

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
ประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)

EMPLOYEE MORALE IN AUTOMOTIVE ASSEMBLE INDUSTRY



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิศวกรรมยานยนต์

สาขาวิชาวิศวกรรมจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

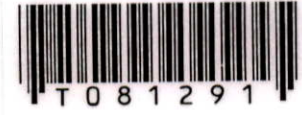
พ.ศ. 2551

KMITL-2008-ED-M-251-100

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม

ประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)

EMPLOYEE MORALE IN AUTOMOTIVE ASSEMBLE INDUSTRY



เลขหมู่.....**81291**
เลขทะเบียน.....**TU ส.บ. 2551**
วัน,เดือน,ปี.....

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

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2551

KMITL-2008-ED-M-251-100

EMPLOYEE MORALE IN AUTOMOTIVE ASSEMBLE INDUSTRY



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2008

KMITL-2008-ED-M-251-100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ โทร. 0-2321-6100



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
COPYRIGHT 2008
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)

Employee Morale in Automotive Assemble Industry

ชื่อนักศึกษา นายณัฐวุฒิ เตชัญชัย

รหัสประจำตัว 49064129

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ	
รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์	
ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร	
ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มนรัตน์	
ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 22 เมษายน 2551 เวลา 08.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น มิใช่เอกสารต้นฉบับ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วันที่ ๑๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)

นักศึกษา

นายณัฐวุฒิ เตชันวัย

รหัสประจำตัว

49064129

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2551

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ใน 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรในด้านต่างๆ โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

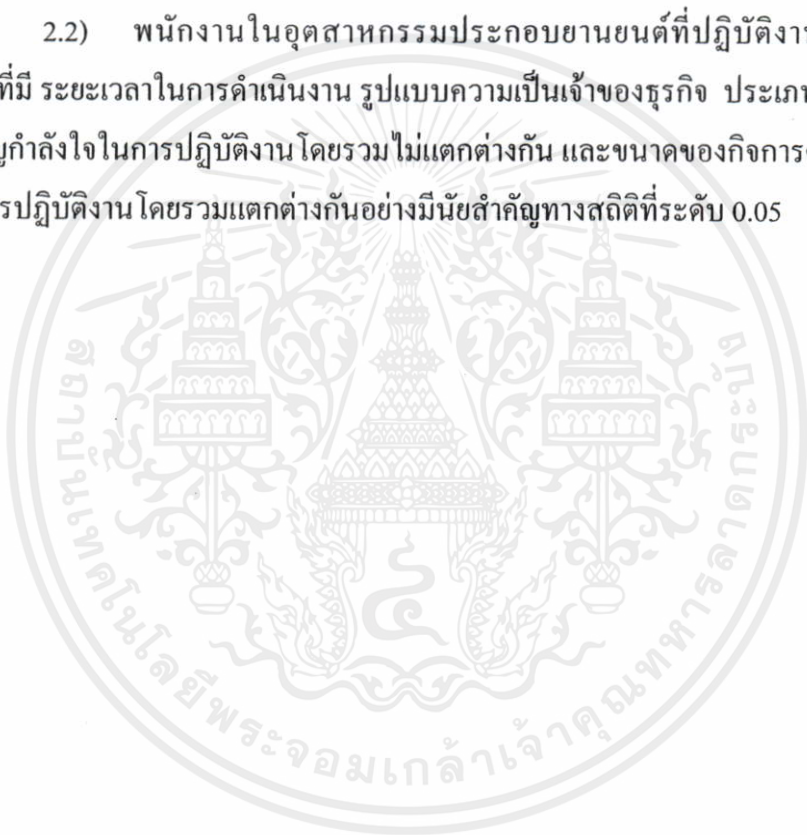
1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ในภาพรวมมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีขวัญกำลังใจเรียงลำดับจากมากไปน้อย โดยขวัญกำลังใจที่อยู่ในระดับสูงมีดังนี้ คือ (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางคือ (2) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (3) ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ (4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (6) ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา (7) ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน (8) ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (9) ด้านความพึงพอใจในรายได้ (10) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร พบว่า

2.1) พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสถานภาพการสมรส รายได้ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2) พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการที่มี ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ประเภทของยานยนต์ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และขนาดของกิจการต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Employee Morale in Automotive Assemble Industry
Student	Mr. Nattawoot Taechunwai
Student ID.	49064129
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2008
Thesis Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Jirasek Trimetesootorn

ABSTRACT

The objectives of this research are as follows: (1) To study the levels of moral at work in Thailand automobile assembly industry in 10 viewpoint which is work success, respectability, career progress, satisfaction in job position, responsibility, satisfaction in supervisor, relation between colleagues and supervisors, satisfaction in earning, work environment, security and safety at work; (2) To study the comparison between the moral at work classified by personal and organizational factors. The use of sampling group of 282 operators from automobile assembly industry in Thailand collected the information as a questionnaire and to bring the information to find a frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation for its comparison with t-test and one-way ANOVA as required a statistic significant in level 0.01 and 0.05. Statistical results can be summarized as follows.

1) The levels of moral at work in automobile assembly industry as medium level in general. The high-level is work success and medium-level are security and safety at work, responsibility, relation between colleagues and supervisors, respectability, satisfaction in supervisor, satisfaction in job position, work environment, satisfaction in earning, and career progress.

2) In comparison between the moral at work, classified by personal and organizational factors, found that:

2.1) In the personal factor, operators who are different in gender, age, education level without any having in moral for length of operation is different in moral with statistical significance level of 0.05 and marriage status is different in moral with statistical significance level of 0.01 as same as salary.

2.2) In the organizational factor, characteristics of the automotive manufacturers which are different in length of operation, type of business owner, type of vehicle without any having in moral for business scale of workplace is different in moral with statistical significance level of 0.05.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้จัดทำวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ อติษฐ กาญจนพิบูลย์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง รวมถึงติดตามความก้าวหน้าของการจัดทำวิทยานิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่และเข้าใจในปัญหาโดยตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส ไพฑูรย์ เจริญลาภ ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรรพสิทธิ์ ถิ่นนรรค์น ที่สละเวลาในการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รวมถึงการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย และมีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ณิชวุฒิ โรจน์นิรุติกุล อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิพัฒพร ทวีเดช หัวหน้าภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรมคณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ คุณสุวิทย์ เกื้อหนูน ผู้จัดการแผนก Advance Product Quality Planning (APQP) บริษัท เจนเนอร์ล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด คุณสุรพงศ์ ชุมทโสภาค ผู้จัดการแผนกบำรุงรักษาเครื่องจักรผลิต 2 บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และคุณประโยชน์ เจริญศักดิ์ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย Press Production บริษัท โตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทย ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือด้านการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ พนักงานที่ปฏิบัติการอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทยทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และเพื่อนๆ พี่ๆ IM10 ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ และส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ตลอดระยะเวลาจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

อนึ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้จัดทำขอกราบอภัยและน้อมรับมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ณิชวุฒิ เตชันวัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	XI
สารบัญภาพ.....	XVI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 กรอบสมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.5.1 ประชากร.....	7
1.5.2 ตัวแปรใช้ในการวิจัย.....	7
1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย.....	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ.....	11
2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจพนักงานต่อการบริหารงาน.....	14
2.3 ประโยชน์ในการทำการสำรวจขวัญ.....	15
2.4 การสำรวจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	16
2.5 วิธีการประเมินขวัญกำลังใจในการทำงาน.....	18
2.6 ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังใจที่ดี.....	20
2.7 การบำรุงรักษาหรือเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน.....	23
2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	25

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.9 แนวคิดทางด้านลักษณะของผู้ประกอบการผลิ.....	27
2.10 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์.....	41
2.11 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์.....	50
บทที่ 3 วิธีการศึกษา.....	58
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ.....	60
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
3.5 การกำหนดค่าตัวแปร.....	62
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	63
3.7.1 สถิติพรรณนา.....	63
3.7.2 สถิติอนุมาน.....	64
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	71
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานอยู่ใน อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)ใน 10 ด้าน.....	76
4.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน.....	76
4.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	78
4.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	79
4.2.4 ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน.....	80
4.2.5 ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ.....	82
4.2.6 ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา.....	83
4.2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	84
4.2.8 ด้านความพึงพอใจในรายได้.....	86
4.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	87

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

4.2.10 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	88
4.2.11 สรุปขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์.....	89
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร ในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน.....	91
4.3.1 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกัน.....	91
4.3.2 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีอายุต่างกัน.....	93
4.3.3 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	97
4.3.4 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน.....	99
4.3.5 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน.....	101
4.3.6 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกัน.....	105
4.3.7 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของกิจการต่างกัน.....	109
4.3.8 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกัน.....	112
4.3.9 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจต่างกัน.....	115
4.3.10 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีประเภทของยานยนต์ยานยนต์ต่างกัน.....	117

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	119
4.4.1 สาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	120
4.4.2 สาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน.....	121
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	122
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	123
5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	123
5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย).....	124
5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย).....	125
5.2 อภิปรายผล.....	126
5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลและลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์.....	127
5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ทั้ง 10 ด้าน.....	127
5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร ในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน.....	132
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	138
5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้.....	138
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	139
บรรณานุกรม.....	140

สารบัญ(ต่อ)

ภาคผนวก.....	หน้า
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	144
ภาคผนวก ข. หนังสือเชิญตรวจเครื่องมือวิจัยและหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล.....	145
ประวัติผู้เขียน.....	153
.....	159



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนการผลิตรถจักรยานยนต์ (ค.ศ.1997-2007).....	1
1.2 จำนวนการผลิตรถยนต์ทุกชนิดในประเทศไทย (ค.ศ.1993-2007).....	2
1.3 มูลค่ารถยนต์และชิ้นส่วนส่งออก (ค.ศ.1997-2007).....	3
2.1 แสดงข้อดี-ข้อเสีย ของเครื่องที่เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการวัดขนาดของอุตสาหกรรม.....	27
2.2 แสดงการวัดขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ของแต่ละหน่วยงานจำแนกตามเครื่องที่ เกณฑ์การจ้างงานและสินทรัพย์ถาวร.....	28
2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบริษัทเอกชน จำกัด และบริษัทมหาชน จำกัด.....	34
3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	61
3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	67
3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	69
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	72
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	72
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	73
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการ.....	73
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ในการปฏิบัติงาน.....	74
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของกิจการ.....	74
4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินงาน.....	75
4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ.....	75
4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของยานยนต์.....	76
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	76
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	79
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	80
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ	82
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	83
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	84
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความพึงพอใจในรายได้	86
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	87
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	88
4.21 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ของพนักงานที่ปฏิบัติการอยู่ในสถานประกอบการที่อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในแต่ละด้านทั้ง 10 ด้านในภาพรวม	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test.....	92
4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	94
4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีอายุต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	96
4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	97
4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน โดยวิธี t-test.....	99
4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	101
4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและรวมทุกด้าน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	103
4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงาน ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในรายได้ และรวมทุกด้าน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	107
4.31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มี ขนาดของกิจการต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA	109
4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน อยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีขนาดของกิจการที่ต่างกัน ในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและรวมทุกด้าน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	111
4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มี ระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA	113
4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน อยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานที่ ต่างกันในด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	114
4.35 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มี รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจต่างกันต่างกัน โดยวิธี t-test	115

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มี

ประเภทของยานยนต์ต่างกันต่างกัน โดยวิธี t-test 118



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย	6
2.1 โครงสร้างของอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์	44



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านการผลิต การตลาด การจ้างงาน การพัฒนาเทคโนโลยี และความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่นๆ อีกหลายประเภท ในด้านการลงทุนประเทศไทยเป็นศูนย์รวมของผู้ผลิตรายานยนต์ทั่วโลกและเป็นฐานการผลิตรถปิกอัพและรถจักรยานยนต์อันดับต้นของโลก และอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยก็ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเป็นอย่างมาก

การที่ประเทศไทยเป็นศูนย์รวมของผู้ผลิตรายานยนต์ทั่วโลก ทำให้ประเทศไทยมีการประกอบยานยนต์เป็นจำนวนมากเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งจำนวนการผลิตรถจักรยานยนต์และรถยนต์ เพื่อใช้ในประเทศและการส่งออก (แสดงอยู่ในตารางที่ 1.1 ,1.2) มีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นทุกปีสังเกตได้จากการเพิ่มการผลิตยานยนต์ในปี 2004 มาปี 2005 มีการผลิตรถยนต์เพิ่มขึ้นจำนวน 197,235 คัน และจากปี 2005 มาปี 2006 มีจำนวนการผลิตรถยนต์เพิ่มขึ้น 51,524 คัน เป็นต้น

ตารางที่ 1.1 จำนวนการผลิตรถจักรยานยนต์ (ค.ศ.1997-2007)

ปี ค.ศ.	จำนวนทั้งหมด (คัน)
1997	1,081,044
1998	600,497
1999	846,426
2000	1,125,723
2001	1,209,995
2002	1,961,809
2003	2,378,491
2004	2,867,295
2005	3,696,096
2006	3,654,948
2007	1,091,673 *

ที่มา : สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย(พ.ศ. 2550)

* จำนวนการผลิตรถจักรยานยนต์ช่วงเดือน มกราคม - มิถุนายน

ตารางที่ 1.2 จำนวนการผลิตรถยนต์ทุกชนิดในประเทศไทย (ค.ศ.1993-2007)

หน่วย : คัน

ปี ค.ศ.	ยอดรวมทั้งหมด	รถนั่งส่วนบุคคล						รถตู้ + 30 โดยตาร	รถโดยสาร		รถบรรทุกขนาดต่างๆ							หมวดหมู่	
		<1200 ซี.ซี.	1201-1500 ซี.ซี.	1501-1800 ซี.ซี.	1801-2000 ซี.ซี.	2001-2400 ซี.ซี.	2401-3000 ซี.ซี.		> 3001 ซี.ซี.	<10 คัน	>10 คัน	รถกระบะ <1 คัน	รถกระบะ 1 คัน	รถกระบะ ที่มีกระบะ	รถยนต์นั่ง ที่บรรทุก	รถกระบะ <5 คัน	รถกระบะ 5-10 คัน		รถกระบะ >10 คัน
ปี ค.ศ.	ยอดรวมทั้งหมด	<1200 ซี.ซี.	1201-1500 ซี.ซี.	1501-1800 ซี.ซี.	1801-2000 ซี.ซี.	2001-2400 ซี.ซี.	2401-3000 ซี.ซี.	> 3001 ซี.ซี.	รถตู้ + 30 โดยตาร	<10 คัน	>10 คัน	รถกระบะ <1 คัน	รถกระบะ 1 คัน	รถกระบะ ที่มีกระบะ	รถยนต์นั่ง ที่บรรทุก	รถกระบะ <5 คัน	รถกระบะ 5-10 คัน	รถกระบะ >10 คัน	
1993	419,861	65,698	52,358	52,358	15,269	11,124			1,770	418	428	15,151	230,752			1,630	12,086	13,177	
1994	434,001	56,435	30,019	5,335	18,041				1,738	255	891	20,229	267,055			1,772	12,087	20,144	
1995	525,680	1,724	52,285	49,936	5,930	17,765			1,625	56	1,670	18,955	327,437			1,612	15,822	30,863	
1996	559,428	1,852	55,217	54,640	10,995	15,875			1,095		609	17,993	351,920			3,775	14,137	28,776	
1997	360,303	104	62,251	32,765	8,803	8,118			373		554	4,907	218,336			1,095	9,739	11,654	
1998	158,130		13,093	10,855	2,154	5,906			60		577	1,977	119,986			324	500	748	
1999	327,233		25,217	28,636	4,800	11,264					81	3,854	240,369			1,268	1,881	1,242	
2000	411,721		28,811	44,700	6,651	14,753						4,601	294,834			3,278	4,165	1,754	
2001	459,418		31,713	72,788	23,376	25,887					8	2,398	289,349			1,859	2,020	2,834	
2002	584,951		36,407	77,203	25,661	27,700					263	2,375	229,000			3,388	2,054	4,569	
2003	750,512		127,505	77,082	11,711	28,214					90	1,925	302,914			4,580	3,669	10,496	
2004	928,081		154,308	86,005	22,745	30,426					213	2,397	369,092			7,029	3,965	12,214	
ปี ค.ศ.	ยอดรวมทั้งหมด	รถนั่งส่วนบุคคล						รถตู้ + 30 โดยตาร	รถโดยสาร		รถบรรทุกขนาดต่างๆ							หมวดหมู่	
		<1200 ซี.ซี.	1201-1500 ซี.ซี.	1501-1800 ซี.ซี.	1801-2000 ซี.ซี.	2001-2500 ซี.ซี.	2501-3000 ซี.ซี.	> 3001 ซี.ซี.		<10 คัน	>10 คัน	รถกระบะ <1 คัน	รถกระบะ 1 คัน	รถกระบะ ที่มีกระบะ	รถยนต์นั่ง ที่บรรทุก	รถกระบะ <5 คัน	รถกระบะ 5-10 คัน	รถกระบะ >10 คัน	
2005	1,125,316	135,013	93,248	18,738	25,531	5,037	36		30		412	1,160	443,680			7,910	4,926	10,438	
2006	1,176,840	157,600	89,568	22,588	24,995	3,382	545				272	964	443,595			7,016	4,407	9,933	
2007	376,154		36,271	23,847	10,050	593	397				60	139,173				2,394	1,557	3,142	

ที่มา : สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย

กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2550)

อุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยนับเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศคู่ได้จากมูลค่าการขายรถยนต์และชิ้นส่วนส่งออก (แสดงอยู่ในตารางที่ 1.3) และที่ผ่านมา รัฐบาลมีแนวนโยบายที่จะส่งเสริมขีดความสามารถของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยมีศักยภาพและประสิทธิภาพการผลิตเทียบเท่ากับต่างประเทศ เช่น การพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างภาษียานยนต์ทั้งระบบ โดยได้ลดภาษีนำเข้าวัตถุดิบเพื่อลดต้นทุนการประกอบการ และปรับโครงสร้างภาษีสรรพสามิตรยนต์ เพื่อให้รถยนต์บางประเภทมีภาษีลดลง ซึ่งเป็นปัจจัยบวกที่ช่วยกระตุ้นให้ตลาดรถยนต์ในประเทศขยายตัว รวมทั้งการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการยานยนต์ในประเทศให้พร้อมต่อสถานะการแข่งขันในตลาดโลก

ตารางที่ 1.3 มูลค่ารถยนต์และชิ้นส่วนส่งออก (ค.ศ.1997-2007)

ปี ค.ศ.	มูลค่าทั้งหมด (ล้านบาท)
1997	20,722.84
1998	34,110.33
1999	60,105.53
2000	83,245.46
2001	107,110.16
2002	107,729.72
2003	138,161.39
2004	202,079.90
2005	294,243.90
2006	342,979.82
2007	131,311.27 *

ที่มา : สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย

* มูลค่ารถยนต์และชิ้นส่วนส่งออกช่วงเดือน มกราคม - มิถุนายน

กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2550)

การที่อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของผู้ผลิตรายานยนต์ทั่วโลก และยังเป็นอุตสาหกรรมที่รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาล ทำให้ส่วนใหญ่ผู้ผลิตรายานยนต์ในประเทศไทยจะเป็นการร่วมทุนระหว่างบริษัทในประเทศและบริษัทต่างประเทศ ซึ่งการร่วมทุนนี้ จะมีการนำเทคโนโลยีการผลิต การบริหาร การจัดการต่างๆ รวมถึงเครื่องจักร และผู้เชี่ยวชาญเข้า

มาภายในประเทศ เพื่อทำการถ่ายทอด เทคโนโลยีต่างๆ ให้กับพนักงานในบริษัทลูก ซึ่งพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีต่างๆ เหล่านี้จะเป็นกำลังหลักในการดำเนินงานต่อไป ดังนั้นการศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะหากพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดเทคโนโลยีต่างๆ ไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน อาจจะทำให้ออกหรือทำงานด้วยประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับบริษัททั้งในด้านการสรรหาพนักงานใหม่ และทำการฝึกอบรมเพื่อทดแทนพนักงานเดิม หรือกรณีที่ทำงานด้วยประสิทธิภาพที่ต่ำก็จะทำให้บริษัทไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งอื่นได้หรือปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้

จากสาเหตุของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาขวัญกำลังใจของพนักงาน ซึ่งการศึกษาวขวัญกำลังใจของพนักงานมีความจำเป็นและควรมีการติดตามประเมินผลอยู่ตลอดเวลาเป็นระยะๆ เพราะขวัญกำลังใจของพนักงานจะมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินการวิจัยครั้งนี้คือเจ้าของธุรกิจในอนาคตสามารถหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการลาออกของพนักงาน ลดต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่ ลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ และเพิ่มขีดความสามารถที่จะทำให้บริษัทสามารถแข่งขันกับคู่แข่งทั้งภายในและภายนอกประเทศได้ ซึ่งผลของการศึกษาในครั้งนี้ยังมีประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการเข้ามาทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ด้วย เพราะจะทำให้สามารถเลือกได้ว่าอุตสาหกรรมยานยนต์เหมาะกับการเข้ามาทำงานด้วยหรือไม่

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ใน 10 ด้านได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร ในด้านต่างๆ

