานในฝ่ายสำนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจสูงสุด รองลงมาคือ ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายผลิต สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรัสศรี ลิ่นทอง (2549) พบว่าขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท เอ็น.ที.พี.ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ระหว่างพนักงานออฟฟิศกับพนักงานขับรถ ทั้ง โดยรวมและด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พนักงานออฟฟิศมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานขับรถ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานออฟฟิศและพนักงานขับรถมีความแตกต่างกันการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานออฟฟิศ และพนักงานขับรถที่แตกต่างกัน จึงเป็นผลทำให้พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทจึงควรปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ รวมถึงในเรื่องของความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานที่มีให้พนักงานทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานมากขึ้น โดยเฉพาะด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่สองลำดับสุดท้าย องค์กรจึงควรจรรีกรักษาระดับความต้องการด้านต่าง ๆ ไว้ ไม่ให้ลดลง และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มสูงขึ้นต่อไป
2. ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านความเพียงพอของรายได้ ของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และให้ความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความสามารถ ความประพฤติของพนักงาน และปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการปรับค่าจ้างให้พนักงานให้มีความเหมาะสมและชัดเจน
3. ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการความสำเร็จขององค์กร
4. ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านความยุติธรรมของหน่วยงาน จากผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาความดีความชอบยังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าการเลือกปฏิบัติ มีการใช้ระบบพวกพ้องและระบบอุปถัมภ์ ซึ่งอาจทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงานตกต่ำ
5. ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านสวัสดิการ โดยเฉพาะการสำรวจความต้องการของพนักงานในการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างเพียงพอและการบริหารสวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจมิใช่ในรูปแบบของตัวเงินเพียงอย่างเดียว
6. ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยทำการฝึกอบรมและดูงานเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ นอกจากนั้นพนักงานยังมีความรู้สึกว่างานหรือตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่นั้นขาดความก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารควรวางแผนการฝึกอบรมให้สนองตอบต่อความต้องการของพนักงานและสนับสนุนการศึกษาดูงานให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้นได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. เนื่องจากงานวิจัยได้เก็บข้อมูลในช่วงที่เศรษฐกิจกำลังประสบปัญหาทำให้ในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ และชิ้นส่วนรถยนต์ได้รับผลกระทบ ทำให้มีการปิดกิจการชั่วคราวในหลายบริษัท เป็นผลต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเก็บข้อมูลได้จึงเก็บได้เพียง 55.01% จากกลุ่มตัวอย่าง 369 คน จึงควรระมัดระวังในการนำข้อมูลไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อแนวทางในการเสริมสร้างขวัญของพนักงานต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อจะสามารถพัฒนาอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนต่อไป



บรรณานุกรม

- กลม ชูทรัพย์. 2516. การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แพรววิทยา.
- กอประเชษฐ ตั๊กคานนท์. 2533. หลักจิตวิทยาการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แปลอักษร.
- จินตนา รุจิพุฒิ. 2543. “ขวัญกำลังใจของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมืองจังหวัด ชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- จรัสศรี ลิ่นทอง. 2549. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น.ที.พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ชลธิชา สว่างเนตร. 2542. “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การและขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยชาญ ช่วยโพธิ์กลาง. 2542. “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 11.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชียวชาญจันทร์ฉาย. 2538. “ขวัญของหัวหน้างานธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นรากร บุญครอบ. 2543. “กำลังใจขวัญในการปฏิบัติของลูกจ้างโรงพยาบาลตำรวจ”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์เวทย์ วจนพนดิษฐ์. 2540. “การทดลองนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายขายสาย 3 บริษัท พีน่าเฮาส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนาศ พิริยพุทธิ. 2548. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. ยานยนต์สาร, 3(2) : 1-12.
- ทองทิพา วิริยะพันธ์. 2546. มนุษย์สัมพันธ์กับบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดียบุ๊ก.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ทิพวรรณ จีนจำง. 2542. “ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งน้ำมันทางท่อ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2541. หลักการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : บริษัท วี. อินเตอร์ พรินท์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปรีทัศน์ พันธบุรุษรงค์. 2545. กลยุทธ์การผลิต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาการพิมพ์.
- พจมาน เตียวัฒนรัฐติกาล. 2545. การบริหารและจัดการองค์การอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรนพ พุกกะพันธ์. 2544. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ฟีนิกซ์พับลิชชิง
- รัชณี สุขวัฒนา. 2548. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีแองเจิล จำกัด”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- รัชชนก มีทรัพย์. 2546. “ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการจ้างงานในองค์การแบบการจ้างงานภายนอก” : ศึกษาเฉพาะกรณีของ โกลเด้น มายด์ เซอร์วิส. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณกานต์ ภูมิปกรณ. 2546. “ระดับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอากาศ การ์เมนท์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการบริหารบุคคล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2530. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิญญู สุทธิวิเศษ. 2546. “ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

ธีรพิมพ์และไซเท็กซ์.