1.3 กรอบสมมติฐานการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนองค์กร ได้แก่ ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประเภทของยานยนต์มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ขนาดของกิจการในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ระยะเวลาในการดำเนินงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ประเภทของยานยนต์ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวความคิดที่ใช้ในงานวิจัย

เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ขอสงวนสิทธิ์ในสิ่งที่ปรากฏ
การวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)” ผู้วิจัยได้นำกรอบความคิดมาจาก ไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช, 2544 เรื่องการศึกษา

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา: บริษัทสยามสตีลคอร์ค จำกัด โดยผู้วิจัยได้กำหนด กรอบแนวความคิดในการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ในด้านต่าง ๆ 10 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
 2. การได้รับการยอมรับนับถือ
 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
 4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน
 5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ
 6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา
 7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 8. ความพึงพอใจในรายได้
 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- กรอบแนวความคิดในการวิจัยแสดงในภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

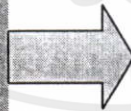
1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
6. รายได้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนองค์กร

7. ขนาดของกิจการ
8. ระยะเวลาในการดำเนินงาน
9. รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ
10. ประเภทของยานยนต์

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
8. ความพึงพอใจในรายได้
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน



ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 30,852 คนทั่วประเทศ ซึ่งมีการปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากที่สุด (ที่มา : รายชื่อโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 19 มกราคม 2550)

1.5.2 ตัวแปรที่จะใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะทำการศึกษาวัยวุฒิกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) โดยผู้วิจัยทำการศึกษาดังทฤษฎี ความรู้ และผลงานวิจัย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำวิจัยและสรุปผลการวิจัยโดยการวิจัยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
6. รายได้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนองค์กร

7. ขนาดของกิจการ
8. ระยะเวลาในการดำเนินงาน
9. รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ
10. ประเภทของยานยนต์

ตัวแปรตาม คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
8. ความพึงพอใจในรายได้
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน ตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. 2550 ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ.2550

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)
- 1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

1.7.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของตน แล้วแสดงออกในทางอารมณ์ ตามเจตคติของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม เป็นท่าทีของสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพของงานในแต่ละด้านดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ผลสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือการได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ เพื่อให้วุฒิการศึกษาสูงขึ้น หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง และได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน หมายถึง งานที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นงานที่ตรงต่อความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์ งานที่ไม่น่าเบื่อหน่าย

5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบ รวมถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่พนักงานได้รับดุลยพินิจในการพิจารณาการใช้อำนาจความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของตน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้ร่วมงานคนอื่นและกับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

8. ความพึงพอใจในรายได้ หมายถึง ความพอใจค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับในรูปของเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ตลอดจนสวัสดิการประเภทต่างๆ

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานมีความสบาย สะอาด มีวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอแก่การปฏิบัติงานและจัดไว้เหมาะสมพร้อมที่จะใช้งาน

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในอาชีพ ว่าองค์กรไม่เลิกจ้างเมื่อไรก็ได้ และองค์กรมีการดำเนินงานที่ดี ไม่เลิกล้มกิจการไปง่าย มีเสรีภาพในแสดงความคิดเห็น ได้รับความเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากโรคภัยไข้เจ็บ ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และความรู้สึกว่ามีการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัย

1.7.3 เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของบุคคล แบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง

1.7.4 อายุ หมายถึง อายุเต็มปีของพนักงานนับถึงวันตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มได้แก่ ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 30 ปี มากกว่า 30– 35 ปี มากกว่า 35 ปี

1.7.5 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานโดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับได้แก่ ต่ำกว่า ปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

1.7.6 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ โสด สมรส หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ไม่จำกัดอายุทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเข้าทำงานกับบริษัท แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ อายุงานต่ำกว่า 2 ปี 2-5 ปี อายุงานมากกว่า 5-8 ปี อายุงานมากกว่า 8 ปี

1.7.8 รายได้ในกรปฏิบัติงาน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานเท่านั้น แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-25,000 บาท รายได้มากกว่า 25,000 บาท

1.7.9 ขนาดของกิจการ หมายถึง การจำแนกขนาดของอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดคือ ทรัพย์สินการลงทุน โดยจำแนกดังนี้

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 200 ล้านบาท

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนมากกว่า 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท

1.7.10 ระยะเวลาในการดำเนินการ หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่ธุรกิจได้ดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้น ก่อตั้งธุรกิจจนถึงปัจจุบัน

1.7.11 รูปแบบของความเป็นเจ้าของ หมายถึง การประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ ก่อตั้งธุรกิจซึ่งจะมีอยู่ 3 รูปแบบคือ กิจการเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน และบริษัทจำกัด

1.7.12 ประเภทของยานยนต์ หมายถึง ลักษณะของกิจการที่ทำการประกอบยานยนต์ใน ประเทศไทย ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ

1. ประกอบรถยนต์ โดยจะทำการประกอบรถยนต์ประเภทต่าง ๆ ดังนี้ อย่างไม่อย่าง หนึ่งหรือหลายอย่าง

1.1 รถนั่งส่วนบุคคล

1.2 รถตู้

1.3 รถโดยสาร

1.4 รถบรรทุก

2. ประกอบรถจักรยานยนต์และรถสามล้อเครื่อง โดยจะทำการประกอบจักรยานยนต์ และรถสามล้อเครื่องประเภทต่างๆ ดังนี้ อย่างไม่อย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง

2.1 รถจักรยานยนต์

2.2 รถสามล้อเครื่อง(รถตุ๊กๆ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ
- 2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจพนักงานต่อการบริหารงาน
- 2.3 ประโยชน์ในการทำการสำรวจขวัญ
- 2.4 การสำรวจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 2.5 วิธีการประเมินขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 2.6 ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังใจที่ดี
- 2.7 การบำรุงรักษาหรือเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.9 แนวคิดทางด้านลักษณะของผู้ประกอบการผลิต
- 2.10 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์
- 2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

มีผู้ให้คำนิยามของขวัญ (Morale) หลากหลายแง่มุมดังนี้

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 : 322) กล่าวว่า ขวัญ คือ ภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนแล้วแสดงออกในทางอารมณ์ ตามเจตคติของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม เป็นท่าทีของสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพของงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 151,153) กล่าวว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความวาดระแวงและขาดความเชื่อมั่น ดังนั้นขวัญจึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเอง ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและรู้จุดมุ่งหมายของตนเอง ว่าเหมือนหรือใกล้เคียงกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

อำนาจ แสงสว่าง (2536 : 117) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นทำที่ต่อกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานขวัญในอุตสาหกรรมเป็นผลจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ได้รับการยอมรับนับถือ การมีสัมพันธภาพต่อกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีความผูกพันกับองค์กร และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

สุรพล พยอมเข็ม (2541 : 66) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพที่ความต้องการของบุคคลได้รับตอบสนองในระดับที่พึงพอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำสิ่งอื่นต่อไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เมื่อถูกจูงใจ และยักรวมถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลในกลุ่มและความรู้สึกผูกพันร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มอีกด้วยในด้าน ความรู้สึก ความสนใจ ความพึงพอใจ และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มบุคคล

สุรพล ทองคลองไทร (2527 : 52-55) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพยายามเพื่อต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ที่มาขัดขวางจนสุดความสามารถและพยายาม ไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นความพึงพอใจร่วมกัน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มในอันที่จะทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

แก่นน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 225) กล่าวว่า ขวัญในทางธุรกิจและอุตสาหกรรม หมายถึง การที่มนุษย์รู้สึกคนได้รับจากการทำงานของตน และขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรวมกลุ่มด้วยกัน กล่าวคือ หากมนุษย์รู้สึกว่าตนและผู้ร่วมงานอื่นๆ ในองค์กรได้รับการตอบสนองอย่างพอเหมาะพอดี กับที่สมควรจะได้รับแล้ว เขาก็จะรู้สึกมีขวัญดี และการสนองนี้มีได้รับจากฝ่ายนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ยังหมายความถึงการตอบสนองทุกชนิดที่มนุษย์ควรจะได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการทำงานแต่ละอย่าง

วิจิตร อาวะกุล (2542 : 223) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ทำงาน (Work Situation) เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่จะมุ่งหน้าทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่าง ไม่ลดละ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มวางไว้

สุรางค์ ไก่ตระกูล (2505 : 271-272) ได้ให้ความหมายของขวัญ หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แก่การทำงานของกลุ่ม หรือ วัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้เสร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะ ไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางเอาไว้

กฤษณเนตร พันธุมโพธิ (2528 : 4) ได้ให้ความหมายของขวัญ หมายถึง ความรู้สึกตอบโต้ของคนในองค์กรการที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ตนเองประสบและเกี่ยวข้องและก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ทั้งในทางที่องค์กรต้องการและ ไม่ต้องการ ขวัญในองค์กรจะประกอบ ไปด้วยขวัญของแต่ละคนซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคล ในองค์กร แต่เมื่อคนอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะก็จะทำให้

เกิด ขวัญของกลุ่ม ซึ่งขวัญของบุคคลและขวัญของกลุ่มในองค์การไม่สามารถแยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดได้

สุปราณี ศรีฉัตรวิกรม (2524 : 225) ได้กล่าวว่า ขวัญในทางธุรกิจอุตสาหกรรม หมายถึง การตอบสนองที่มนุษย์รู้สึกว่าคุณได้รับการสนับสนุน และขวัญไม่เป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นส่วนตัว แต่เป็นความรู้สึกคือ ถ้ามีความรู้สึกว่าคุณและผู้ร่วมงานในองค์การได้รับการตอบสนองอย่างพอเหมาะสมควรจะได้รับแล้ว ก็จะรู้สึกมีขวัญดี และการตอบสนองเช่นนี้มิได้หมายถึงการตอบสนองที่จะได้รับผ่านจากนายจ้างแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายถึงการตอบสนองทุกชนิดที่มนุษย์ควรจะได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมในการบริหาร เป็นต้น

เสาะ ดิยาว (2539 : 298) กล่าวว่า ขวัญ คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของ คนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ ขวัญเป็นสภาพหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพทางจิตใจนี้จะป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงกับเป้าหมายในการทำงานของคนและกระบวนงานขององค์การ หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีผลต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์การ

Blum & Naylor (1968 : 391) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง การมีความรู้สึกในส่วนของคนงานว่า ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนงาน โดยมีการยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกันและมีความเชื่อมั่นในผลอันเป็นที่ต้องการของเป้าหมายเหล่านั้น

Yoder (1959 : 445) กล่าวว่า ขวัญในลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงานว่า ขวัญ คือ องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน โดยถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกรักงาน รู้สึกผูกพันต่องาน และมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี แต่ถ้ารู้สึกตรงกันข้าม แสดงว่า มีขวัญไม่ดีหรือ ขวัญต่ำ

Davis (1951 : 416) ให้ความหมายของขวัญว่า ขวัญ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความมีอารมณ์ดี และความมั่นใจ เป็นต้น

Roethlisberger (1968) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญที่ยิ่งใหญ่ แม้ว่าบางสิ่งบางอย่าง จะมีความไม่แน่นอนแฝงอยู่ หรือบางครั้งเป็นเพียงแต่ภาพลวงตาแต่ถือว่าเป็นสิ่งซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ของแต่ละคนในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือภายในองค์การทั้งหมดมากกว่าเป็นเรื่องของคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ

Beach (1961) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสุขกายสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

Chruden and Sherman (1968) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง กำลังของขวัญของกลุ่มซึ่งอาจจะมีมากน้อยตามความร่วมมือ ร่วมใจของคนในกลุ่มนั้น รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และหมายถึงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของเขาว่ามีชีวิตของความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้าเจตคติส่วนตัวของแต่ละคนดีก็จะนำไปสู่กำลังขวัญของกลุ่มดีตามไปด้วย

ความหมายของขวัญมีผู้ให้ความหมายหลากหลายข้างต้น ผู้ดำเนินการวิจัยเลือกความหมายตามแนวของ กฤษณา ศักดิ์ศรี เป็นแนวทางหลักและของท่านอื่นเป็นองค์ประกอบในแต่ละด้าน ดังนี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความหมายว่า ภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนแล้วแสดงออกในทางอารมณ์ ตามเจตคติของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม เป็นท่าทีของสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพของงาน ใน 10 ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจพนักงานต่อการบริหารงาน

การเสริมสร้างขวัญของพนักงานให้อยู่ในสภาพะปกติหรือดีขึ้นนั้นย่อมก่อให้เกิดผลดีอย่างมากต่อธุรกิจ ธุรกิจอาจจะได้รับผลผลิต (Productivity) ที่สูงขึ้น พนักงานมีขวัญกำลังใจสูงมักจะมีแนวโน้มประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไปด้วย

ในการทำงานนั้น ถ้าพึ่งแต่เพียงการจัดเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมเพียงและฝึกฝน พนักงานให้มีความชำนาญ หาได้เพียงพอไม่ พนักงานที่ทำงานต้องมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความพอใจส่วนตัว (Personal satisfaction) และความตั้งใจอันดีที่จะทำงานอย่างร่วมกัน รวมอยู่ด้วย จึงจะทำให้ผลงานที่ออกมาบรรลุเป้าหมายหรือมีผลผลิตที่สูงขึ้น องค์ประกอบต่างๆเหล่านี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานอันสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การ การบำรุงขวัญกำลังใจพนักงานให้ดี มีแต่ผลดีที่จะเกิดขึ้นกับองค์การอย่างแน่นอน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความพอใจ โดยพนักงานแต่ละท่านมีความมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรง

กล้า และพยายามที่จะชี้แจงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ภาพอันดีงามระหว่างกันและกันในหมู่สมาชิก โคมิ ความมุ่งหวัง จะให้ภาระหน้าที่การงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้จะทำได้โดยการส่งเสริมให้พนักงานในองค์การมีขวัญกำลังใจสูง ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจพนักงานต่อการบริหารงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342-343) และ เสนาะ ดิยาวี (2539 : 302) กล่าวไว้พอจำแนกได้ดังนี้

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

2.3 ประโยชน์ในการทำการสำรวจขวัญ

ผู้บริหารควรถือว่าทุกคนมีความสำคัญต่อองค์การหรือบริษัทที่จะทำให้ธุรกิจดำเนินไปและประสบความสำเร็จมีกำไร ลูกค้าพึงพอใจในสินค้าและบริการ ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงหรือตระหนักในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสำรวจขวัญของพนักงานอยู่เสมอ ซึ่งมีประโยชน์หลายประการ (พงศ์ หรดาล , 2540 : 96-97 และ กฤษณา ศักดิ์ศรี , 2534 : 324-325) กล่าวไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

1. จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่วไป ในบริษัท คือ ผู้บริหารจะทราบระดับขวัญในองค์กร โดยผู้บริหารศึกษาในฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายซ่อมบำรุงรักษา ฯลฯ เป็นต้น เพื่อควา พนักงานมีความรู้สึกร้อยเปอร์เซ็นต์เกี่ยวกับงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นเครื่องมือวินิจฉัยที่สำคัญในการมองปัญหาของพนักงาน เช่น บริษัทแห่งหนึ่งทำการเปลี่ยนแปลงนโยบายบางอย่าง และบริษัทต้องการที่จะตรวจสอบปฏิกริยาของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

2. การสำรวจขวัญทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณค่า จะเกิดกระแสนของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทาง เมื่อมีการวางแผนสำรวจ ทำการสำรวจ และปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้น การติดต่อสื่อสารขึ้นเบื้องบน (Upward communication) จะให้ผลเป็นพิเศษ ถ้าพนักงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น ไม่ว่าโดยการสัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถาม ถึงสิ่งที่อยู่ในความคิดของเขา แทนที่จะตอบคำถามแต่เฉพาะสิ่งที่ปรากฏอยู่ในความคิดของผู้บริหารเท่านั้น

เมื่อมีการทำการสำรวจเกิดขึ้นพนักงานเริ่มมีความรู้สึกว่ามีฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญทำให้คนงานรู้สึกดีต่อผู้บริหาร ดังนั้นการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ

3. ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างซัดแจ้งของผู้บริหารในสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกดีขึ้นต่อผู้บริหารที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใดก็คือเจตคติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะเมื่อปัญหาพุดกันมากๆ เกี่ยวกับเจตคติ ทำให้ผู้บริหารสำนึกในเรื่องขวัญ บางบริษัทใช้การสำรวจขวัญเพื่อชักจูงให้บางคนในคณะบริหารได้สำนึกในเรื่องขวัญ ถ้าหากว่าการสำรวจขวัญของคนงานไม่ได้ให้อะไรมากไปกว่าทำให้เจตคติของผู้บริหารในด้านมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น หรือสดใสขึ้นเป็นครั้งคราวก็ตาม ก็ควรถือว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมีคุณค่าคุ้มทุนที่ลงไปมากนัก

ถ้าบุคคลภายนอกองค์กรมาทำการสำรวจก็อาจจะสามารถให้ฝ่ายบริหารเกิดการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทัศนคติคือ ผู้บริหารจะเกิดการระมัดระวังเพิ่มขึ้น

4. การสำรวจขวัญทำให้ผู้บริหารได้ทราบอะไรบางอย่างที่พนักงานต้องการ โดยปกติในการสำรวจนั้นพนักงานจะได้รับ โอกาสที่จะแสดงความรู้สึกว่า หัวหน้าที่พวกเขาทำงานกันอย่างไรเช่น การมอบหมายงานและการให้คำแนะนำในการทำงานอย่างเพียงพอ ความเพียงพอของค่าจ้าง เป็นต้น และทำให้ทราบชนิดของการอบรมต่างๆ ที่หัวหน้ากลุ่มต่างๆควรจะได้รับ

5. การสำรวจขวัญเป็นประโยชน์ทั้งผู้บริหาร คนงานและสหภาพแรงงาน เพราะจะเป็นข้อมูลในการทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

อำนาจ แสงสว่าง (2536 : 120) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินหรือสำรวจขวัญของพนักงานในการทำงาน คือ ทราบแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงองค์การ วิธีการทำงาน การนิเทศงาน การฝึกอบรมพนักงาน ให้เหมาะสมและทันกับสถานการณ์ และจะได้รับผลดีเป็นส่วนร่วมขององค์การในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทุกคน ทำให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างก้าวหน้า มั่นคง และมีชื่อเสียงในการประกอบธุรกิจ

2.4 การสำรวจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดการสำรวจขวัญหรือการการวัดขวัญในการทำงานของพนักงาน ซึ่งต้องกระทำอยู่เป็นประจำ

แน่ง น้อย พงษ์สามารถ (2519 : 221-241) ได้กล่าวว่า การสำรวจขวัญหรือการวัดขวัญ คือ การวัด (Attitude) และความคิดเห็น (Opinion) โดยเฉลี่ยของคนในกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

FMaier (1965 : 47-61) ได้ให้คำจำกัดความของ ท่าทีหรือทัศนคติ (Attitude) คือ ลักษณะหรือสภาพทางจิตของมนุษย์ซึ่งเป็นเครื่องกำหนดความคิดเห็นของมนุษย์บางส่วน หรือ กล่าวว่า ท่าที คือ จุดยึด (Frame of references) ที่มนุษย์มีอยู่และจุดยึดนี้จะมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย ท่าทีที่ถูกกำหนดโดยประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยมีบุคคลผู้เป็นเจ้าของท่าทีบางอย่างที่ไม่สามารถอธิบายหรือให้เหตุผลได้ว่าตัวเองมีความรู้สึกนึกคิด ได้อย่างไร ท่าทีของมนุษย์เป็นสิ่งที่ค่อนข้างสม่ำเสมอ มีท่าทีอย่างไรมักจะมีท่าทีอย่างนั้นเสมอไป แต่ถ้าผ่านการหล่อหลอมที่ดีก็อาจเปลี่ยนแปลงได้บ้าง

ความคิดเห็น (Opinion) คือ การแสดงออกซึ่งวิจารณญาณที่มีต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะ ดังนั้นความคิดเห็นจึงเป็นสิ่งที่แคบกว่าท่าที ในขณะที่ท่าทีเป็นสิ่งที่แสดงความรู้สึก ท้ายๆ ไปเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ความคิดเห็นจะเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยเฉพาะ เช่น หาก นาย ก. มีความรู้สึกชอบ (ท่าที) ผู้บังคับบัญชาของเขามาก เขาก็จะให้เหตุผล ต่อการกระทำของผู้บังคับบัญชาของเขาในทางที่ดีต่อการตรวจตราดูแลความเรียบร้อยในโรงงานว่า ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่พนักงานดี (ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา) และ หากนาย ข. ไม่ชอบ ผู้บังคับบัญชาเลย (ท่าที) ก็จะให้เหตุผลว่า ผู้บังคับบัญชาชอบจับผิด (ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา)

เด่นพงษ์ พลละคร (2511 : 126-130) ได้กล่าวเสริมไว้ว่า ท่าทีกับความคิดเห็นเป็นสิ่งที่ เกี่ยวข้องกันอยู่มาก ท่าทีของคนสามารถกำหนดความหมายหรือตีความหมายของสิ่งต่างๆ ไปตาม ท่าทีไม่ว่าข้อเท็จจริงจะเป็นอย่างไรก็ตามหรือพฤติกรรมของผู้มองข้อเท็จจริงจะเปลี่ยนแปลงไป ตามท่าทีของเขา

แน่งน้อย พงษ์สามารถ กล่าวว่า ในการวัดระดับ ขวัญท่าที และการสำรวจความคิดเห็นของ พนักงาน ทำได้โดยส่งแบบสอบถามให้พนักงานโดยตรง โดยให้พนักงานเป็นผู้กรอกแบบสอบถาม เอง โดยใช้เอกสารการสำรวจ 2 ชนิด

1. Attitude scales เป็นการสอบถามความความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องต่างๆ ความ คิดเห็นส่วนตัวที่พนักงานหนึ่งคนต่อเรื่องราวหลายๆชนิดขององค์กร อาจสรุปเป็นท่าทีของ พนักงานคนนั้นได้ และท่าทีของหลายๆคนในกลุ่มแต่ละกลุ่มก็อาจนำมาพิจารณาเป็นขวัญของกลุ่ม คนกลุ่มนั้นได้

2. Opinion Surveys เป็นการสำรวจความคิดเห็นมีลักษณะในการให้เหตุผลเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง คำถามที่นิยมใช้ในแบบสำรวจความคิดเห็นส่วนใหญ่มีมักเป็นคำถามที่ต้องการคำตอบ ไม่ว่าจะคำตอบทั้งสั้น ลึกทั้งหาเหตุผลประกอบเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าขององ การทุกครั้งที่มีการไปชี้ ง่ายๆ เพียงใช่ ไม่ใช่ หรือ ให้ขีดเครื่องหมายถูก หรือ ผิด ตรงข้อความที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ในการสำรวจขวัญ บางครั้งใช้แบบสอบถามที่สำรวจทั้งท่าทีที่ต่างๆ ไปของพนักงานและความคิดเห็นที่เขามีต่อเรื่องหนึ่งโดยตรงพร้อมกันไปด้วยท้ายแบบสอบถามอาจมีข้อความระบุให้ผู้ตอบมีโอกาสเขียนคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือคำแนะนำต่างๆเพิ่มเติมได้

การสำรวจขวัญหรือการวัดขวัญ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 1922 : 156-158) แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

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

ความมุ่งหมายของการใช้สังคมมิติ ก็เพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับ ความชอบและความไม่ชอบ ในระหว่างสมาชิกในกลุ่ม วิธีการที่ใช้ เป็นการถามสมาชิกแต่ละคนให้บอกชื่อเพื่อนในกลุ่มที่ชอบและที่ตนไม่ชอบในพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และถูกนำไปใช้วงการอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาการทำงานในกลุ่ม โดยให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่า เป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้าที่ดี เป็นคนที่ยุติธรรมต่อทุกฝ่าย และนำชื่อที่ได้มาเขียนเป็นแผนผังเชื่อมโยงกัน บุคคลที่เป็นหัวหน้ากันจริงๆ และเมื่อนำมาเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริงแต่ในการสังคมมิติ สมาชิกในกลุ่มเลือกผู้อื่นเป็นหัวหน้า บุคคลที่ได้รับการเลือกก็เป็นดาวของกลุ่ม บางคนไม่ได้รับเลือกเลยเป็นลักษณะคนที่ถูกทอดทิ้งจากกลุ่ม

2. แบบปรนัย (Objective Measurement) ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติเป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ โดยเป็นการตั้งคำถามแล้วจะมีตัวเลือกให้เลือก ซึ่งอาจจะหลายตัวเลือกหรือแบบให้ตอบผิดหรือตอบถูกหรือมาตราประเมินค่าแบบลิคเคิท (Likert Scale) คือ จากน้อยไปหามาก หรือให้ลงความคิดเห็นอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตราที่กำหนดไว้ เช่น เสมอ บ่อย ปานกลาง น้อยครั้ง หรือไม่เคย เป็นต้น

การวัดและประเมินขวัญอาจจะใช้การสำรวจควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบปรนัย รวมทั้งอาจจะนำเทคนิคการสัมภาษณ์มาช่วยให้การสำรวจขวัญ ได้เที่ยงตรงเพิ่มมากขึ้น

2.5 วิธีการประเมินขวัญกำลังใจในการทำงาน

วิธีการประเมินขวัญกำลังใจในการทำงาน มีวิธีการใช้กันอยู่ในองค์การ บริษัท ห้างร้านต่างๆ Jucius (อ้างใน กฤษดา ศักดิ์ศรี : 2534 : 335-336) และอำนาจ แสงสว่าง (2536 : 120-122) ดังนี้ ธีร์นี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในการวัดขวัญการสร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามเรื่องขวัญจำต้องพิจารณาอย่างพิถีพิถัน เพื่อที่จะตั้งคำถามให้

ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทั้งหมด และลักษณะของคำถามนั้นจะต้องมีลักษณะที่จะให้ข้อมูลที่ ต้องการเกี่ยวกับกำลังขวัญสมบูรณ์ครบถ้วน แบบคำถามที่นิยมใช้กันทั่วไป มีอยู่ 4 แบบ คือ แบบ หัวข้อเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (Agree-disagree item) แบบการเลือกคำตอบข้อที่ถูกต้องที่สุด (Multiple-choice questions) แบบกรอรายการ (Check list of item) แบบคำถามที่ให้ตอบตามความเห็น ได้ อย่างกว้างขวางในตอนท้ายสุด (Open-ended questions)

เมื่อได้รับแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องขวัญ แล้วให้พนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทุก คำถามโดยพนักงานไม่ต้องลงชื่อผู้ตอบ เพื่อช่วยรักษาความลับของผู้ตอบ และเปิดโอกาสให้ผู้ตอบ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เมื่อพนักงานตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้ทำการ ประเมินขวัญจะต้องดำเนินการจัดการเป็นข้อมูลทางสถิติของคำถามแต่ละข้อ เพื่อคุณแนวโน้มของ พนักงานส่วนใหญ่ว่า มีความรู้สึกและความคิดเห็นในเรื่องใดออกมาเป็นในแนวทางลบ ผู้บริหารก็ จะต้องนำมาพิจารณา และหาแนวทางพัฒนา แก้ไข และปรับปรุงให้ดีขึ้น

วิธีนี้เป็นการสำรวจเจตคติและความคิดเห็นของพนักงานอย่างเป็นทางการ โดยบริษัท อาจจะจ้างผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการสำรวจในเรื่องนี้โดยตรง

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีที่มีประโยชน์การวัดขวัญ การสัมภาษณ์นี้จะต้อง เผชิญหน้ากันเป็นการส่วนตัว แลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วยว่าจา แลกเปลี่ยนความคิดเป็นและทัศนคติ ต่างๆแก่กัน แต่การสัมภาษณ์จะไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ หากกระทำโดยไม่กำหนดกฎเกณฑ์แน่นอน (Casual) ทำโดยไม่มีแผน และทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ในทางปฏิบัติผู้สัมภาษณ์จะต้อง หาทางให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้สึกเป็นอิสระและพูดกันอย่างเปิดเผย

การสัมภาษณ์เพื่อประเมินขวัญของพนักงาน สามารถสัมภาษณ์พนักงานได้ทุกคนสำหรับ หน่วยงานขนาดเล็กมีพนักงานไม่มากนัก แต่ถ้าเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีพนักงานมาก ก็มีความ จำเป็นที่จะต้องทำการคัดเลือกพนักงานให้เป็นผู้แทนของพนักงานจำนวนหนึ่งในการเข้าสัมภาษณ์ การคัดเลือกพนักงานก็ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง หรือ อาจจะใช้วิธีการคัดเลือกผู้แทนพนักงานก็ได้

จุฑา เทียนไทย และ พรรณพิมล ก้านกนก (2530 : 102) ได้กล่าวเสริมว่า บริษัทอาจใช้ วิธีการสอบถามผู้ที่กำลังจะออกไปจากบริษัท ว่าเป็นเพราะเหตุผลใดที่ทำให้เขาลาออกไปอยู่ที่อื่น ทั้งนี้เพราะบริษัทมักคิดว่าผู้ที่กำลังจะพ้นหน้าที่ไปย่อมจะให้รายละเอียดได้เป็นอย่างดีโดยไม่ปิดบัง แต่อย่างไรก็ตามวิธีนี้ยังเรียกได้ว่ามีข้อจำกัดอยู่มากเพราะ โดยทั่วไป เมื่อพนักงานจะลาออกไปอยู่ที่ อื่นพนักงานมักจะต้องการไต่ถามงานให้บริษัทเดิมให้การแนะนำ รับรองตัวเขาในเรื่องของการ ทำงานและความประพฤติต่างๆ ดังนั้น พนักงานจึงไม่พยายามแสดงปฏิกิริยาอะไรออกมาอย่าง เค้นซัดและจะเก็บความไม่พอใจเอาไว้ดังเดิม เพราะกลัวว่า หากพูดอะไรออกไปตนอาจจะได้ รับรองที่ไม่ดีก็เป็นได้ อย่างไรก็ตามวิธีการสอบถามในลักษณะเช่นนี้นับว่าบางทีก็ให้ผลดี ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีข้อดีประการอื่นๆ และต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายของการทำครั้งหนึ่งก็อาจไม่พอสมควรเช่นกัน ถ้าบริษัทใช้วิธีรอให้พนักงานได้เข้าไปทำงานในที่แห่งใหม่ได้สักพักหนึ่งก่อน แล้วบริษัทจึงจะเริ่มสอบถาม เพราะในขณะนั้นพนักงานจะได้ไม่กังวลในเรื่องการได้รับรองจาก

บริษัทเดิม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้มากขึ้นและเป็นหนทางที่ดีที่สุด หรือใช้วิธีการสอบถามพนักงานที่ตนมีความสนิทสนมเป็นพิเศษเพื่อทราบเจตคติของพนักงานคนอื่นๆ ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลและรู้ต้นเหตุที่ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตามวิธีนี้ต้องอาศัยความละเอียดระมัดระวังและความรอบคอบเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากมีพนักงานคนหนึ่งคนใดรู้ว่าผู้บริหารมีคนคอยสืบข่าวอยู่ในหมู่ของตนก็จะให้วิธีนี้ไร้ผลโดยสิ้นเชิง และอาจจะนำไปถึงปัญหาการขัดแย้งแตกสามัคคีได้เช่นเดียวกัน

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่ดีในการสำรวจขวัญ หรือวัดขวัญว่ามีมากน้อยแค่ไหน ซึ่งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกรได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชา อำนาจและควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตการณ์อาจจะร่วมสนทนาด้วยหรือสังเกตการปฏิบัติงาน คุพฤติกรรมกรรมแสดงออกต่างๆ และก็นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญของพนักงานได้อย่างแน่นอน

4. การเก็บประวัติ (Record-keeping) จะเป็นประโยชน์อย่างมาก หากกระทำอย่างเป็นระบบที่ดี ประวัติที่รวบรวมขึ้นควรมีเรื่องการขาดงาน การเลื่อนข่าและมีการบันทึกไว้เป็นรายบุคคลอย่างย่อ ๆ และประวัติที่จัดทำขึ้นควรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ และเชื่อถือได้

2.6 ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี

อุทัย หิรัญโต และมนตรี เจนวิทย์กร (2510 : 117) ได้กล่าวว่า กำลังขวัญไม่ใช่สิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขึ้น หรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่กำลังขวัญของพนักงานที่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตลอดเวลา อันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครอง การบังคับบัญชาที่ดีและการจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่นๆ อีกเป็นอันมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและท่าทีของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนฐานะขององค์กร เป็นต้น ลักษณะสำคัญของขวัญประการหนึ่งคือ ขวัญที่มีอยู่แล้วประาะแตกง่ายเกิดขึ้นได้ยากแต่สูญสิ้นเร็ว

Davis (1951 : 553) กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังขวัญดีประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังข้อที่ 1-6

กาญจนาท เรืองรจิตปรกรณ์ (2530 : 225) ได้กล่าวเสริมไว้ว่า สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือจากสิ่งอื่นๆ เช่น ปัญหาครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตนี้มีผลต่ออย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใด

ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตแล้ว บุคคลนั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ดังข้อที่ 7-12

อารี เพชรผุด (2530 : 41-43) ได้อ้างคำกล่าวของ Carvel เสริมเพิ่มเติมดังข้อที่ 13-15

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักกว่าตนเป็นผู้นำ เป็นเสมือนสะพานที่เชื่อม โยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญมาก

2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบ หากการมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัด ไม่เหมาะสมกับพฤติกรรมหรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้การปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญของเขาด้วย แต่ถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็เกิดขึ้นตามมา ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้ผลงานมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงาน (Working conditions) มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก และมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด เรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทได้สะดวก เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสุขสบายใจ ไม่รู้สึกรำคาญ หรือมีอาการง่วงงุน ขวัญของเขาจะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม พนักงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วย

สภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างๆ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

5. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งเหล่านี้ นับเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความซาบซึ้งถึงระบบและ

การดำเนินการขององค์กรแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญ ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

6. สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีกำลังขวัญดีนั้น นอกจากจะ คำนึงถึงปัจจัยในที่ทำงานแล้ว ต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงาน เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังคงคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วไปของแต่ละบุคคลซึ่ง เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาอยู่เสมอ

7. มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยดี ไม่มีปัญหาใดๆ ที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้น เข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงาน หมุ่คณะ

8. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใดๆ เกี่ยวกับศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อม ทางสังคม เช่น ปัญหาจรรยาบรรณ แหล่งที่อยู่อาศัย และอื่นๆ

9. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ ผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้อย่างดี เช่น ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหา บทบาทการควบคุมดูแลเป็นที่พึงของผู้ได้บังคับบัญชานี้เป็นเสมือน สะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับลูกจ้าง ฉะนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กรอยู่มาก

10. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และรางวัลที่ได้รับ การเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ

11. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ตามปรกติทุกหน่วยงานมักจะมี เหตุ อันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน หรือระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับ บัญชาไม่ยุติธรรม เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนี้ ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้น หากคนงานไม่มีโอกาส แสดงความคิดเห็น หรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟัง ก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้อง ใจ และทำลายขวัญของเขาด้วย

12. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความดีของเขา โดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลพิเศษ จะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจ จูงใจ ให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีกำลังขวัญดี ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่อง ประการใดก็ตาม ก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากัน และเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นวิธิต่างหนึ่งที่จะสร้างขวัญ ให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

13. การตัดสินใจในการทำงาน ถ้าผู้บริหารได้มีการตัดสินใจและเกิดผลกระทบต่อ พนักงานในองค์กร เช่น กระทบต่อคนใดคนหนึ่ง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ก็จะทำให้คนหรือ กลุ่มเกิด ความรู้สึกหรือทัศนคติต่อการตัดสินใจนั้นทันที ถ้าเป็นการตัดสินใจที่ดีก็จะทำให้พนักงานต่างๆ มี

ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี แต่ถ้าการตัดสินใจนั้นเป็นการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีก็จะทำให้มีผลกระทบในถึงงานได้

14. คุณค่าของงาน ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า พนักงานก็จะมีความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจหรือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นและถ้างานนั้นเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ ความถนัด หรือตรงกับที่ได้ศึกษาอบรมก็จะทำให้มีความรู้สึกที่งานนั้นเป็นงานที่ท้าทายและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา ขวัญและกำลังใจของพนักงานก็มีมากทำให้อยากทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจยิ่งขึ้น

15. การจัดการและการบริหารงาน อาจจะทำให้ขวัญดีหรือไม่ดีก็ได้ คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือองค์การมีการพัฒนาสิ่งต่างๆ ของพนักงาน เช่น ที่อยู่อาศัย การฝึกอบรม สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในการจัดการ ดังนั้น ทำให้เกิดขวัญของพนักงานดีไปด้วยแต่ถ้าในทางตรงข้ามก็จะทำให้พนักงานไม่อยากทำงานได้

2.7 การบำรุงรักษาหรือเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ไกรศักดิ์ ชงกุลวณิช (2544 : 22-23) กล่าวว่าไว้ว่า การบำรุงรักษาหรือเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะกำลังใจที่ค้ำชูที่ค้ำชูนั้นย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไปหมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์ หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้นเจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มีขึ้นแก่บุคคลทุกคน หน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์กร

การที่จะสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ควรจัดให้มีการสำรวจเจตคติ (Attitude survey) ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอหรือเป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าพนักงานมีปฏิกิริยาต่องานหรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง มองผู้บังคับบัญชาในลักษณะใด ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชาในการที่จะพิจารณาปรับปรุงตัวเองและควรสร้างเจตคติที่ดีต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียก่อน กล่าวคือ ให้เขาตระหนักว่าเขาทำงานเพื่อส่วนรวม ทำงานเพื่อเห็นแก่บริษัท หรือทำงานเพื่อเห็นแก่องค์กร

2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน (Job evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้ ฤชญา ศักดิ์ศรี (2534 : 337)

กล่าวเสริมว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการขึ้นเงินเดือน ทั้งนี้เพราะการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปี มีผลกระทบกระเทือนถึงขวัญของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเป็นอย่างมาก เช่น มีคนทำงาน 5 คน ทำงานอย่างขยันขันแข็ง เลื่อนตำแหน่งให้ 1 ชั้น คนไม่ทำงานเลยก็ได้เลื่อนตำแหน่ง 1 ชั้น เรื่องนี้เป็นเหตุให้คนทำงานดีเกิดความท้อแท้ทำให้ขวัญของแต่ละบุคคล (Individual Morale) เสียไปด้วย ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องหาเครื่องมือที่วัดผลการทำงาน และการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้พึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

3. เปิดโอกาสให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจหรือความคับข้องใจของเขาบ้าง ทั้งนี้ เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน และพนักงานกับฝ่ายบริหารอยู่ด้วยเสมอ ทั้งที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีบ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง เป็นต้น ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดี ควรเปิดโอกาสให้เขาปรับทุกข์ต่างๆ บ้าง ให้มีทางระบายได้ก็โดยการรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้น ต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ หรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจมิใช่ว่าใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้วก็กลายเป็นคลื่นกระทบฝั่ง หรืออันตรายกันไปหมดสิ้น

4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหรือที่ติของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาทั้งส่วนตัว และเรื่องงาน ช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง โดยนักจิตวิทยาเน้นว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ที่นักบริหารทุกคนควรมีความสามารถเป็นที่ปรึกษาของลูกน้องได้อย่างดี และเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างดีด้วย นอกจากนั้นจะต้องรู้เทคนิคต่างๆ ที่จะสามารถให้ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาลูกน้องได้ รวมทั้งรู้หลักจิตวิทยาบ้างพอสมควร การเป็นที่ปรึกษาดังกล่าวนักจิตวิทยาเห็นว่า มีส่วนอย่างสำคัญที่จะช่วยสร้างขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้

5. การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริง และระวังมิให้เหลือ การชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็จะเกิดการเบื่อหน่ายและทอดอ ย ใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ

6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ฐานะของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษา หากความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่อย่าเกิดขึ้น

7. ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลง ต้องใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
 ขวัญเป็นสภาพของจิต จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กัน อย่่างใดอย่างหนึ่ง มีผลกระทบต่อกระเทือนถึง
 กัน

2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์
 (ประเทศไทย) ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดในครั้งนี้โดยอิงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้วยการจูงใจ
 โดยมูลเหตุจูงใจของบุคคล คือ ความต้องการ รวมถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการ
 ทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow

มีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุดจนกระทั่งตาย
2. เมื่อมีการตอบสนองความต้องการแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความ
 ต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการ
 การตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปก็จะคิดตามมา แต่ถ้าความต้องการในลำดับ
 ขั้นตอนใดถูกระงับกระเทือน จะกลับไปคิดถึงความต้องการขั้นต่ำลงไปอีก มีอยู่ 5 ลำดับ คือ

- 1) ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) คือความต้องการปัจจัยพื้นฐานใน
 การดำรงชีวิต

- 2) ความต้องการความ มั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) คือความ
 ต้องการที่จะมีชีวิต ที่มั่นคง ปลอดภัย

- 3) ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging
 Needs) มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่

- 4) ความต้องการได้ รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self -Esteem Needs) เป็นความ
 ต้องการในลำดับต่อมา ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ถ้าได้รับจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจใจตนเอง

- 5) ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็น
 ความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ ซึ่งน้อยคนที่จะประสบได้ถึงขั้นนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่จะทำให้คนรักงานและชอบงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมี 5 ประการ คือ

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

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่พุงรักษาให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบงาน มี 9 ประการคือ

- 1) เงินเดือน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน
- 4) สถานะภาพทางอาชีพ
- 5) นโยบายและการบริหาร
- 6) สภาพการทำงาน
- 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 8) ความมั่นคงในงาน
- 9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยของขวัญกำลังใจ

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

1. เป้าหมายของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานมีเป้าหมายหรือไม่ เป็นเป้าหมายร่วมกันของทุกคนหรือไม่ ทุกคนที่อยู่ในหน่วยงานเห็นคุณค่าของเป้าหมายหรือไม่ เป้าหมายอยู่ในวิสัยที่จะสามารถทำได้หรือไม่