ข้อมูลสวนอุตสาหกรรมโรจนะ. 2551. ความเป็นมา

[Online]. Available: <http://www.rojanal.com>

สมบูรณ์ จิตพงษ์. 2523. การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เอกรัตน์ เปาอินทร์. 2541. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกำลังใจขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล”. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สังข์ ประดิษฐ์สุวรรณ. 2542. “ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดและบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสนาะ ดิยาวี. 2539. การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนันต์ ห่วงสายทอง. 2545. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจน้ำ.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเนโบายสาธารณะและการบริหารงานบุคคล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุดประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ. 2543. การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

Cronbach, Lee J. 1990. *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: HaerCollins.

Davis, Keith. 1962. *Human relations at work*. New York: McGraw-Hill.

Davis, Keith. 1967. *Human relation at work*. New York: McGraw-Hill.

Davis, Ralph C. 1951. *Fundamentals to top management*. New York: Harper & Row.

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

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

Jucius, Michael J. 1979. *Personnel management* (8th ed.). Homewood, IL:Richard D. Irwin.

Kingsbury, Joseph B. 1957. *Introduction to the principles of public administration*. Bangkok:

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
Thammasat University.
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ILOa. 1997. *Contract Labour* : Report VI(I).Geneva.

Nigro, Felix B. 1969. *Public administrator*. New York: McGraw-Hill.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก.

รายชื่อ โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสถานประกอบการ
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในสถานประกอบการ
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน(คน)
1	บริษัท เฟดเดอร์รัล-โมกัล พริกชั้น โปรดัคส์ จำกัด	ผ้าเบรก	720
2	บริษัท ออมรอน ออโตโม ทีฟ อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	ชิ้นส่วนรถยนต์	400
3	บริษัท โซวาอูมินัม (ประเทศไทย) จำกัด	อุปกรณ์รถยนต์	426
4	บริษัท เอช-วัน พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (สิราตะ พาร์ทส์)	ชิ้นส่วนรถยนต์	912
5	บริษัท คิกูชิเนิร์โรว์ แฟบรีค (ประเทศไทย) จำกัด	เข็มขัดนิรภัย	108
6	บริษัท คัทซึยามาฟายเทค (ประเทศไทย) จำกัด	เข็มขัดนิรภัย	200
7	บริษัท ไทยโซริคาวา จำกัด	อะไหล่รถยนต์	20
8	บริษัท เคฮินออโตพาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนรถยนต์	263
9	บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศ ไทย) จำกัด	อุปกรณ์รถยนต์	720
10	บริษัท มูราคามิ แมนูแฟคเจอ ริง (ประเทศไทย) จำกัด	กระจกมองข้างรถยนต์	245
11	บริษัท โจฮันน์ เอฟ เทค (ประเทศไทย) จำกัด	อุปกรณ์รถยนต์	159
12	บริษัท ชัมมิต โอโตบอดี อินดัสตรี จำกัด	ชิ้นส่วนรถยนต์	244
13	บริษัท เอฟ เทค (ประเทศ ไทย) จำกัด	อุปกรณ์รถยนต์	60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในสถานประกอบการ
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา(ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน(คน)
14	บริษัท เทคโนโลยี จำกัด	ชิ้นส่วนรถยนต์	268
15	บริษัท ฮอนด้า เทรคคิง (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนรถยนต์	100
		รวม	4,845



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบงานวิจัย
เรื่อง
ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นการวิจัยเพื่อประกอบวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการการจัดการอุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความจริงทุกประการ ข้อมูลที่ท่านตอบจะเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าสนใจในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมมิได้เสนอเป็นรายบุคคลและจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางเพื่อขวัญและกำลังใจในภาคปฏิบัติ
งาน

การตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์แบบสอบถามไม่สมบูรณ์

นางสาว ปิยพร สิงห์น้อย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

ขวัญและกำลังใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก “✓” ลงในช่องที่เหลี่ยมตามสถานภาพให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว นอกจากระบุเป็นอย่างอื่น

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> 20 - 30 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 30 - 40 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 40 ปี
3. วุฒิการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพการสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ประเภทการจ้าง

 ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

 น้อยกว่า 4 ปี 4 - 8 ปี มากกว่า 8 - 12 ปี มากกว่า 12 ปี

7. รายได้ต่อเดือนเฉพาะของท่าน

 ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000 - 10,000 บาท มากกว่า 10,001 - 20,000 มากกว่า 20,000 บาท

8. ลักษณะงาน

 ฝ่ายผลิต (Production) ฝ่ายวิศวกรรม (Engineering) ฝ่ายสำนักงาน (Office)

ตอนที่ 2 : ความคิดเห็นที่มีต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก “✓” ในช่องว่างของระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่คิดว่าเหมาะสมที่สุด (โปรดทำเครื่องหมายลงทุกข้อ ข้อละ 1 คำตอบ)

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สภาพการทำงาน					
1. ความรุ่มร้อนและเป็นระเบียบในสถานที่ที่ท่านปฏิบัติงาน					
2. ความปลอดภัยในการทำงาน					
3. กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจเมื่อปฏิบัติงานในหน้าที่					
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
6. ความเหมาะสมของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร					
2. ความเพียงพอของรายได้					
7. ท่านได้รับเงินเดือนน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับงานที่ทำ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. เงินเดือน เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ					
9. ความเป็นธรรมจากการขึ้นเงินเดือน ในแต่ละปี					
10. ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน เช่น เงิน ประกันสังคม – เงินทรวงจ่าย – เงินกู้บริษัท					
11. เงินตอบแทนในการทำงาน เช่น เงิน เพิ่มพิเศษ-เงินตำแหน่ง-เบี้ยขยัน-โบนัส เป็นที่พอใจ					
12. เงินเดือนเป็นที่เพียงพอต่อการ ดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา					
13. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง กับตัวท่านในการปฏิบัติงาน					
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะร่วม ปรึกษาหารือรับฟังความคิดเห็นและให้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
15. การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาของ ท่านขึ้นอยู่กับเหตุผลมากกว่าตัดสินใจ ด้วยอารมณ์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถเข้าใจงานที่ทำเป็นอย่างดี					
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาทางวินัย					
4. ความเป็นธรรมของหน่วยงาน					
18. การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชามากกว่าความรู้ความสามารถ					
19. ท่านรู้สึกว่างานในหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปเมื่อเทียบกับคนอื่น					
20. การพิจารณาความดีความชอบยังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน					
21. การปฏิบัติหน้าที่ได้รับการปกป้องจากผู้บังคับบัญชา					
22. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาโทษทางวินัย					
5. สวัสดิการของหน่วยงาน					
23. บริษัทของท่านจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้พนักงานได้ดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
24. การดำเนินงานด้านสวัสดิการต่างๆ ภายในบริษัทเป็นไปด้วยความเหมาะสม สะดวกรวดเร็ว					
25. เมื่อเดือนร้อนหรือเจ็บป่วยสามารถ พึ่งพาสวัสดิการของบริษัทได้เสมอ					
26. สวัสดิการที่จะได้รับอันเนื่องจากการ บาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน เหมาะสม					
27. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัท ดำเนินการอยู่					
28. ท่านต้องการให้บริษัทจัดสวัสดิการ ด้านอาหาร โดยให้เป็นเงินมากกว่าเป็น ข้าวกล่อง					
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
29. งานในหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ไม่มี ความมั่นคง					
30. ท่านอาจถูกพิจารณาโยกย้ายได้ถ้าไม่ ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา					
31. หน้าที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นงานที่ เสี่ยงต่อความปลอดภัยและสุขภาพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32. งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินงาน หน้าที่การงาน					
33. บริษัทของท่านมีความมั่นคงเป็นที่ ยอมรับของบุคคลทั่วไป					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางเพื่อขวัญและกำลังใจใน ภาคปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเสนอข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางเพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (โปรดระบุ)

1. สภาพการทำงาน

2. ความเพียงพอของรายได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ความเป็นธรรมของหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. สวัสดิการขอหน่วยงาน

6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวปิยาพร สิงห์น้อย
วัน เดือน ปีเกิด	10 มิถุนายน 2526
ที่อยู่	361/6 หมู่บ้าน เจริญสุข 12 ถนน พหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10210
ประวัติการศึกษา	2549 บัณฑิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ประสบการณ์ทำงาน	
พศ. 2549 – 2550	พนักงานฝ่ายควบคุมการผลิตและการวางแผน บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็ม (ประเทศไทย) จำกัด
พศ. 2551 – 2552	พนักงานฝ่ายควบคุมต้นทุนการผลิต แผนกจัดซื้อ บริษัท เคอีน ออโตพาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้