2. ฐานะของบุคคลในหน่วยงานนั้น เช่น ถ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้ขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ได้รับความนิยมน้อยกว่า

3. ความพอใจในงาน เช่น ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำ ค่าจ้างและค่าตอบแทน และเพื่อนร่วมงาน

แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การบังคับบัญชาในระดับต้น ถ้าผู้นำแบบประชาธิปไตย ยึดคนเป็นศูนย์กลาง จะก่อให้เกิดผลงานและสร้างความพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่า ผู้นำแบบเผด็จการ และผู้นำที่ยึดงานเป็นหลัก และผู้นำที่ถือตนเองเป็นใหญ่

5. การบังคับบัญชาในระดับสูง ซึ่งเป็นการพิจารณาส่วนที่แยกประเด็นระหว่างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ ซึ่งระบบการบริหารแบบกระจายอำนาจสามารถสร้างบรรยากาศในการที่หัวหน้างานจะมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารระดับสูงได้มากกว่าระบบการบริหารแบบรวมอำนาจ ซึ่งหัวหน้างานจะทำได้เพียงเป็นผู้ปกป้องลูกน้อง อันมีผลต่อความพอใจของพนักงาน

6. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ หากการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดข่าวลือหรือข้อความเบี่ยงเบนไปทำให้คนภายในองค์การเข้าใจผิด และทำให้ขวัญเสียได้ เช่น ข่าวลือเกี่ยวกับการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์การ ข่าวลือเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความไม่เป็นธรรม ข่าวลือเกี่ยวกับการทุจริต เป็นต้น

จากทฤษฎีในการจูงใจของ Maslow และทฤษฎีในการจูงใจของ Herzberg รวมถึงปัจจัยขวัญและกำลังใจของสุรพล พยอมแย้ม ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับการวิจัย แบ่งได้เป็น 10 ด้าน อันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 4) ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน
- 5) ความรู้สึกในการรับผิดชอบ
- 6) ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา
- 7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 8) ความพึงพอใจในรายได้
- 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 10) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.9 แนวคิดทางด้านลักษณะของผู้ประกอบการผลิต

ลักษณะของผู้ประกอบการผลิตที่ประกอบไปด้วยขนาดของเงินลงทุนที่ใช้ในการแบ่งขนาดของอุตสาหกรรม รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประสบการณ์หรือระยะเวลาในการดำเนินงานต่างก็ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า หรือมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและการบริหารธุรกิจแตกต่างกันจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจในลักษณะของอุตสาหกรรมนั้นดังนี้

2.9.1 ขนาดของกิจการ

การจำแนกขนาดของอุตสาหกรรมที่นิยมใช้กัน จะอาศัยเกณฑ์วัดที่สำคัญ 4 ประการคือ ขนาดการจ้างงาน สินทรัพย์ถาวร ทุนจดทะเบียนและยอดขายซึ่งในบางประเทศจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเป็นเครื่องวัดเพียงเกณฑ์เดียว และบางประเทศอาจจะใช้ประกอบกันหลาย ๆ เกณฑ์ก็มี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้โดยไม่ผ่านการตีพิมพ์ ตันติธเนวัฒน์ (2542 : 25-26) ได้กล่าวถึงข้อดี-ข้อเสีย ของเครื่องชี้เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการวัดขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงข้อดี-ข้อเสีย ของเครื่องใช้เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการวัดขนาดของอุตสาหกรรม

เกณฑ์ที่ใช้	ข้อดี	ข้อเสีย
ขนาดของการจ้างงาน	- ง่ายในการจัด - สามารถใช้เกณฑ์เป็นเวลานาน	- ไม่สามารถจำแนกประเภท อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงาน มากหรือใช้ทุนมาก
สินทรัพย์ถาวรสุทธิ	- ง่ายในการจำแนกอุตสาหกรรมที่ ใช้ทุนมากหรือน้อย	- ต้องคำนึงถึงภาวะเงินเฟ้อ - ตัวเลขที่ได้มาเชื่อถือได้ยาก
ทุนจดทะเบียน	- ง่ายในการจัดเก็บ - สามารถใช้ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน	- ไม่ได้สะท้อนการประกอบการจริง
ยอดขาย		- จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ - ไม่สามารถเกณฑ์เดียวกับ อุตสาหกรรมที่ต่างกัน

ที่มา : สมชัย ดันดิธนวนันท์ (2542 : 25-26)

อย่างไรก็ตามในการศึกษาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่จัดทำขึ้นภายในประเทศในช่วงที่ผ่านมานิยมใช้เกณฑ์การจ้างงานเป็นเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการจำแนกประเภทของอุตสาหกรรมโดยแบ่งออกเป็น

- 1) อุตสาหกรรมในครัวเรือน จ้างงาน 1-9 คน
- 2) อุตสาหกรรมขนาดย่อม จ้างงาน 10-49 คน
- 3) อุตสาหกรรมขนาดกลาง จ้างงาน 50-199 คน
- 4) อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จ้างงาน 200 คนขึ้นไป

จนถึงปีพ.ศ. 2534 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจึงได้นำเกณฑ์การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมแบบ 2 เกณฑ์มาใช้คือ พิจารณาร่วมกันระหว่างการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวร แต่ในเวลาเดียวกันนั้นหน่วยงานอื่นของภาครัฐกลับมีการใช้เกณฑ์ในการจำแนกที่แตกต่างกันออกไป ดังตารางที่ 2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 แสดงการวัดขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ของแต่ละหน่วยงานจำแนกตามเครื่องชี้
เกณฑ์การจ้างงานและสินทรัพย์ถาวร

หน่วยงาน/ขนาดอุตสาหกรรม	การจ้างงาน	สินทรัพย์ถาวร
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม		
- ขนาดย่อม	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 20
- ขนาดกลาง	มากกว่า 50-200	มากกว่า 20-100
- ขนาดใหญ่	มากกว่า 200	มากกว่า 100
บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรม		
ขนาดย่อม		
- ขนาดย่อม		ไม่เกิน 50
ธนาคารแห่งประเทศไทย		
- ขนาดย่อม		ไม่เกิน 50
บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย (IFCT)		
- ขนาดย่อม/ขนาดใหญ่		- ไม่เกิน 100
- ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่		- เกิน 100

ที่มา : สมชัย ดันดิชนวัฒน์(2542 : 25)

สำหรับคำจำกัดความของขนาดอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินการลงทุนจากการประชุมและสัมมนาในระดับนานาชาติ เรื่อง “การดำเนินงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม” ที่ประเทศญี่ปุ่น ทั้งในภาคการผลิต ภาคการค้าและภาคการบริการในปี 2542 จึงมีคำจำกัดความใหม่ (Khamanarong,S, 2000:35) ดังนี้

ภาคการผลิต

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุน เกิน 200 ล้านบาทหรือมีการจ้างงานเกิน 200 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุน ไม่เกิน 200 ล้านบาทหรือมีการจ้างงาน ไม่เกิน 200 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุน ไม่เกิน 50 ล้านบาทหรือมีการจ้างงาน ไม่เกิน 50 คน

ภาคการบริการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 200 ล้านบาทหรือมีการจ้างงานเกิน 200 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 200 ล้านบาทหรือมีการจ้างงานไม่เกิน 200 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาทหรือมีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน

ภาคการขายส่ง

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 100 ล้านบาทหรือมีการจ้างงานเกิน 100 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 100 ล้านบาทหรือมีการจ้างงานไม่เกิน 100 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาทหรือมีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน

ภาคการขายปลีก

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุน เกิน 60 ล้านบาทหรือมีการจ้างงานเกิน 30 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 60 ล้านบาทหรือมีการจ้างงานไม่เกิน 30 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 30 ล้านบาทหรือมีการจ้างงานไม่เกิน 10 คน

2.9.2 รูปแบบความเป็นเจ้าของ

คณาจารย์โปรแกรมบริหารธุรกิจ (2541: 27-65) กล่าวว่าในการประกอบธุรกิจผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจนั้นอาจพิจารณาเลือกรูปแบบของการดำเนินธุรกิจได้หลายรูปแบบ ดังนั้น ผู้ประกอบการทุก ๆ คน ควรเลือกตอบปัญหาที่สำคัญๆ ให้ได้เสียก่อน คือ

1. จะเลือกรูปแบบของธุรกิจ รูปแบบใดที่เหมาะสมที่สุด
2. แต่ละรูปแบบของธุรกิจ มีลักษณะสำคัญอย่างไร มีข้อดีและข้อเสียอย่างไร

ดังนั้นในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญก็คือ การพิจารณาตัดสินใจเลือกรูปแบบของธุรกิจได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมาย รูปแบบของธุรกิจ แยกพิจารณาออกได้เป็น 5 ประเภทใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ

2.9.2.1 กิจการเจ้าของคนเดียว (Sole or Single Proprietorship)

กิจการเจ้าของคนเดียว คือ ธุรกิจที่บุคคลคนเดียวเป็นเจ้าของและดำเนินงานเพื่อหวังผลกำไรการประกอบธุรกิจรูปแบบนี้จัดตั้งได้ง่าย ผู้เป็นเจ้าของธุรกิจจะรับภาระในความเสี่ยง

ทั้งหมด เช่น ความรับผิดชอบในหนี้สินและผลขาดทุนจากการดำเนินงาน แต่ในกรณีที่กิจการมีผลกำไร ผู้ประกอบการก็จะได้รับผลกำไรแต่เพียงผู้เดียว

การจัดตั้งกิจการ

การจัดตั้งกิจการในรูปแบบนี้ขึ้นอยู่กับประเภทหรือชนิดของกิจการที่ประกอบอยู่เป็นประเภทที่อยู่ในข่ายควบคุมตามพระราชบัญญัติทะเบียนพาณิชย์ พ.ศ.2499 ผู้ประกอบการจะต้องไปยื่นขอจดทะเบียนภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันเริ่มประกอบกิจการหากฝ่าฝืนประกอบกิจการไปโดยไม่จดทะเบียนก็จะเป็นความผิดซึ่งมีโทษปรับไม่เกิน 2,000 บาท และปรับอีกวันละไม่เกิน 100 บาท จนกว่าจะไปจดทะเบียนให้ถูกต้อง การจดทะเบียนพาณิชย์นั้น ผู้ประกอบการจะต้องจัดทำคำขอจดทะเบียนพร้อมด้วยสำเนาบัตรประชาชนและทะเบียนบ้านไปยื่นต่อนายทะเบียนพาณิชย์ โดยร้านค้าที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครต้องไปยื่นที่สำนักงานกลางทะเบียนพาณิชย์ กรมทะเบียนการค้ากระทรวงพาณิชย์ สำหรับร้านค้าที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในต่างจังหวัดก็ให้ยื่นที่สำนักงานทะเบียนพาณิชย์จังหวัด อำเภอหรือกิ่งอำเภอที่สำนักงานใหญ่ของร้านค้านั้นตั้งอยู่ โดยผู้ขอจดทะเบียนต้องเสียค่าธรรมเนียมการจดทะเบียน 50 บาท และเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้วก็จะออกใบทะเบียนพาณิชย์ให้ไว้เป็นหลักฐาน

ข้อดีของกิจการเจ้าของคนเดียว

1. จัดตั้งได้ง่าย ผู้ประกอบการสามารถจัดตั้งธุรกิจได้โดยเสียค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งน้อย และไม่สิ้นเปลืองเวลามากนัก
2. มีอิสระในการตัดสินใจ และมีความคล่องตัวในการดำเนินการ
3. กำไรทั้งหมดเป็นของเจ้าของ เมื่อธุรกิจดำเนินงานมีผลกำไรเจ้าของก็จะได้รับผลกำไรแต่เพียงผู้เดียว
4. กฎหมายที่บังคับใช้ไม่เข้มงวดเหมือนกับการประกอบการแบบอื่นๆ
5. ภาษีในการเสียภาษีเนื่องจากกฎหมายได้ถือว่า เจ้าของธุรกิจเป็นบุคคลเดียวกันจึงเสียภาษีแต่เพียงภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
6. รักษาความลับของกิจการได้

ข้อเสียของกิจการเจ้าของคนเดียว

1. เจ้าของขาดความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานมักมีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้การดำเนินงานของกิจการโดยส่วนรวมมักไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร
2. โอกาสความก้าวหน้าของคนงานมีจำกัด เนื่องจากเจ้าของพยายามควบคุมการดำเนินงานทุกอย่างด้วยตนเอง พนักงานไม่มีโอกาสพัฒนาเลื่อนสถานะของตน
3. หาเงินทุนเพิ่มได้ยากเนื่องจากเจ้าของคนเดียวเป็นผู้ลงทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการหาเงินทุนมาเพิ่มเมื่อต้องการขยายกิจการ

4. อายุการดำเนินงานของกิจการมีข้อจำกัด อายุของกิจการขึ้นอยู่กับเจ้าของ ถ้าเจ้าของเสียชีวิตหรือมีเหตุการณ์ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ กิจการนั้นต้องเลิกสัมไป

5. มีความรับผิดชอบในหนี้สินไม่จำกัด หากสินทรัพย์ของกิจการไม่พอชำระหนี้ต้องเอาสินทรัพย์ส่วนตัวมาชำระหนี้สินจนครบ

2.9.2.2 ห้างหุ้นส่วน (Partnership)

ห้างหุ้นส่วน คือ การประกอบการที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งเรียกว่า “ผู้เป็นหุ้นส่วน” ได้ตกลงนำเงินสินทรัพย์หรือแรงงานมารวมทุนเข้าหุ้นเพื่อดำเนินกิจการร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์นำผลกำไรที่หาได้มาแบ่งกัน

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1012 บัญญัติว่า สัญญาการจัดตั้งห้างหุ้นส่วนมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

- 1) ต้องมีสัญญาระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
- 2) มีการตกลงเข้ากันในการเป็นหุ้นส่วนกัน
- 3) มีการเข้ากัน คือ เข้าทุนหรือหุ้นส่วนกัน ทุนแบ่งได้เป็น
 - 3.1) เงินสด
 - 3.2) สินทรัพย์ ทั้งสังหาริมทรัพย์ และอสังหาริมทรัพย์
 - 3.3) แรงงาน ซึ่งหมายถึง กำลังกาย กำลังความคิด และความรู้ความชำนาญใน

วิทยาการต่าง ๆ

4) เพื่อกระทำการกิจการตามวัตถุประสงค์ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน

- 5) กิจการนั้นเป็นการร่วมกันจะต้องมีเจตนาร่วมกันในเรื่องดังนี้
 - 5.1) ในส่วนที่ได้ส่วนที่เสียร่วมกันในการได้กำไรและการขาดทุน
 - 5.2) ในการจัดการและการดูแลครอบงำการจัดการ
 - 5.3) ในกิจการอันร่วมกัน

ห้างหุ้นส่วนแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญแตกต่างกัน คือ

1) ห้างหุ้นส่วนสามัญ (General Partnership) ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1025 บัญญัติไว้ว่า “อันว่าห้างหุ้นส่วนสามัญนั้น คือ ห้างหุ้นส่วนประเภทซึ่งผู้เป็นหุ้นส่วนหมดทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อหนี้สินทั้งปวงของหุ้นส่วน โดยไม่จำกัด” ห้างหุ้นส่วนสามัญนี้จะจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลหรือไม่ก็ได้ แต่ถ้าจดทะเบียนก็ต้องใช้คำว่า “ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล” ประกอบชื่อห้างอยู่เสมอ ซึ่งห้างหุ้นส่วนสามัญจึงแยกออกเป็น 2 ชนิด

1.1) ห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

1.2) ห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเรียกว่าห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล

2) ห้างหุ้นส่วนจำกัด (Limited Partnership) ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1077 บัญญัติไว้ว่า “อันห้างหุ้นส่วนจำกัดนั้น คือ ห้างหุ้นส่วนประเภทหนึ่ง ซึ่งมีผู้เป็นหุ้นส่วนสองจำพวกคือ”

2.1) ผู้เป็นหุ้นส่วนคนเดียวหรือหลายคน ซึ่งมีความรับผิดชอบเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตนรับจะลงทุนในห้างหุ้นส่วนนั้นจำพวกหนึ่ง

2.2) ผู้เป็นหุ้นส่วนคนเดียวหรือหลายคน ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในบรรดาหนี้ของห้างหุ้นส่วนไม่จำกัดจำนวนอีกจำพวกหนึ่ง

ห้างหุ้นส่วนจำกัดจะต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเสมอไป และจะต้องใช้คำว่าห้างหุ้นส่วนจำกัด อยู่ด้วยเสมอ

ข้อดีของห้างหุ้นส่วน

1. จัดตั้งได้ง่าย
2. เป็นที่รวบรวมของผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในหลายด้านมาร่วมกันทำงาน ทำให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าการประกอบการโดยเจ้าของคนเดียว
3. ทำให้จัดหาเงินทุนได้มากกว่าการประกอบการ โดยเจ้าของคนเดียว เพราะเป็นการร่วมทุนกันระหว่างหุ้นส่วน
4. การกู้ยืมทำได้ง่าย และเป็นที่เชื่อถือของเจ้าหนี้มากกว่าเพราะมีหุ้นส่วนประเภทไม่จำกัดความรับผิดชอบ
5. ข้อจำกัดทางกฎหมายมีไม่มาก

ข้อเสียของห้างหุ้นส่วน

1. รับผิดชอบในหนี้สิน โดยไม่จำกัด นอกจากหุ้นส่วนทุกคนต้องรับผิดชอบในหนี้สินที่แต่ละคนก่อขึ้น โดยไม่จำกัด เช่นเดียวกับการประกอบการโดยเจ้าของคนเดียว แล้วหุ้นส่วนแต่ละคนยังต้องรับผิดชอบในหนี้ที่หุ้นคนอื่น ๆ ก่อขึ้น โดยไม่จำกัดจำนวนด้วย ทั้งนี้ยกเว้นกรณีที่หุ้นส่วนประเภทจำกัดความรับผิดชอบเฉพาะในส่วนที่ลงทุนเท่านั้น
2. อายุของห้างหุ้นส่วนมีจำกัด ถ้าหุ้นส่วนเกิดการแตกแยกหรือหุ้นส่วนเสียชีวิต โดยเฉพาะหุ้นส่วนที่ไม่จำกัดความรับผิดชอบ
3. แม้ว่าจะมีการแบ่งแยกอำนาจและหน้าที่ของผู้เป็นหุ้นส่วน เป็นลายลักษณ์อักษรไว้แล้วก็ตาม ความขัดแย้งระหว่างผู้เป็นหุ้นส่วนมักจะเกิดขึ้นได้ง่าย เช่น การตัดสินใจทางด้านนโยบาย และแผนงานการดำเนินงาน
4. การถอนทุนออกจากการเป็นหุ้นส่วนทำได้ยาก ต้องให้หุ้นส่วนคนอื่น ๆ ยินยอมและเห็นชอบ

2.9.2.3 บริษัทจำกัด (Corporation)

บริษัทจำกัด คือ การประกอบการที่จัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์หากำไรเพื่อมาแบ่งกันโดยแบ่งทุนออกเป็นหุ้นมีมูลค่าหุ้นละเท่า ๆ กัน มีผู้ถือหุ้นตั้งแต่ 7 คน แต่ไม่ถึง 100 คน ผู้ถือหุ้นแต่ละคนมีความรับผิดชอบเพียงจำนวนเงินที่ยังส่งใช้ไม่ครบมูลค่าของหุ้นที่ตนถือ

ลักษณะสำคัญของบริษัทจำกัด

- 1) ผู้ริเริ่มก่อนการจัดตั้งบริษัทอย่างน้อย 7 คน
- 2) มีผู้ถือหุ้นตั้งแต่ 7 คน แต่ไม่ถึง 100 คน หากมีผู้ถือหุ้น 2 คนขึ้นไปถือหุ้นเดียวกันให้นับเป็นผู้ถือหุ้น 1 คน
- 3) กำหนดทุนไว้เป็นจำนวนแน่นอน แล้วแบ่งทุนทั้งหมดนั้นออกเป็นหุ้นมีมูลค่าหุ้นละเท่า ๆ กันแต่ต้องไม่ต่ำกว่าหุ้นละ 5 บาท
- 4) ผู้ถือหุ้นแต่ละคนรับผิดชอบเพียงจำนวนเงินที่ตนยังส่งใช้ไม่ครบมูลค่าของหุ้นที่ตนถือ เช่น หุ้นของบริษัทมีมูลค่าหุ้นละ 100 บาท และผู้ถือหุ้นได้ชำระค่าหุ้นไปแล้วหุ้นละ 25 บาท ดังนั้นผู้ถือหุ้นก็จะมีคามรับผิดชอบเพียง จำนวนเงินที่ส่งไม่ครบมูลค่าหุ้น คือ 75 บาท แต่หากได้ส่งใช้ครบแล้ว คือ ได้ชำระค่าหุ้นครบแล้วหุ้นละ 100 บาท ผู้ถือหุ้นก็ไม่ต้องรับผิดชอบใด ๆ อีก

บริษัทจำกัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

- 1) บริษัทเอกชน จำกัด
- 2) บริษัทมหาชน จำกัด

ตารางที่ 2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบริษัทเอกชน จำกัด และบริษัทมหาชน จำกัด

ข้อเปรียบเทียบ	บริษัทเอกชน จำกัด	บริษัทมหาชน จำกัด
จำนวนผู้ถือหุ้น	7-99 คน	100 คนขึ้นไป
จำนวนผู้ริเริ่ม	7 คน	15 คน
หนังสือชี้ชวน	ห้ามออก	ออกแจกจ่ายประชาชนทั่วไปได้
ทุนจดทะเบียน	ไม่กำหนด	ชำระเป็นเงินสดไม่ต่ำกว่า 5 ล้านบาท
กรรมการ	เลือกจากบุคคลภายนอก	ต้องเลือกจากผู้ถือหุ้นเท่านั้น
การชำระหุ้น	อาจแบ่งชำระเป็นคราว ๆ ได้ และครั้งแรกไม่ต่ำกว่า 25%	ต้องชำระครั้งเดียวให้หมด และผ่านธนาคาร
หุ้นกู้	ออกไม่ได้	ออกได้

ที่มา : คณาจารย์โปรแกรมบริหารธุรกิจ (2541 : 48)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อดีของบริษัท

1. ผู้ถือหุ้นรับผิดชอบในหนี้สินจำกัด ผู้ถือหุ้นจะรับผิดชอบในหนี้สินของบริษัท จำกัด เฉพาะส่วนของหุ้นที่ตนค้างจ่ายอยู่เท่านั้น หนี้สินใด ๆ ของบริษัทผู้ถือหุ้นไม่ต้องรับผิดชอบด้วย
2. มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อายุของบริษัทจำกัด ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุของผู้ถือหุ้นบริษัทไม่จำเป็นต้องเลิกล้มกิจการเหมือนเช่นการประกอบการ โดยกิจการเจ้าของคนเดียวหรือห้างหุ้นส่วน
3. สามารถโอนหุ้นได้ง่าย ผู้ถือหุ้นของบริษัทสามารถโอนหรือขายหุ้นให้แก่ใครก็ได้ทุกเวลา
4. การขยายกิจการทำได้ง่าย ผู้ถือหุ้นของบริษัทอาจเพิ่มทุนเพื่อนำมาขยายกิจการด้วยการออกหุ้นใหม่ โดยได้รับมติพิเศษของที่ประชุมผู้ถือหุ้น
5. การบริหารงานของบริษัทจำกัด กระทำโดยคณะกรรมการซึ่งเลือกโดยที่ประชุมใหญ่ ผู้ถือหุ้น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถ การบริหารงานจึงมีประสิทธิภาพ ข้อบกพร่องเกิดได้ยากกว่าธุรกิจรูปแบบอื่น ๆ

ข้อเสียของบริษัท

1. ขั้นตอนในการจัดตั้งยุ่งยากมีกฎหมาย และกฎข้อบังคับของรัฐควบคุมเป็นจำนวนมาก
2. มีการเสียภาษีซ้ำซ้อน เนื่องจากบริษัทจำกัดเป็นนิติบุคคล เมื่อมีรายได้ต้องเสียภาษีเงินได้ของกิจการ และเมื่อจ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้นยังต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอีกครั้งหนึ่ง จึงเป็นการเสียภาษีซ้ำซ้อน
3. ไม่อาจรักษาความลับของบริษัทได้
4. ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีของฝ่ายบริหารที่มีต่อบริษัทจำกัดมีน้อยกว่ารูปแบบอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะฝ่ายบริหารไม่จำเป็นต้องมีหุ้นส่วนหรือเป็นเจ้าของบริษัท

2.9.2.4 สหกรณ์ (Cooperative)

สหกรณ์เป็นรูปแบบของธุรกิจ ซึ่งสมาชิกของสหกรณ์เป็นทั้งเจ้าของและเป็นผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำผลกำไรที่ได้จากการดำเนินงานมาแบ่งปันให้กับสมาชิก ลักษณะของกิจการสหกรณ์โดยทั่วไปมีลักษณะสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

- 1) การเป็นสมาชิกต้องเป็นด้วยความสมัครใจและเปิดโอกาสแก่คนทั้งปวง ทั้งนี้โดยปราศจากข้อกีดหรือความลำเอียงใด ๆ ทางสังคม การเมือง เชื้อชาติ และศาสนา
- 2) สหกรณ์เป็นองค์การประชาธิปไตยกิจการของสหกรณ์ควรได้รับการจัดการ โดยบุคคลที่ได้รับเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งตามวิธีที่บรรดาสมาชิกได้ตกลงกัน สมาชิกที่มีสิทธิออกเสียงเท่ากัน คือ 1 คน ต่อ 1 เสียง
- 3) จำกัดอัตราเงินปันผลตามหุ้นเพียงไม่เกินอัตราคอกเบี้ย

4) รายได้สุทธิ (กำไร) อันเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสหกรณ์ย่อมเป็นของสมาชิกและควรจัดสรรไปตามวิธีที่อาจหลีกเลี่ยงจากการที่สมาชิกสหกรณ์ผู้หนึ่งจะได้รับประโยชน์ โดยทำให้สมาชิกอื่นเสียผลประโยชน์ ทั้งนี้อาจกระทำโดยมติของสมาชิกดังต่อไปนี้

- 4.1) กั้นไว้เพื่อพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์
- 4.2) กั้นไว้เพื่อบริการเพื่อส่วนรวม
- 4.3) แบ่งปันกันระหว่างสมาชิกตามส่วนแห่งธุรกิจ

5) สหกรณ์ทั้งปวงควรจัดให้มีการศึกษาสำหรับสมาชิก พนักงาน เจ้าหน้าที่ รวมทั้งประชาชนทั่วไป ในหลักและวิธีการของสหกรณ์ ทั้งทางเศรษฐกิจและประชาธิปไตย

6) เพื่อให้ประโยชน์แก่บรรดาสมาชิกและชุมชนของสมาชิกอย่างดีที่สุด สหกรณ์แบ่งออกเป็น 2 ชนิด

6.1) สหกรณ์จำกัด คือ สหกรณ์ที่สมาชิก มีความรับผิดชอบจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินค่าหุ้นที่ยังไม่ครบมูลค่าหุ้นที่ตนถืออยู่

6.2) สหกรณ์ไม่จำกัด คือ สหกรณ์ซึ่งสมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อหนี้ทั้งปวงของสหกรณ์โดยไม่จำกัด

ข้อดีของสหกรณ์

1. ขจัดการผูกเอาเปรียบจากบุคคลอื่น
2. เป็นการรวมคนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุนไม่ใช่สิ่งสำคัญ
3. ได้รับผลประโยชน์ถ้วนทั่วในหมู่สมาชิก และถ้าใครทำธุรกิจกับสหกรณ์ได้มาก ก็จะได้รับประโยชน์สูงตาม

กฎหมายให้การสนับสนุนช่วยเหลือ

ข้อเสียของสหกรณ์

1. ทุนจำกัด ดังนั้นอาจมีผลถึงการจัดหาเครื่องมือมาใช้ในการดำเนินงาน
2. สมาชิกไม่เข้าใจหลักและวิธีการของสหกรณ์ดีพอทำให้สหกรณ์อาจไม่เจริญเท่าที่ควร
3. ถ้าสหกรณ์ไม่สามารถสนองความต้องการของสมาชิกได้สหกรณ์ก็ไม่มีประโยชน์

2.9.2.5 รัฐวิสาหกิจ (State Enterprise)

รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์กรของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลหรือบริษัท ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบมีการบริหารงานอยู่ระหว่างระบบราชการและระบบธุรกิจ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้อัตราดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียมของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหตุผลสำคัญที่มีการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นมาคือ

- 1) เพื่อประโยชน์ของสังคมและเป็นการให้บริการประชาชน เช่น กิจการสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้เงินลงทุนสูง เอกชนไม่อยู่ในฐานะที่ลงทุนได้ รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง
- 2) เพื่อหารายได้เข้ารัฐ เนื่องจากธุรกิจบางอย่างมีผลกำไรมาก รัฐจึงควรดำเนินการเสียเอง
- 3) เพื่อความมั่นคงของประเทศสินค้าบางชนิดมีความจำเป็นในยามฉุกเฉินบางชนิดเป็นยุทธปัจจัย รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง เช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย
- 4) เพื่อควบคุมสินค้าบางชนิด ถ้าหากให้มีการผลิต และบริโภคอย่างเสรีอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคมเป็นส่วนรวม รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง เช่น โรงงานยาสูบ
- 5) เพื่อโฆษณาและเผยแพร่ชื่อเสียงประเทศให้เป็นที่รู้จักของชาวต่างประเทศ

2.9.3 ระยะเวลาในการดำเนินการ

วรรณธ แสงมณี (2544:11-17) ได้อธิบายถึงหัวข้อนี้ไว้ว่า ในขณะที่กิจการได้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้าผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนาการนั้นในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาการดังกล่าว ต่างก็จะมีการปฏิวัติอย่างใดอย่างหนึ่งภายในของตนเอง ได้ยกตัวอย่าง เช่น ในการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ๆ ในที่สุดเมื่อมากเกินไปก็จะนำไปสู่การเรียกร้องให้มีการกระจายอำนาจหรือในอีกทางหนึ่งลักษณะของการแก้ไขปัญหาก็ฝ่ายบริหารได้กระทำไปในช่วงเวลาที่เกิดเหตุวิกฤต หรือมีการปฏิวัติรูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นนั้นในที่สุดแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นก็ยังคงถูกดำรงรักษาไว้ และปรากฏต่อเนื่องไปถึงขั้นตอนของการวิวัฒนาการเพื่อการเติบโตหลังจากการเกิดเหตุวิกฤตดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการพิจารณาการเจริญเติบโตของวงจรชีวิตขององค์การ (Stages of Life Cycle Development) มีอยู่ประมาณ 5 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนที่องค์การได้เข้าไปอยู่ในช่วงเวลาดังกล่าวย่อมหมายถึงการเข้าไปสู่ขั้นตอนใหม่ของวงจรชีวิตขององค์การ อันมีความหมายถึงการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ทั้งจากภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอกที่องค์การเกี่ยวข้อง ขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

2.9.3.1 ขั้นตอนการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Stage)

เมื่อองค์การกำเนิดขึ้นนั้น ผู้ก่อตั้งและผู้บริหารองค์การมีความมุ่งหมายเป็นพิเศษในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และการดิ้นรนเพื่อการดำรงอยู่ให้ได้ในตลาดผู้ประกอบการจะอุทิศพลังกายพลังใจทั้งหมดให้กับกิจกรรมการผลิต และการตลาดของผลิตภัณฑ์รูปแบบขององค์การในช่วงเวลานี้มักไม่เป็นทางการ (Informal) และไม่เป็นระบบราชการหรือระบบเจ้าขุนมูลนายแต่อย่างใด (Nonbureaucratic) การบริการควบคุมมักขึ้นอยู่กับผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการความ

เจริญเติบโตขององค์กรจะเป็นผลมาจากที่องค์กรสามารถค้นคว้าหาสิ่งใหม่ให้กับผลิตภัณฑ์หรือ การให้บริการที่องค์กรจะเสนอกับตลาดหรือลูกค้าได้

ขั้นตอนในระบับนี้ขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นเด็กแรกเกิด กิจกรรมมักมีขนาดเล็ก และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของคนภายในองค์กรในสิ่งใหม่จะทำได้มาก ผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่มีกั จำนวนประเภทน้อย ความจำเป็นของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถจะเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อ องค์กร ขณะเดียวกันผู้ประกอบการจะต้องหาทางปรับ โครงสร้างเพื่อเตรียมพร้อมกับการที่องค์กร จะเข้าสู่ช่วงของการเติบโตมากในอนาคต กิจกรรมจะต้องจัดหาและธำรงรักษาทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะ นำมาใช้ทำงานให้มากและมั่งคั่งเพียงพอ ดังนั้น รูปแบบของการบริหารแบบระบบเปิดจะเป็นเกณฑ์ ที่สำคัญในอันที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลให้กับองค์กรได้

2.9.3.2 ขั้นตอนการรวมกำลัง (Collectivity Stage)

เมื่อองค์กรสามารถมีผู้นำที่มีความสามารถในการนำพาองค์กรเจริญเติบโตได้ใน แวดวงของธุรกิจนั้น ๆ แล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือการที่องค์กรเริ่มกิจกรรมงานมากขึ้น ดังนั้นจึง จำเป็นต้องทำการจัดแผนงานพร้อมกับการจัดระดับขั้นการบังคับบัญชาพนักงานขององค์กรมี ความกระตือรือร้นในการทำงานและพร้อมใจในการนำมาซึ่งเป้าหมายขององค์กร และแสดงออกถึง ความผูกพันที่มีต่อองค์กรสูงมาก อย่างไรก็ตามการติดต่อสื่อสารและการควบคุมยังคงมีความไม่ เป็นทางการอยู่ (Mostly Informal) ถึงเมื่อองค์กรจะเริ่มสร้างระบบ โครงสร้างองค์กรที่มีความเป็น ทางการให้เห็นบ้างแล้วก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์กรเป็นการเสริมสร้าง บรรยากาศของการอยู่ร่วมเป็นครอบครัวและการร่วมแรงร่วมใจของสมาชิก ซึ่งทำให้มีการพัฒนา รูปแบบของมนุษย์สัมพันธ์ต่าง ๆ เข้ามาใช้ภายในองค์กรมากขึ้นด้วย

ความจำเป็นขององค์กรในช่วงขั้นตอนนี้เป็นความจำเป็นในด้านการมอบหมายงาน ให้พนักงานแต่ละคน ไปทำพร้อมกับการควบคุมในระดับหนึ่งจากผู้บริหารระดับสูง พนักงานเองก็ มีความต้องการที่จะได้มาซึ่งความเชื่อมั่นและความเป็นอิสระในกิจกรรมงานที่พวกเขากระทำ และ ผู้บริหารระดับสูงต่างมีความต้องการที่จะเห็นการร่วมมือทำงานด้วยกันและสามารถนำกิจกรรมงาน ต่าง ๆ เหล่านั้นในแต่ละแผนกมาประสานงานกันได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ จะต้องหาเครื่องมือและระบบที่ดีในการควบคุมและประสานสัมพันธ์กันในแต่ละแผนกให้สามารถ ปฏิบัติงานและตัดสินใจใส่งานต่าง ๆ ได้เองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องคอยรับคำสั่งจาก ผู้บริหารระดับสูงเสมอไป

2.9.3.3 ขั้นตอนของการจัดระบบเป็นทางการและการควบคุม (Formalization and Control Stage)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงานและควบคุมให้มีขั้นตอนที่สมบูรณ์แบบ ทั้งนี้เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการ ดำเนินการ ซึ่งกฎและระเบียบรวมทั้งแนวทางต่าง ๆ ที่กำหนดก็เพื่อการธำรงรักษาสิ่งต่าง ๆ ให้

คงไว้ภายในองค์กร รูปแบบการบริหารในช่วงเวลานี้เป็นการมุ่งเน้นกระบวนการทำงาน และการมุ่งเป้าหมายผลงาน

สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องระมัดระวังช่วงตอนนี้ก็คือการที่องค์กรมีกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนของการเป็นระบบราชการ (Bureaucratic) มากจนเกินไปจนทำให้เป็นข้อจำกัดในการที่พนักงานขององค์กรจะมีความคิดสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้ องค์กรเองก็มีโครงสร้างที่แข็งแกร่ง ขาดความยืดหยุ่นนับไว้ องค์กรเองก็มีขนาดที่ดูเหมือนว่าจะใหญ่เกินไปและซับซ้อนมากจนเกินกว่าจะจัดการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารไม่ค่อยเกิดบ่อยครั้งนัก และมักเป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการ ผู้บริหารระดับสูงมักให้ความสนใจในการวางแผนด้านกลยุทธ์ต่าง ๆ ทางธุรกิจและปล่อยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นภาระความรับผิดชอบที่ผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้ตัดสินใจและจัดการระบบการให้ความดีความชอบและสวัสดิการต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับผลกำไรซึ่งถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้บริหารและพนักงานทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าในขั้นตอนนี้ดังกล่าว โครงสร้างขององค์กรเริ่มจะปรับตัวคงที่และเข้ารูป โดยกฎระเบียบทางการต่าง ๆ จะถูกกำหนดขึ้นมาบังคับใช้ แต่การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ จะลดความสำคัญลง และจะมีการหันกลับไปเน้นถึงความมีประสิทธิภาพและความมั่นคงต่าง ๆ ผู้มีอำนาจตัดสินใจเริ่มจะถูกสงวนไว้โดยเฉพาะกับเจ้าหน้าที่บริหารที่มีตำแหน่งหน้าที่ ที่มีอำนาจหน้าที่มากซึ่งเป็นตำแหน่งที่อยู่สูงภายในโครงสร้าง วิธีการตัดสินใจที่กระทำไปจะมีลักษณะค่อนข้างไปในทางอนุรักษ์นิยมซึ่ง ณ ขั้นนี้องค์กรจะมีสภาพเป็นโครงสร้างใหญ่ที่มีภาพลักษณ์ของคนใดคนหนึ่งแล้วบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ จะมีการวางขอบเขตไว้แจ้งชัด ซึ่งหากมีการลาออกไปก็จะสามารถหาคนแทนได้โดยไม่เกิดความเสียหายต่อองค์กร

2.9.3.4 ขั้นตอนที่ขยายตัว (Elaboration of Structure Stage)

วิธีการหนึ่งในการแก้ปัญหาอันเป็นผลมาจากการที่องค์กรมีระเบียบแบบแผนมากเกินไปก็คือการสร้างความสำเร็จของการร่วมมือกันทำงานในลักษณะเป็นทีมงาน (Teamwork) และมีหน่วยประสานงาน (Task Force) ในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงระดับพนักงานขั้นต่ำขององค์กร ให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญ เพื่อเผชิญหน้ากับปัญหาและร่วมมือทำงานด้วยกัน ทีมงานมักจะได้รับการวางตัวจากหลาย ๆ แผนกภายในองค์กร ในขณะเดียวกัน องค์กรก็มักจะแยกตัวออกเป็นหลาย ๆ แผนกงานหรือฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งปรัชญาของการเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก

ผู้บริหารในขั้นตอนนี้จะต้องระมัดระวังถึงการที่องค์กรเริ่มก้าวเข้าสู่ช่วงที่องค์กรมีสภาพใกล้สุกงอม หรืออาจเริ่มมีแนวโน้มของการถดถอยชั่วคราว ดังนั้นความจำเป็นในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่เพื่อความพร้อมขององค์กร ในการฝ่าฟันกับสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ทางธุรกิจจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องกระทำในหลาย ๆ องค์กรถึงขนาดมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหาร

ระดับสูง เพื่อหาคนที่มีความสามารถมากยิ่งขึ้นมาบริหารงานกิจการ และในองค์กรเองก็จำเป็นต้องหาวิธีการกระตุ้นให้พนักงานขององค์กรคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือแม้แต่การตัดค่าใช้จ่ายจำนวนมากเพื่อให้องค์กรยังคงมีผลกำไรและความสามารถในการแข่งขันได้ต่อไป ซึ่งถ้าหากผู้บริหารไม่สามารถนำพาให้องค์กรรอดพ้นจากวิกฤติการณ์ที่กำลังจะบีบคั้นเข้ามาและปรับตัวเองให้เข้าสู่ขั้นตอนใหม่ของการรุ่งเรืองอีกครั้งหนึ่งได้ องค์กรก็อาจต้องพบกับขั้นตอนของการถดถอยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

โดยทั่วไปแล้วองค์กรในขั้นตอนนี้เป็นช่วงของการเจริญเติบโตอย่างเต็มที่ ขนาดขององค์กรมักจะมีขนาดใหญ่ และระบบการบริหารงานมีลักษณะของการเป็นระบบราชการหรือเจ้าขุนมูลนายอย่างเต็มตัว องค์กรเต็มไปด้วยระบบการควบคุมที่แน่นหนาและเข้มงวด มีการใช้กฎเกณฑ์และระเบียบการต่าง ๆ อย่างมาก ผู้บริหารองค์กรมีความพยายามที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้องค์กรเป็นระบบราชการมากเกินไปกว่านี้ สิ่งที่สำคัญมากและผู้บริหารมักพยายามรณรงค์ให้คนภายในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญก็คือสถานะและความมีชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งผู้บริหารขององค์กรมักนำมากล่าวอ้างถึง เพื่อทำการรณรงค์พร้อมกันไปกับการปลุกจิตสำนึกถึงความยิ่งใหญ่ขององค์กร โดยมีกรณีศึกษาถึงสัญลักษณ์ เครื่องหมาย หรือสิ่งแสดงแทนความเป็นองค์กร เพื่อให้พนักงานทั้งหลายเกิดความสำนึกที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้องค์กรอยู่เสมอ

ในขั้นตอนนี้สามารถสรุปได้ว่าเป็นขั้นตอนที่องค์กรได้มีการขยายตลาดผลิตภัณฑ์และบริการออกไป ซึ่งฝ่ายจัดการจะเสาะหาผลิตภัณฑ์ใหม่เข้ามาพร้อมกับการมองหาช่องทางใหม่ ๆ เพื่อการเติบโตต่อไปอีก โครงสร้างองค์กรจึงมีความสลับซับซ้อนและแบ่งบานออกไปมากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งการตัดสินใจจะเริ่มมีการกระจายออกไปตามจุดต่าง ๆ ด้วย

2.9.3.5 การถดถอยขององค์กร

ในที่สุดแล้วผู้บริหารหลายคนอาจต้องเผชิญกับความจริงที่เจ็บปวดในความล้มเหลวอันเนื่องมาจากการที่พบว่า การเจริญเติบโตและขยายตัวขององค์กรไม่อาจเกิดขึ้นต่อไปได้อีก ยิ่งกว่านั้นยังอาจต้องหยุดการดำเนินงานที่กำลังกระทำอยู่อีกด้วย สภาพเช่นนี้ในที่สุดแล้วก็เป็นสิ่งที่องค์กรหลายแห่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในการยอมรับถึงการที่ต้องปิดโรงงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการปลดพนักงานออกจากองค์กรในที่สุดหรือในอนาคตอันใกล้

การที่องค์กรจะมีสภาพของการถดถอยหรือเข้าสู่ขั้นตอนของการเสื่อมถอย (Decline Stage) ได้นั้น โดยมากแล้วเหตุผลสำคัญมักมาจากเหตุผลหลายประการดังต่อไปนี้ เช่น การที่องค์กรไม่สามารถปรับตัวรับมือให้เข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อมที่เข้ามากระทบกับองค์กร เช่น การที่ความต้องการหรือรสนิยมในการบริโภคของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไปจากผลิตภัณฑ์เดิมขององค์กร ไม่สามารถหาใจที่สนใจอีกทั้งหันมาให้คิดเปลี่ยนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ไปสู่ผลิตภัณฑ์หรือรสนิยมรูปแบบอื่นแทนแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามหากกลยุทธ์แก้ไขต่าง ๆ ก็ไม่สามารถกู้สถานการณ์เดิมกลับคืนมาได้ อีกประการหนึ่งของเหตุผลในการถดถอยลงขององค์กร

มักจะมีสัญญาณเตือนมาก่อนบ้างแล้ว ถ้าหากผู้บริหารรู้จักสังเกตและหมั่นพิจารณาก็คือการที่ระบบและสภาพขององค์กรเองมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพและมีความซับซ้อนใหญ่โต เทอะทะมากเกินไป องค์กรขาดการประสานงานที่ดี รวมทั้งการมีพนักงานจำนวนมากเกินไปที่ไม่จำเป็นกับปริมาณกิจกรรมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลพวงร่วมกันและสะสมความเสียหายต่อเนื่องจนทำให้องค์กรเสื่อมถอยได้ในที่สุด

เหตุผลประการสุดท้ายของการที่องค์กรเข้าสู่สภาพการถดถอยนั้นก็คือสภาพของสิ่งแวดล้อมเองที่ไม่สามารถเกื้อกูล หรืออำนวยความสะดวกสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากร หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่องค์กรต้องการและจำเป็นต่อไปอีกได้ โดยทั่วไปแล้วทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมประเภทนี้จะเป็ปัจจัยหลักขององค์กรซึ่งกิจการจะขาดเสียมิได้ ในกรณีเช่นนี้มักจะเป็นทรัพยากรที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติหรือโอกาสทางธุรกิจบางอย่างที่เป็นกรณีพิเศษ ดังนั้นถ้าหากองค์กรต้องขาดสิ่งเหล่านี้ชีวิตขององค์กรก็ย่อมที่จะเป็นไปได้ในการที่จะดำรงคงอยู่ตลอดไป

2.10 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์(www.depthai.go.th/go/home)

2.10.1 อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์

อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก รวมทั้งใช้ความชำนาญและเทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิตซึ่งส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาการลงทุนจากบริษัทแม่ในต่างประเทศ การประกอบรถยนต์ในประเทศ แบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก คือ รถยนต์นั่งส่วนบุคคล และรถยนต์ที่ใช้ในการพาณิชย์ สำหรับอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ในประเทศไทย มีการผลิต 2 แบบ คือ แบบครบครัน และแบบ สปอร์ต์ โดยมีปริมาณการผลิตรถจักรยานยนต์แบบครบครันกว่าร้อยละ 90 ส่วนอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เติบโตมาพร้อมกับอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ โครงสร้างการผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ของไทย สามารถแบ่งออกตามลักษณะของตลาดได้ 2 ประเภท คือ ชิ้นส่วนเพื่อใช้ในการประกอบ ยานยนต์สำเร็จรูป (OEM) และชิ้นส่วนอะไหล่สำหรับการทดแทน (REM)

2.10.2 สถานการณ์ปัจจุบันของอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์

2.10.2.1 เป้าหมายการส่งออก

เป้าหมายการส่งออกปี 2550 คาดว่าจะมีมูลค่า 6,926 ล้านดอลลาร์ฯ โดยเพิ่มขึ้นจากปี 2549 ร้อยละ 30 คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 4.7 ของมูลค่า การส่งออกทั้งประเทศ การส่งออกส่วนประกอบและอุปกรณ์ยานยนต์ในปี 2549 มีมูลค่าการ ส่งออกทั้งสิ้น 5,328 ล้านดอลลาร์ฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.87

2.10.2.2 แนวโน้มการส่งออก

แนวโน้มการส่งออกปี 2550 การส่งออกสินค้ายานยนต์ในช่วงไตรมาสแรกอาจไม่ขยายตัวมากนัก เป็นเพราะการส่งออกไปตลาดอาเซียนมีอัตราการส่งออกลดลง โดยเฉพาะตลาดอินโดนีเซียที่มีปัญหาเศรษฐกิจ การเมือง ภัยธรรมชาติและการปรับราคาจำหน่ายน้ำมันในประเทศสูงขึ้น

ตลาดหลัก : ออสเตรเลีย ซาอุดีอาระเบีย สหราชอาณาจักร อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ รวมกันคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 47.82

ตลาดใหม่ที่มีอัตราการขยายตัวสูง: เยอรมนี ร้อยละ 202.46 กาตาร์ ร้อยละ 162.93 โอมาน ร้อยละ 58.96 ลาว ร้อยละ 54.91 สหรัฐฯ ร้อยละ 55.14

2.10.2.3 ปัญหาและอุปสรรค

- 1) การคืนอากรตามมาตรา 19 ทวิ ลำช้า ทำให้ผู้ผลิตขาดสภาพคล่องทางการเงิน
- 2) ภาษีนำเข้าสินค้าต้นน้ำโดยเฉพาะ เหล็ก มีราคาสูง เนื่องจากมาตรการตอบการทุ่มตลาดของสินค้าเหล็กจาก 14 ประเทศ อาทิ ประเทศรัสเซีย ยูเครน ญี่ปุ่น
- 3) ขาดแคลนบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์เทคโนโลยีสูง
- 4) ระบบ E-Custom ที่จะนำมาใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2550 จะทำให้ภาคเอกชนเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นมากกว่าการใช้ระบบ EDI
- 5) ตลาดอาเซียน โดยเฉพาะมาเลเซียใช้มาตรการกีดกันทางการค้าโดยการออก Approved Permits (AP) สำหรับกำหนดปริมาณรถยนต์ที่นำเข้าในประเทศไทย
- 6) การตีความของคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา 112 จัตุวา ทำให้ ผู้ส่งออกต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเมื่อใช้คลังสินค้าทัณฑ์บน

2.10.2.4 กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ความเป็น Detroit of Asia ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนไทย โดยการดำเนินกิจกรรมส่งเสริม การส่งออกทั้งในและต่างประเทศ
- 2) รัฐบาลต้องเจรจาลดการกีดกันทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษีกับประเทศในกลุ่มสมาชิก AFTA
- 3) ผลักดันให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหากับ ระบบ E-Custom คลังสินค้าทัณฑ์บน และค่าเงินบาท
- 4) สนับสนุนการพัฒนาและวิจัยการผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ (Original Equipment Manufacturer-OEM) เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับความเชื่อมโยงของอุตสาหกรรมระดับต้นน้ำ-ปลายน้ำ (Supply Chain Management) ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแบบลงมือทำ และต้องอ้างอิงถึงสิทธิของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
- 6) ปรับโครงสร้างภาษีและระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจ

7) พัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะด้านวิศวกรรมยานยนต์

8) จัด Workshop ให้แก่ผู้ประกอบการ สำหรับการใช้ระบบ E-Customs

2.10.2.5 ชีตความสามารถในการแข่งขัน

ในอดีตอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ถูกมองว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการคุ้มครอง ปกป้อง ทำให้รถนำเข้าจากต่างประเทศโดยเฉพาะรุ่นที่เครื่องยนต์ต่ำเข้ามาแข่งขันได้ยาก แต่หลังจากการเปิดเสรีมากขึ้นในปี พ.ศ. 2538 ทำให้การผลิตรถยนต์ภายในประเทศต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตมากขึ้น

การยกเลิกการใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศ (Local contents) ตั้งแต่ 1 มกราคม 2543 ทำให้ประเทศไทยได้รับการเลือกให้เป็นศูนย์การผลิตหรือประกอบยานยนต์หลายประเภท เช่น รถบรรทุก กระบะ 1 ตัน ฯลฯ เพื่อการส่งออก ทำให้บริษัทแม่ซึ่งเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจของบริษัทข้ามชาติ (MNCs) ใช้ปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้เป็นเครื่องวัดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์

1) ขนาดของตลาด

การที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่ ทำให้มีการขยายกำลังการผลิตในปี พ.ศ. 2539 ทำให้ปัจจุบัน(พ.ศ. 2548)มีกำลังการผลิตรวม 1,125,316 หน่วย

2) นโยบายของรัฐ

- เป็นจุดแข็งในการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรมสนับสนุนมากขึ้น ทำให้เกิดระบบการรวมศูนย์ (Cluster system) ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนมากกว่า อุตสาหกรรมอื่น ๆ

- อย่างไรก็ตาม ผลประโยชน์จากการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย ควรจะตกเป็นของคนไทย ซึ่งเราจะเพิ่มขึ้นได้ ถ้ามีการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบชิ้นส่วนที่เป็นคนไทยให้สูงขึ้น

3) อัตราแลกเปลี่ยนและต้นทุนการผลิต

จากการที่ประเทศไทยยกเลิกกฎการใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศ การประกอบยานยนต์ประเภทต่าง ๆ และรุ่นต่าง ๆ จะมีขีดความสามารถในการแข่งขันได้มากขึ้นอยู่บ้างกับปัจจัยต่อไปนี้

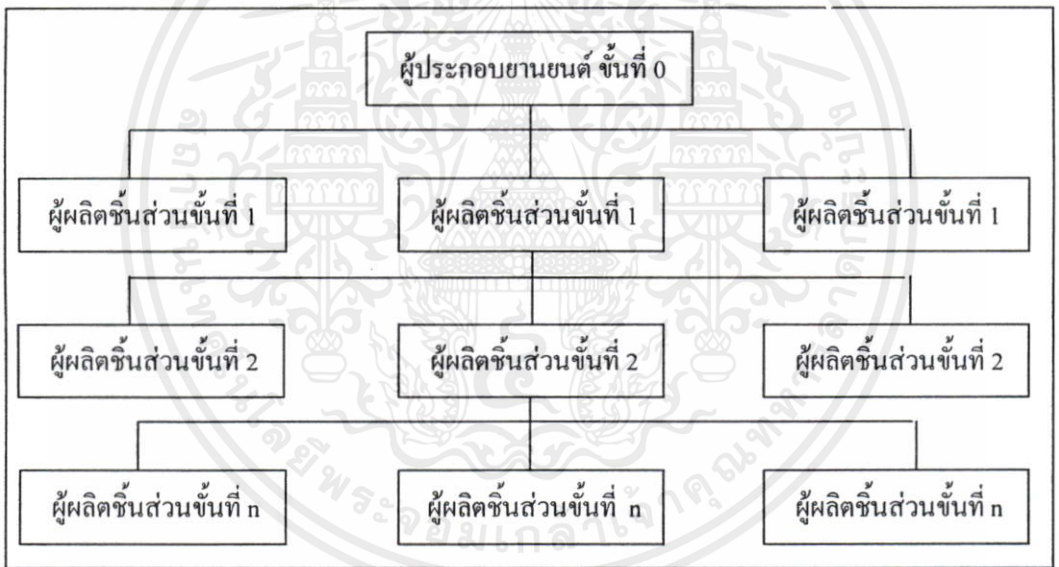
3.1) ประสิทธิภาพของแรงงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมสนับสนุน ซึ่งจะทำให้ต้นทุนการผลิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนต่าง ๆ ต่ำ และเป็นผลดีต่อโรงงานประกอบยานยนต์อีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
3.2) อัตราแลกเปลี่ยนที่มีเสถียรภาพและไม่อ่อนมาก เพราะจะทำให้การนำเข้าวัตถุดิบต่าง ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ค่าเงินบาทแข็งเกินไป และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ซื้อขายชิ้นส่วนจากต่างประเทศมีต้นทุนไม่สูงนัก ราคาขายยานยนต์ที่ผลิตก็จะไม่ส่งผลมีกำไรลดลงเมื่อแปลงเป็นเงินตราของประเทศที่บริษัทตั้งอยู่ ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2543 โรงงานมิตซูบิชิใน

ประเทศออสเตรเลียประสบความสำเร็จกว่าเงินดอลลาร์ออสเตรเลีย ในกรณีของค่าเงินยูโรก็เช่นเดียวกัน ทำให้การซื้อชิ้นส่วนจากอังกฤษหรือญี่ปุ่นเพื่อใช้ประกอบรถยนต์ในกลุ่มประเทศยุโรปประสบความสำเร็จขาดทุน

2.10.3 โครงสร้างของอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ไทย

กรกต มีเซว (2550:52-59) กล่าวไว้ว่า อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ประกอบด้วยอุตสาหกรรมประเภทย่อย ๆ มากมาย เพราะยานยนต์หนึ่งคันจะมีชิ้นส่วนต่าง ๆ ถึงประมาณ 3,000 – 4,000 รายการมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีหลายระดับและใช้วัตถุดิบตั้งแต่เหล็กกล้าจนถึงพลาสติก โดยโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนประกอบให้กับโรงงานประกอบก็จะมีหลายขนาดหลายระดับ ตั้งแต่โรงกลึงขนาดเล็กจนถึงโรงงานผลิตเครื่องมืองอกขนาดใหญ่ ซึ่งจำแนกออกได้มากจนสามารถกล่าวให้ครบที่นี้ได้ คำนึงจะสรุปเฉพาะประเด็นที่สำคัญเพื่อให้เป็นที่เข้าใจถึงภาพรวมอย่างกว้าง ๆ ของอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์

ภาพที่ 2.1 เป็นการแสดง โครงสร้างของอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์หนึ่งคัน ที่ต้องใช้ชิ้นส่วนต่าง ๆ มากมายหลายรายการหลายลำดับขั้นตอน ซึ่งสามารถอธิบายแบบกว้าง ๆ ได้ดังนี้

1) ผู้ประกอบยานยนต์ชั้นที่ 0 คือ ผู้ที่นำชิ้นส่วนยานยนต์ชั้นที่ 1 มาประกอบเป็นยานยนต์สำเร็จรูป

2) ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ชั้นที่ 1 (1st-tier Supplier) คือ ผู้ที่นำชิ้นส่วนยานยนต์ชั้นที่ 2 มาประกอบเป็นชิ้นส่วนยานยนต์ชั้นที่ 1 เพื่อส่งต่อไปยังผู้ประกอบยานยนต์

3) ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขั้นที่ 2 (2 st-tier Supplier) คือ ผู้ที่นำชิ้นส่วนยานยนต์ขั้นที่ n มาประกอบเป็นชิ้นส่วนยานยนต์ขั้นที่ 2 เพื่อส่งต่อไปยังผู้ผลิตยานยนต์ขั้นที่ 1

4) ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขั้นที่ n (n st-tier Supplier) คือ ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขั้นที่ 3,4,5,...,n เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์รายย่อยลงมาเรื่อย ๆ จนถึงขั้นที่เล็กที่สุด โดยจะทำการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในขั้นของตนแล้วส่งต่อไปยังขั้นที่ใหญ่กว่าต่อไป

โดยการจำแนกโครงสร้างของยานยนต์ในที่นี้จะจำแนกอย่างกว้าง ๆ ซึ่งจะกล่าวถึงชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในขั้นที่ 1 ของโครงสร้างรถยนต์และรถจักรยานยนต์ดังต่อไปนี้

2.4.3.1 โครงสร้างส่วนประกอบของรถยนต์ จะประกอบด้วยชิ้นส่วนหลักต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ชิ้นส่วนเครื่องยนต์
- 2) อุปกรณ์ช่วยควบคุมเครื่องยนต์
- 3) อุปกรณ์ไฟฟ้า
- 4) ระบบท่อไอเสีย
- 5) ระบบน้ำมันเชื้อเพลิง
- 6) สายไฟ
- 7) ชุดล้อและยาง
- 8) ชิ้นส่วนตกแต่งภายใน
- 9) ชุดกระจก
- 10) ชุดเบาะ
- 11) ชุดไฟส่องสว่าง
- 12) ระบบกันกระแทก
- 13) ระบบเบรก
- 14) ระบบคลัทช์
- 15) ชิ้นส่วนตัวถัง
- 16) ชุดกันชน
- 17) ระบบเกียร์ทดกำลัง
- 18) ระบบพวงมาลัย
- 19) ระบบถ่ายกำลัง
- 20) ชุดแผงหน้าปัทม์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

2.10.3.2 โครงสร้างส่วนประกอบจักรยานยนต์ จะประกอบด้วยชิ้นส่วนหลักต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ชุดเครื่องยนต์
- 2) ตัวถัง
- 3) อุปกรณ์ควบคุมการทรงตัว
- 4) ระบบกันสะเทือน
- 5) ระบบส่งกำลัง
- 6) ระบบไฟฟ้า
- 7) ชุดส่องสว่าง
- 8) เบาะ
- 9) ระบบเบรก
- 10) ชุดล้อและยาง
- 11) ชุดกระจกมองข้าง
- 12) ท่อไอเสีย
- 13) ตะกร้าหน้ารถ
- 14) อุปกรณ์ควบคุมการทรงตัว
- 15) ชุดไฟร์เบอร์

2.10.4 นโยบายและมาตรการของรัฐต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ไทย

- ปี 2504 รัฐบาล โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนประกาศให้การส่งเสริมการลงทุนแก่โรงงานประกอบรถยนต์ เริ่มด้วยการนำเข้าอุปกรณ์รถยนต์แบบถอดแยกส่วนครบชุด (CKD)
- ปี 2505 การให้สิทธิแก่ผู้ประกอบการรถยนต์ที่ได้รับการส่งเสริม โดยการลดอากรขาเข้าชิ้นส่วน CKD ลงครึ่งหนึ่งของอัตราอากรขาเข้ารถยนต์นั่งสำเร็จรูป ทำให้อากรขาเข้าของ CKD ที่นำเข้ามาประกอบเป็นรถยนต์นั่ง รถแวน รถปิกอัพ และรถบรรทุก มีอัตราร้อยละ 30 , 20 และ 10 ตามลำดับ
- ปี 2512 ตั้งคณะกรรมการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ ขึ้นตรงต่อกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์
- ปี 2512 การปรับอากรขาเข้า CKD เพิ่มอัตราร้อยละ 20 ของอัตราเดิมทุกรายการ ทำให้อากรขาเข้า CKD ของรถยนต์นั่ง รถแวน รถปิกอัพ และรถบรรทุกเพิ่มเป็นร้อยละ 50 , 40 และ 30 ตามลำดับ
- ปี 2514 กระทรวงอุตสาหกรรมออกประกาศจำกัดแบบรถยนต์ที่ประกอบในประเทศ สำหรับแต่ละโรงงาน ทั้งรถยนต์นั่ง รถบรรทุกและรถยนต์โดยสาร

- ปี 2514 การบังคับใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศไทยในอัตราร้อยละ 25 ของมูลค่าส่วนประกอบทั้งคัน ภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2516
- ปี 2515 ประกาศฉบับใหม่ ไม่มีการจำกัดแบบประกอบรถยนต์ แต่ยังคงบังคับใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศในอัตราร้อยละ 25 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2518
- ปี 2516 ประกาศกำหนดให้รถยนต์บรรทุกและรถโดยสารประเภท Chassis With engine ต้องใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศร้อยละ 15 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2518
- ปี 2517 กำหนดให้รถยนต์บรรทุกและรถโดยสารประเภท Chassis With engine ต้องใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศร้อยละ 20 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2518
- ปี 2521 กำหนดให้รถยนต์นั่งใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ภายใน 5 ปี โดยเพิ่มเป็นร้อยละ 35 ในช่วง 2 ปีแรก และเพิ่มอีกร้อยละ 5 ต่อปี จนครบในเดือนสิงหาคม 2526
- ปี 2522 กำหนดให้รถยนต์บรรทุกและรถโดยสารใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศเพิ่มขึ้น ร้อยละ 25 ภายใน 5 ปี จนถึงเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละประเภท ดังนี้

Chassis With Engine	จากเดิมร้อยละ 15 เพิ่มเป็นร้อยละ 40
Chassis With windshield	จากเดิมร้อยละ 20 เพิ่มเป็นร้อยละ 45
Chassis With cab	จากเดิมร้อยละ 25 เพิ่มเป็นร้อยละ 50
- ปี 2522 อนุญาตให้โรงงานประกอบรถยนต์ในส่วนที่จะประกอบเพื่อส่งออกไปจำหน่ายต่างประเทศได้ ต้องใช้ชิ้นส่วนประกอบ และอุปกรณ์ที่ผลิตได้ภายในประเทศตามที่คณะกรรมการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์เห็นว่าเหมาะสม
- ปี 2523 กำหนดการใช้ชิ้นส่วนและอุปกรณ์บังคับสำหรับรถยนต์บรรทุก 7 รายการ ได้แก่ หม้อน้ำ ชุดหม้อพักเก็บเสียง ท่อไอเสีย แบบเตอร์ี แหนบดับหน้าและหลัง ยางนอก กระจกนิรภัย และดรัมเบรกหน้าและหลัง(เฉพาะรถบรรทุกขนาด 3.5 ตันขึ้นไป)
- ปี 2527 กำหนดการบังคับใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศสำหรับรถยนต์นั่งเป็นร้อยละ 47 , 54 และ 65 ในปี 2509 , 2530 และ 2531 ตามลำดับ
- ปี 2528 กำหนดการบังคับใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศสำหรับรถบรรทุกเล็กเป็นร้อยละ 48 , 54 และ 63 ในปี 2529 , 2530 และ 2531 ตามลำดับ
- ปี 2528 ปรับโครงสร้างภาษีรถยนต์สำเร็จรูปและชิ้นส่วนอุปกรณ์บางประเภท คือ ปรับอากรขาเข้า CKD สำหรับรถแวน รถปิกอัพ และรถส่งแบบจี๊ป จากร้อยละ 40 เพิ่มเป็นร้อยละ 60 และเพิ่มอากรขาเข้า Chassis และส่วนประกอบอุปกรณ์ของรถยนต์ประเภทดังกล่าวจากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 20

อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปี 2529 กำหนดให้การประกอบรถยนต์นั่งใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศ ตามรายการบังคับที่ปรับปรุงใหม่ซึ่งแบ่งเป็นบัญชี ก. และ บัญชี ข. โดยมูลค่าของทั้ง 2 บัญชีรวมกันต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 54
- ปี 2529 กำหนดให้โรงงานประกอบรถยนต์และรถจักรยานยนต์ใช้เครื่องยนต์ที่ผลิตได้ในประเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2532
- ปี 2532 ประกาศให้มีการประกอบรถยนต์นั่งในประเทศได้รวมกันไม่เกิน 42 รุ่น และแต่ละรุ่นประกอบได้ไม่เกิน 2 แบบ
- ปี 2533 ประกาศเพิ่มเติมให้มีการประกอบรถยนต์นั่งได้โดยเสรีไม่จำกัดรุ่น (Series) เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะการแข่งขันด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศ
- ปี 2534 กำหนดการบังคับใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศสำหรับรถยนต์นั่งรถบรรทุกเล็ก และรถบรรทุกใหญ่เป็นร้อยละ 54, 60-72 และ 45 ตามลำดับ
- ปี 2534 กำหนดให้รถบรรทุกเล็ก มีเครื่องยนต์ขนาดตั้งแต่ 1000 ซีซี. ขึ้นไปต้องใช้เครื่องยนต์ภายในประเทศ
- ปี 2541 ประกาศยกเลิกการบังคับใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศสำหรับรถยนต์นั่ง มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2543
- ปี 2541 กระทรวงอุตสาหกรรมจัดตั้งสถาบันยานยนต์ขึ้นเป็นหน่วยงานหลักเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์
- ปี 2542 ประกาศยกเลิกการบังคับใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศสำหรับโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศ มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2543 ภายใต้กลไกตลาดตามมาตรการการลงทุนที่เกี่ยวกับการค้าขององค์การการค้าโลก

2.10.5 กฎระเบียบข้อบังคับ กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

2.10.5.1 สนับสนุนการผลิตชิ้นส่วนและการประกอบรถยนต์

โดยมีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากร ได้แก่ ภาษีเงินได้นิติบุคคล และอัตราภาษีศุลกากร

2.10.5.2 สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน

1) โดยยกเลิกกฎการใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศ (Local content) แต่เพื่อเป็นการคุ้มครองผู้ผลิตชิ้นส่วนภายในประเทศ และลดผลกระทบจากการที่ราคายานยนต์อาจเพิ่มสูงขึ้นได้

2) สนับสนุนการค้าภายในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยให้อุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในกลุ่ม Fast Tract ที่มีแผนการลดภาษี

3) สนับสนุน โครงการแลกเปลี่ยนชิ้นส่วนภายใน โครงการร่วมมือทางการลงทุนระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียน (AICO)

2.10.6 มาตรฐานและระบบคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์

ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมของโลก พบว่าผู้บริโภครายใหญ่ของโลกที่มีกำลังซื้อสูงๆ คือ อเมริกา กลุ่มยุโรป(EU) และจีน ในบรรดากลุ่มหลักนี้มีกลุ่มที่มีความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจมากที่สุด คืออเมริกาและกลุ่มยุโรป (EU) ดังนั้นถ้าเราต้องการขายสินค้าให้กับลูกค้ารายใหญ่ของโลกทั้ง 2 รายนี้ เราจึงต้องสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า 2 กลุ่มนี้ สิ่งของลูกค้า 2 กลุ่มนี้ต้องการและพยายามผลักดันให้ผู้ที่จะค้าขายด้วยต้องทำตามก็คือ สิ่งที่เราเรียกว่ามาตรฐานระบบการบริหารคุณภาพ(Quality Management System) โดยมีมาตรฐาน ISO9000 เป็นมาตรฐานที่แพร่หลายและได้รับความนิยมสูงสุด ด้วยระบบเศรษฐกิจที่เปิดเสรีทางการค้าในตลาดโลกและการกำหนดกติกาโดย WTO และ ISO (International Organization for Standardization) ในทุกประเทศจึงใช้มาตรฐานสากลทั้งที่ตัวผลิตภัณฑ์และมาตรฐานระบบการบริหารต่างๆ ดังนั้นประเทศที่จะทำการค้าในตลาดโลกจึงย่อมต้องทำตามกติกาดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

มาตรฐานและระบบคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่เป็นที่ยอมรับใช้ในระดับสากลนิยม คือ

2.10.6.1 ISO 9000

เป็นมาตรฐานสากลสำหรับระบบคุณภาพอันเกี่ยวกับการจัดการด้านคุณภาพ และการประกันคุณภาพ โดยเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญมาตรฐาน ISO 9000 มีข้อกำหนด (Requirements) ที่ระบุให้องค์กรที่จะขอรับการรับรองระบบต้องมี และต้องนำมาประยุกต์ใช้ โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(Continual Improvement)

2.10.6.2 QS 9000

เป็นมาตรฐานที่กำหนดเผยแพร่และบังคับให้โรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนให้กับ BIG 3 (Ford, GM, Chrysler) ดำเนินมาตรฐานระบบ QS 9000ดังนั้นจึงถือเสมือนว่าเป็นมาตรฐานของอเมริกา

2.10.6.3 ISO/TS 16949

เป็นมาตรฐานสากลที่เกิดจาก ISO และมาตรฐานนี้ได้รับการยอมรับจาก BIG 3 และประเทศต่างๆ ที่เป็นมหาอำนาจทางอุตสาหกรรมยานยนต์

2.10.6.4 ISO 14000

เอกสารนี้เป็นเอกสารจัดการสิ่งแวดล้อมเริ่มด้วยผู้บริหารสูงสุดขององค์กรนี้ ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการอย่างจริงจัง และกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมขององค์กรขึ้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานของพนักงานในองค์กร

2.10.6.5 มอก.18000 (มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม)

ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational health and safety management system standards) ตามอนุกรมมาตรฐาน มอก.18000 นี้ กำหนดขึ้นโดยใช้ BS 8800 : Guide to occupational health and safety (OH&S) management systems เป็นแนวทาง และอาศัยหลักการของระบบการจัดการตามอนุกรมมาตรฐาน มอก. 9000/ISO 9000 และมอก. 14000/ISO 14000 เพื่อให้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเข้ากันได้กับระบบการจัดการอื่นๆ ขององค์กร

2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชน จุฑาทิพย์ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสถานีวิจัยประมงทะเล พบว่าขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานส่วน อายุ เพศ การศึกษา หน่วยงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

อรณี บุญประเสริฐ (2519 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของคณานกวดถนนของกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ คณานกวดถนนเขตพญาไท จำนวน 134 คน เป็นการวัดทัศนคติ ความรู้สึก และสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ที่มีผลต่องานว่า ดีหรือไม่ดีมากน้อยเพียงใดเป็นตัวชี้บอกขวัญ ซึ่งมีดัชนีดัชนีนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน เป็นตัวแปรตาม เมื่อทราบขวัญของบุคคลจากการวัดทัศนคติ ความรู้สึกที่มีต่อดัชนีดังกล่าว นำมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ 5 ปัจจัยดังนี้ คือ ความเพียงพอของรายได้ ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือของร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า คณานกวดถนนมีขวัญโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางและจากตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญปรากฏว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับขวัญ

สงวน ช้างฉัตร (2520 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค สูงกว่ากำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญของอาจารย์ในระดับสูง ได้แก่ ศักดิ์ศรีของวิทยาลัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญของอาจารย์ในระดับต่ำได้แก่ อิทธิพลทางด้านวิชาการจากชุมชน และกำลังขวัญของ

อาจารย์ในวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกันตาม เพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอนและรายได้

วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์ (2520 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2519 พบว่า จำนวนครูพลศึกษาทั้งหมด 160 คน มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง ครูพลศึกษาที่มีวุฒิทางพลศึกษาและไม่มีวุฒิทางพลศึกษามีกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษามีค่าค่อนข้างสูงกว่าเล็กน้อยด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญ ส่วนด้านเพศและสถานภาพการสมรส ไม่มีความแตกต่างกับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

อาริยา เพชรรัตน์ (2521 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลประจำจังหวัดภาคใต้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลสตูล ยะลา นราธิวาส และ ปัตตานี โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลกระทบต่อสภาพกำลังขวัญ แลการวิจัยสรุปดังนี้ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์นราธิวาส และผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอื่น ต่างก็มีสภาพกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนของผู้ช่วยพยาบาล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนสถานภาพการสมรส และสถาบันการศึกษาของผู้ช่วยพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

สุรัชย์ ภาณุรักษ์ (2522 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของตัวนักบิน พบว่า ขวัญมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยรายได้ ความยุติธรรมในหน่วยงาน สมรรถภาพของเครื่องบิน ศักดิ์ศรีของอาชีพ สวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญแต่ประการใด

ประยูร เล็กบำรุง (2523 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับกลาง พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ และการศึกษา มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา และยังพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระยะทางจากที่พักมาที่ทำงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา

วิโรจน์ กุลสรร์ศุภกิจ (2523 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัดกับพนักงานธนาคารออมสิน

เพื่อศึกษาลักษณะที่เหมือนและแตกต่างของขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพซึ่งเป็นธนาคารเอกชนกับพนักงานธนาคารออมสินซึ่งเป็นธนาคารของรัฐ และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งเสริมหรือกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้งสองธนาคารอยู่ในระดับสูง หรือต่ำกว่าอย่างไร โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จำนวน 436 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาเป็นจำนวน 410 ฉบับ และใช้คำถามชนิดและตารางต่างๆในการสรุปผล พบว่า ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัดและพนักงานธนาคารออมสิน อยู่ในระดับใกล้เคียงกันโดยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ในธนาคารกรุงเทพจำกัด ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่ายจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ในธนาคารออมสิน ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ และปัจจัยที่มีผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่ายจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บุญญะพัฒน์ จันทรุโธ (2531:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอศึกษาเฉพาะกรณีผู้ได้รับการคัดเลือก เข้าศึกษาอบรมในโรงเรียนปลัดอำเภอรุ่นที่ 1 และ 2 ประจำปีงบประมาณ 2530 ในด้านระดับกำลังขวัญ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้สอบเปลี่ยนงานได้เป็นปลัดอำเภอ และศึกษาปัจจัยบางประการ คือ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ รายได้และระดับการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ไม่พบความสัมพันธ์ว่า อายุมากจะมีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุน้อย ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการมากมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาสูงขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้สูงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

สมศักดิ์ ชุมสาย (2531:บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานเฉพาะกรณีข้าราชการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เพื่อต้องการทราบสภาพหรือระดับกำลังขวัญของข้าราชการ รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจำนวน 10 ตัว ได้แก่ เอกสม เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สนใจเวลาให้ไปใช้ที่ประชุมด้วยค่า กองที่สังกัดเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ยศ ตำแหน่ง จำนวนปีที่ติดชั้นยศ เงินเดือน ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ อายุ และ ระยะเวลารับราชการ กับตัวแปรตาม คือ กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ตัวแปร กองที่สังกัด

ชั้นยศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ จำนวนปีที่ติดชั้นยศ และเวลารับราชการ มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในเชิงบวก แต่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ตัวแปร ระดับเงินเดือน เพศ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

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

ประสิทธิ์ ศรีโมรา (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษากำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานขนส่งจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่ากำลังใจขวัญของเจ้าหน้าที่อยู่ระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดขวัญ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และรายได้ รายจ่าย

จรัล วรพัฒนานันต์ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษากำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาหมวดตระเวนชายแดนภาค 1 พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาหมวดตระเวนชายแดนภาค 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดขวัญทั้ง 11 องค์ประกอบพบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตมีคะแนนต่ำสุด และตัวแปรภูมิหลังของผู้บังคับบัญชามหาวิทยาลัยตระเวนชายแดนภาค 1 ซึ่งได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลดังกล่าวเป็นไปในทิศทางสนับสนุนสมมติฐานในการวิจัย ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ เวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาการผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม บริเวณพื้นที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน

อุบล คล้ายฉิม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งทั้งหมด 128 คนแต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 116 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับกำลังใจขวัญของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับกลางและ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับกำลังใจขวัญ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานคุมประพฤติและตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน ให้ผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบกำลังใจขวัญ พบว่ามีระดับกำลังใจขวัญสูงในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

สถานภาพและการยอมรับนับถือ มีระดับกำลังขวัญปานกลางในด้าน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และมีระดับกำลังขวัญต่ำในด้านสภาพการปฏิบัติงาน 4) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของกำลังขวัญกับกำลังขวัญ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า สถานภาพและการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในระดับกลาง

บุษบา หน้ายคอน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียง และเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามสถานภาพสมรส ประเภทของพยาบาล ขนาดโรงพยาบาล และอายุราชการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.96 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ หาคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีอันดับหนึ่ง คือ ลักษณะของงาน อันดับสองคือ ความสำเร็จในงาน อันดับสามคือ ความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

2. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามสภาพบุคคลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทของพยาบาลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและลักษณะงาน

4. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทขนาดของโรงพยาบาลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จในการทำงาน

5. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุราชการพบว่า พยาบาลที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านนโยบายการบริหาร ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ และพยาบาลที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการยอมรับนับถือและลักษณะของงาน

องอาจ โสรถาวร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้

แบบสอบถาม จำนวน 115 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานโดยรวมแล้ว อยู่ในระดับที่สูงและเมื่อพิจารณาตามปัจจัยแวดล้อมแต่ละด้าน พบว่า ในด้านลักษณะงาน การบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า และการบริหารและนโยบายองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมแล้วมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงในทุกองค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติตามระเบียบและการอุทิศตนเพื่องาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การบริหารและนโยบายองค์กร และโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ การบริหารและนโยบายขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จิรัชติ เจริญศรี (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่ากำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบย่อยของกำลังขวัญคือ ความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชามีคะแนนสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในลักษณะงานมีคะแนนต่ำที่สุด และตัวแปรภูมิหลังของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งได้แก่ อายุ อายุราชการ การศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุมากหรือมีอายุราชการมาก หรือมีระดับการศึกษาต่ำ หรือมีรายได้ต่ำ จะมีกำลังขวัญสูง ในทางตรงข้ามข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุน้อย หรือมีอายุราชการน้อยหรือมีระดับการศึกษาสูง หรือมีรายได้สูงจะมีกำลังขวัญต่ำกว่า ส่วนตัวแปรภูมิฐานะ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่

ณรรฐพล สันตมาศ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล คือ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับชั้น (ซี) และที่พักอาศัย ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของ

พนักงานครูเทศบาล คือ เพศ อัตราเงินเดือน รายได้ของกลุ่มสมรส สภาพทางเศรษฐกิจ สุขภาพในครอบครัว อายุราชการ ระดับชั้นที่ทำการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์ ระยะทางจากที่พักถึงโรงเรียน แผนสิ้นสุดการทำงานและงานที่อยากจะทำ

สมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเกี่ยวกับความรู้สึกใน 10 ด้าน อันมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าขวัญกำลังใจในภาพรวม และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจอยู่ระดับสูง เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจกับระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในปัจจุบันส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ คือ การศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับชั้นโท และชั้นเอก มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานระดับชั้น พ.1 และ พ.2 และชั้นตรี พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงานมากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงานน้อยกว่า

ไกรศักดิ์ ขงกุลวณิช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1) เพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเพศชายในด้านความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) พนักงานกลุ่มที่สมรสแล้วมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่เป็นโสด ในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน

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

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

กรกต มีเซาว์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 76 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-Test และ One-Way ANOVA ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัญหาการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทยในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีปัญหาการดำเนินงานเรียงจากปัญหามากที่สุดไปถึ้น้อยสุด โดยปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลางมีดังนี้ คือ (1) ผลกระทบจากสภาวะแวดล้อมภายนอก (2) ด้านการตลาด (3) ด้านการผลิต และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยคือด้านการเงิน

2. การเปรียบเทียบลักษณะของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์กับปัญหาในการดำเนินงาน พบว่า ผู้ประกอบการผลิตที่มีขนาดของกิจการ และประเภทของยานยนต์ที่แตกต่างกันมีปัญหาในการดำเนินงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ประกอบการผลิตที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ระยะเวลาการดำเนินงานที่แตกต่างกันมีปัญหาในการดำเนินงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทย พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ของไทยอยู่ในตำแหน่งที่เป็นจุดแข็ง และไม่เป็นโอกาสและอุปสรรค โดยเฉพาะด้านการผลิตและด้านการเงินที่อยู่ในตำแหน่งที่ค่อนข้างเป็นจุดแข็ง ส่วนด้านการตลาดอยู่ในตำแหน่งที่ไม่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน และด้านกฎหมาย การเมืองและนโยบายของรัฐ ด้านสถานะเศรษฐกิจและคู่แข่งด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี อยู่ในตำแหน่งที่ไม่เป็นโอกาสและอุปสรรค แล้วถ้าหากนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนถ่วงน้ำหนัก พบว่าผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ของไทยอยู่ในตำแหน่งที่เป็นจุดแข็ง และมีโอกาสมาก

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์(ประเทศไทย) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การกำหนดค่าตัวแปร
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติการอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำนวนทั้งหมด 30,852 คน ซึ่งมีการกระจายอยู่ทั่วประเทศไทย (ที่มา : รายชื่อโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 19 มกราคม 2550)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้นั้น ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2542:5) คือ

$$n = N / (1 + Ne^2) \quad (3.1)$$

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากรโดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 30,852 คน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าจากการคำนวณตามสูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = 30,852 / (1 + (30,852 \times 0.05^2))$$

ได้ค่ากลุ่มตัวอย่าง คือ 394.88 คน หรือประมาณ 395 ราย จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะถูกส่งไปให้ประชากรที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ตอบทางไปรษณีย์ (By Mail Method) โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์

2. จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างแบบสอบถามซึ่งมีเค้าโครงมาจากงานวิจัย ของ ไกรศักดิ์ ชงกุลวณิช เรื่อง “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสตีลคอร์ดจำกัด” จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติการอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ได้แก่ ขนาดของกิจการ (ขนาดของเงินลงทุน) ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประเภทของยานยนต์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ในด้านต่าง ๆ 10 ด้าน เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีของริน ลิเคิร์ต (Rensis Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 :107-108) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ

มากที่สุด

กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 5 คะแนน

มาก

กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 4 คะแนน

ปานกลาง

กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 3 คะแนน

น้อย

กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 2 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้อยที่สุด

กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 1 คะแนน

แบบสอบถามเกี่ยวกับความความคิดเห็น 10 ด้าน อันมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) มีดังต่อไปนี้

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

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 จัดพิมพ์แบบสอบถาม ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังได้กล่าวข้างต้นและนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (ดังตารางที่ 3.1) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การกำหนดค่าของตัวแปร

ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบทดสอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าของตัวแปรมาตรวัดของลิเคิร์ต(Likert Scale)โดยแบ่งระดับปัญหาเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:107-108)

คะแนนเฉลี่ย 4.500 - 5.000	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับขวัญกำลังใจสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.500 - 4.499	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับขวัญกำลังใจสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.500 - 3.499	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.500 - 2.499	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับขวัญกำลังใจต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.000 - 1.499	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึง การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง การกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษาว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ขึ้นอยู่กับตัวแปรใดเป็นสำคัญ โดยมีวิธีการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมา
2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดย

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลและลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติการอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าร้อยละ (Percentage) ของตัวแปร

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประเภทของยานยนต์ โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test และทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ภายหลังจากนั้นได้ทำการทดสอบความแปรปรวนด้วยวิธี Least Significant Difference สำหรับการเปรียบเทียบของสามกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระจากกัน

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของข้อมูลปลายเปิด (Open ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.7.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติการอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.2)$$

3.7.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 ที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ไม่ควรนำค่าที่ต่างกัน ถือว่าห้ามมิให้ค้นปองเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ในด้านต่างๆ ซึ่ง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-142)

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

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

3.7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 143)

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

เมื่อ	S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.7.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงข้อมูลส่วนบุคคล และลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติการอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์(ประเทศไทย) ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประเภทของยานยนต์ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.7.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (Independent t-test) คือ เพศ และประเภทของยานยนต์กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจ

ในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (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 $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

เมื่อ

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

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

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานในชั้นเรียนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา $n_1 - 1$ ต้อง $n_2 - 1$ เข้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า 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

สมมติฐานสถิติ

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

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 $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.7.2.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-way ANOVA

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี 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)

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

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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 คือ จำนวนกลุ่ม

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

4. 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

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

3.7.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณี ที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

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 หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.3 คือ

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนองค์กร ได้แก่ ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประเภทของยานยนต์มีผลต่อ	
สมมติฐานที่ 2.1 ขนาดของกิจการในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.2 ระยะเวลาในการดำเนินงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.4 ประเภทของยานยนต์ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการที่ได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทย จำนวน 395 ราย มีพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทยให้ความร่วมมือตอบกลับมาเป็นจำนวน 282 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.39 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงใช้ข้อมูลจำนวนนี้ในการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติการอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประเภทของยานยนต์

4.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ใน 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร ในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน

4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดที่ถามถึงความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบ

ความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประเภทของยานยนต์ โดยมีการนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	134	47.5
หญิง	148	52.5
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.5 และเพศชายจำนวน 134 รายคิดเป็นร้อยละ 47.5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	38	13.5
25 - 30 ปี	120	42.5
มากกว่า 30 – 35 ปี	58	20.6
มากกว่า 35 ปี	66	23.4
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25- 30 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ลำดับต่อมาเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 – 35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และกลุ่มที่อายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	17.0
ปริญญาตรี	193	68.5
สูงกว่าปริญญาตรี	41	14.5
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงมามีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	189	67.0
สมรส	89	31.6
หย่า/ม้าย/แยกกันอยู่	4	1.4
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาสถานภาพสมรสมี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และมีสถานภาพ หย่า/ม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	53	18.8
2-5 ปี	120	42.6
มากกว่า 5-8 ปี	24	8.5
มากกว่า 8 ปี	85	30.1
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ลำดับต่อมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ในการปฏิบัติงาน

รายได้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	21	7.4
10,000-25,000 บาท	166	58.9
มากกว่า 25,000 บาท	95	33.7
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คนส่วนใหญ่มีรายได้ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10,000-25,000 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และกลุ่มที่รายได้ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	17	6.0
ขนาดกลาง	39	13.8
ขนาดใหญ่	226	80.2
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการที่เป็นกิจการขนาดใหญ่ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 รองลงมาเป็นกิจการขนาดกลางจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และกิจการขนาดเล็กมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการ
ดำเนินงาน

ระยะเวลาในการดำเนินงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	5	1.8
5 – 10 ปี	43	15.2
มากกว่า 10 – 15 ปี	46	16.3
มากกว่า 15 – 20 ปี	43	15.2
มากกว่า 20 ปี	145	51.5
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำนวน จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมามีระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ระหว่างมากกว่า 10 – 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ลำดับต่อมา มีระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 15 – 20 ปี จำนวน 43 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และมีระยะเวลาในการดำเนินงาน อยู่ในช่วงต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรูปแบบความเป็นเจ้าของ
ธุรกิจ

รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าของคนเดียว	35	12.4
ห้างหุ้นส่วน	0	0.00
บริษัทจำกัด	247	87.6
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่ส่วนใหญปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการมีรูปแบบความเป็นเจ้าของกิจการแบบบริษัทจำกัด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 87.6 และรูปแบบความเป็นเจ้าของกิจการแบบเจ้าของคนเดียว จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ในขณะที่รูปแบบความเป็นเจ้าของแบบห้างหุ้นส่วน ไม่มี

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของยานยนต์

ประเภทของยานยนต์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รถยนต์	213	75.5
รถจักรยานยนต์และ รถสามล้อเครื่อง	69	24.5
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่ผลิตรถยนต์ (รถยนต์นั่งส่วนบุคคล รถแวน รถปิกอัพ รถบัส รถบรรทุก รถดับเพลิง และรถพ่วง) จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 และผลิตรถจักรยานยนต์และรถสามล้อเครื่อง (รถจักรยานยนต์ และรถสามล้อเครื่อง (รถตุ๊กๆ)) จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ใน 10 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คน ใน 10 ด้าน โดยวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเป็นรายข้อ รายองค์ประกอบของแต่ละด้าน ได้ผลการศึกษาดังนี้

4.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ทานปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จตามความต้องการของบริษัท	3.617	0.633	สูง	2

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
2. ท่านสามารถใช้สติปัญญา แก้ไขปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำได้ผลสำเร็จ	3.684	0.622	สูง	1
3. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน	3.432	0.678	ปานกลาง	4
4. ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติในบริษัท	3.500	0.731	สูง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.558	0.529	สูง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับ สูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.558 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.529 เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในด้านความสำเร็จในการทำงานในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงถึงปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถใช้สติปัญญา แก้ไขปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำได้ผลสำเร็จ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ สูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.684 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.622

ลำดับที่ 2 ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จตามความต้องการของบริษัท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ สูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.617 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.633

ลำดับที่ 3 ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติในบริษัท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ สูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.500 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.731

นอกจากนี้ ลำดับที่ 4 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.432 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678

4.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์คะแนนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังแสดงในตารางที่ 4.12 มีดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.497	0.627	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับการยกย่องเชื่อถือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.440	0.729	ปานกลาง	3
3. เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.468	0.736	ปานกลาง	2
4. ท่านรับเชิญเข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในงานที่ท่านมีความสามารถ	3.128	0.888	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.383	0.580	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.383 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.580 เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ **ปานกลาง** โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.497 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.627

ลำดับที่ 2 เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานจากท่าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ **ปานกลาง** โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.468 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.736

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการยกย่องเชื่อถือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.440 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.729

ลำดับที่ 4 ท่านรับเชิญเข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆในงานที่ท่านมีความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.128 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.888

4.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ประกอบยานยนต์ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.13 มีดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมตามความรู้ ความสามารถ	2.985	0.868	ปานกลาง	4
2. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าตำแหน่งหน้าที่อื่นในระดับเดียวกัน	3.056	0.895	ปานกลาง	1"
3. บริษัทสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อให้พนักงานเรียนรู้งาน ได้เพิ่มมากขึ้น	3.042	1.011	ปานกลาง	3
4. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.056	0.891	ปานกลาง	1"
ค่าเฉลี่ยรวม	3.035	0.751	ปานกลาง	

“ หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ลึกซึ้งยิ่งขึ้นให้คิดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปานกลาง
โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.035 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดย

พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.751 เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าตำแหน่งหน้าที่อื่นในระดับเดียวกันและท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.056 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.895 และ 0.891 ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 บริษัทสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อให้พนักงานเรียนรู้งานได้เพิ่มมากขึ้น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.042 และการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.011

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ตามความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.985 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.868

4.2.4 ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.14 มีดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน

ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านพอใจในความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับความรู้ความสามารถ	3.273	0.817	ปานกลาง	4
2. ท่านพอใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงาน	3.383	0.823	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
3. ท่านพอใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่นๆ	3.329	0.818	ปานกลาง	3
4. ท่านพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายความสามารถให้อยากทำ	3.372	0.884	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.339	0.703	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.339 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.703 เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.383 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.823

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เนื่องจากการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.372 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่นๆ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.329 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจในความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.273 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.817

4.2.5 ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์คะแนนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ประกอบยานยนต์ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ดังแสดงในตารางที่ 4.15 มีดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ

ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านเห็นว่า ปริมาณงาน ในหน้าที่รับผิดชอบของท่าน เหมาะสมกับความสามารถ	3.266	0.766	ปานกลาง	3
2. ท่านให้ความร่วมมือ หากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา ร้องขอ	3.989	0.639	สูง	1
3. มีความชัดเจนของงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก บริษัท	3.230	0.888	ปานกลาง	4
4. มีอิสระในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.351	0.893	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.459	0.569	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.459 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.569 เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในด้านความรู้สึก ในการรับผิดชอบในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงถึงปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านให้ความร่วมมือ หากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาร้องขอ มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ สูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.989 และการกระจาย ของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.639

อันดับที่ 2 มีอิสระในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า เท่ากับ 3.351 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมี ค่าเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นว่าปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสมกับความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.266 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.766

ลำดับที่ 4 มีความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.230 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.888

4.2.6 ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์คะแนนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ดังแสดงในตารางที่ 4.16 มีดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	n = 282		ระดับขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูง	3.570	0.906	สูง	1
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ	3.368	0.979	ปานกลาง	2
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงาน เป็นการส่วนตัว	3.290	0.998	ปานกลาง	3
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	3.156	1.003	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.346	0.849	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.346 และการกระจาย

ของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.849 เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงถึงปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ สูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.570 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.906

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.368 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.979

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.290 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.998

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.156 และการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.003

4.2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์คะแนนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดังแสดงในตารางที่ 4.17 มีดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.131	0.951	ปานกลาง	4
2. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหารในโอกาสต่างๆ	3.273	1.015	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
3. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	3.634	0.829	สูง	1
4. ผลงานในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานออกมาดีเป็นที่น่าพอใจ	3.574	0.677	สูง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.403	0.669	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.403 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.669 เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงถึงปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ สูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.634 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 2 ผลงานในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานออกมาดีเป็นที่น่าพอใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ สูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.574 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.677

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหารในโอกาสต่างๆ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.273 และการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.015

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.131 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.951 การค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.8 ด้านความพึงพอใจในรายได้

ผลการวิเคราะห์คะแนนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความพึงพอใจในรายได้ ดังแสดงในตารางที่ 4.18 มีดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความพึงพอใจในรายได้

ด้านความพึงพอใจในรายได้	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.943	0.811	ปานกลาง	3
2. ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ	3.255	0.871	ปานกลาง	1
3. ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ รวมทั้งได้รับสิทธิ ค่าเบี่ยงค่างาน ค่าเช่าที่พัก	3.209	0.890	ปานกลาง	2
4. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว	2.886	0.889	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.073	0.691	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในรายได้ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.073 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.691 เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในด้านความพึงพอใจในรายได้ในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ **ปานกลาง** โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.255 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

อันดับที่ 2 ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน นอกพื้นที่ รวมทั้งได้รับสิทธิ ค่าเบี่ยงค่างาน ค่าเช่าที่พัก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ **ปานกลาง** โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.209 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

ลำดับที่ 3 เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.943 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

ลำดับที่ 4 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.886 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.889

4.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.19 มีดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพที่ส่งเสริมการทำงาน	3.344	0.776	ปานกลาง	1
2. ที่ทำงานของท่านถูกจัดให้อยู่เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.205	0.813	ปานกลาง	3
3. ในที่ทำงานของท่านการจัดโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นระเบียบ	3.184	0.831	ปานกลาง	4
4. มีการจัดอุปกรณ์สำหรับทำงานให้พร้อมใช้งานเสมอ	3.244	0.782	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.244	0.659	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.244 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.659 เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ลดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพที่ส่งเสริมการทำงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.344 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ลำดับที่ 2 มีการจัดอุปกรณ์สำหรับทำงานให้พร้อมใช้งานเสมอ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.244 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782

ลำดับที่ 3 ที่ทำงานของท่านถูกจัดให้อยู่เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับลักษณะงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.205 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.813

ลำดับที่ 4 ในที่ทำงานของท่านการจัดโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นระเบียบ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.184 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

4.2.10 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.20 มีดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	n = 282		ระดับขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. กิจกรรมมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมั่นคง ไม่เล็ดล้ามกิจการหรือข้อตกลงกับพนักงานไปง่าย ๆ	3.687	0.792	สูง	1
2. งานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่มั่นคงถาวร ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกออกจากงานได้ง่าย ๆ	3.592	0.762	สูง	2
3. ท่านไม่มีความกังวลใจในเรื่องที่อาจให้ถูกออกจากงานหากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา	3.432	0.824	ปานกลาง	3
4. มีหน่วยรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ และมีหลักปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	3.209	0.869	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
ค่าเฉลี่ยรวม	3.480	0.573	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.480 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.573 เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงถึงปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 กิจการมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมั่นคง ไม่เลิกล้มกิจการหรือข้อตกลงกับพนักงานไปง่าย ๆ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ สูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.687 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.792

ลำดับที่ 2 งานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่มั่นคงถาวร ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกออกจากงาน ใ้ได้ง่าย ๆ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ สูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.592 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.762

ลำดับที่ 3 ท่านไม่มีความกังวลใจในเรื่องที่อาจให้ถูกออกจากงาน หากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.432 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 4 มีหน่วยรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ และมีหลักปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.209 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

เอกสารนี้ 4.2.11 สรุปขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ออกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน

ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานที่ปฏิบัติการอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.21 มีดังนี้

ตารางที่ 4.21 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ของพนักงานที่ปฏิบัติการอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในแต่ละด้านทั้ง 10 ด้านในภาพรวม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม	n = 282		ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.558	0.529	สูง	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.383	0.580	ปานกลาง	5
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.035	0.751	ปานกลาง	10
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.339	0.703	ปานกลาง	7
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.459	0.569	ปานกลาง	3
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.346	0.849	ปานกลาง	6
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.403	0.669	ปานกลาง	4
8. ความพึงพอใจในรายได้	3.073	0.691	ปานกลาง	9
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.244	0.659	ปานกลาง	8
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.480	0.573	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.335	0.436	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.21 พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยรวมของทุกด้านทั้ง 10 ด้านเท่ากับ 3.335 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.436 และเมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ขวัญกำลังใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ สูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.558

ลำดับที่ 2 ขวัญกำลังใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.480

ลำดับที่ 3 ขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.459

ลำดับที่ 4 ขวัญกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.403

ลำดับที่ 5 ขวัญกำลังใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.383

ลำดับที่ 6 ขวัญกำลังใจด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.346

ลำดับที่ 7 ขวัญกำลังใจด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.339

ลำดับที่ 8 ขวัญกำลังใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.244

ลำดับที่ 9 ขวัญกำลังใจด้านความพึงพอใจในรายได้ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.073

ลำดับที่ 10 ขวัญกำลังใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.035

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร ในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.3.1 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพศ		p-value
	ชาย n = 134 \bar{X}	หญิง n = 148 \bar{X}	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.531	3.582	0.419
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.371	3.393	0.748
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.061	3.011	0.580
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.414	3.272	0.090
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.501	3.420	0.233
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.419	3.280	0.169
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.477	3.336	0.076
8. ความพึงพอใจในรายได้	3.175	2.981	0.018*
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.326	3.170	0.047*
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.507	3.456	0.453
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.381	3.293	0.089

* ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยใช้วิธี t-test โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 10 ด้าน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.089 มากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิงเป็น 3.381 และ 3.293 ตามลำดับ

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.419, 0.748, 0.580, 0.090, 0.233, 0.169, 0.076 และ 0.453 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกันมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิงในด้านความสำเร็จในการทำงานเป็น 3.531 และ 3.272 การได้รับการยอมรับนับถือเป็น 3.371 และ 3.393 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็น 3.061 และ 3.011 ความพึงพอใจในตำแหน่งงานเป็น 3.414 และ 3.272 ความรู้สึกในการรับผิดชอบ เป็น 3.501 และ 3.420 ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา เป็น 3.419 และ 3.280 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็น 3.477 และ 3.336 และความมั่นคงปลอดภัยเป็น 3.507 และ 3.456 ตามลำดับ

ในด้านความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ค่า p-value มีค่า 0.018 และ 0.047 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกันมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิงในด้านความพึงพอใจในรายได้เป็น 3.175 และ 2.981 และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3.326 และ 3.170 ตามลำดับ

4.3.2 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีอายุต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่อนุญาตไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	อายุ				F	p-value
	ต่ำกว่า 25 ปี n = 38 \bar{X}	ระหว่าง 25-30 ปี n = 120 \bar{X}	มากกว่า 30-35 ปี n = 58 \bar{X}	มากกว่า 35 ปี n = 66 \bar{X}		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.546	3.460	3.547	3.753	4.554	0.004**
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.414	3.275	3.409	3.537	3.102	0.027*
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง งาน	3.236	2.900	2.956	3.234	4.102	0.007**
4. ความพึงพอใจในตำแหน่ง งาน	3.348	3.308	3.258	3.462	1.005	0.391
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.407	3.412	3.469	3.564	1.129	0.338
6. ความพึงพอใจในการ ปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.513	3.358	3.245	3.318	0.790	0.500
7. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.539	3.447	3.349	3.291	1.448	0.229
8. ความพึงพอใจในรายได้	3.118	2.991	3.116	3.159	1.025	0.382
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.355	3.212	3.245	3.238	0.451	0.717
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	3.565	3.495	3.500	3.386	0.925	0.429
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม	3.407	3.288	3.312	3.397	1.308	0.272

* ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานใช้วิธี One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำแนกตามอายุ ได้แก่ ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 30 ปี มากกว่า 30- 35 ปี และมากกว่า 35 ปี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 10 ด้าน พบว่าค่า p- value มีค่า 0.272 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ

พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือพบว่าค่า p-value มีค่า 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.004 และ 0.007 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.391, 0.338, 0.500, 0.229, 0.382, 0.717 และ 0.429 ตามลำดับซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กรณีมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 จะใช้วิธี LSD หรือ Least Significant Difference เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.24 ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงาน ที่มีอายุที่ต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p- value			
				1	2	3	4
ความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.414	1	-	0.376	0.990	0.050
	25 – 30 ปี	3.275	2	-	-	0.296	0.000**
	มากกว่า 30– 35 ปี	3.409	3	-	-	-	0.028*
	มากกว่า 35 ปี	3.537	4	-	-	-	-
การได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 25 ปี	3.414	1	-	0.193	0.967	0.292
	25 – 30 ปี	3.275	2	-	-	0.144	0.003**
	มากกว่า 30– 35 ปี	3.409	3	-	-	-	0.215
	มากกว่า 35 ปี	3.537	4	-	-	-	-
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.414	1	-	0.015*	0.071	0.989
	25 – 30 ปี	3.275	2	-	-	0.631	0.003**
	มากกว่า 30– 35 ปี	3.409	3	-	-	-	0.038*
	มากกว่า 35 ปี	3.537	4	-	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30– 35 ปีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการ

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30– 35 ปีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา				
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 48 \bar{X}	ปริญญาตรี n = 193 \bar{X}	สูงกว่า ปริญญาตรี n = 41 \bar{X}	F	p-value
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.479	3.566	3.615	0.799	0.451
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.229	3.402	3.469	2.278	0.104
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.974	3.059	2.993	0.321	0.725
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.338	3.354	3.268	0.255	0.775
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.447	3.472	3.408	0.225	0.799
6. ความพึงพอใจในการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	3.317	3.347	3.378	0.056	0.946

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ขั้วศูนย์กลางใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา				F	p-value
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 48 \bar{X}	ปริญญาตรี n = 193 \bar{X}	สูงกว่า ปริญญาตรี n = 41 \bar{X}			
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.380	3.410	3.396	0.042	0.959	
8. ความพึงพอใจในรายได้	3.099	3.093	2.951	0.751	0.473	
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.203	3.272	3.164	0.562	0.571	
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	3.354	3.522	3.432	1.825	0.163	
ขั้วศูนย์กลางใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม	3.284	3.352	3.311	0.537	0.585	

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานใช้วิธี One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขั้วศูนย์กลางใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 10 ด้าน พบว่าค่า p-value มีค่า 0.585 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับขั้วศูนย์กลางใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.451, 0.104, 0.725, 0.775, 0.799, 0.946, 0.959, 0.473, 0.571 และ 0.163 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขั้วศูนย์กลางใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจใน

รายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3.4 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน โดยวิธี t-test

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพการสมรส		p-value
	โสด n = 189 \bar{X}	สมรส n = 89 \bar{X}	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.511	3.660	0.029*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.302	3.567	0.000**
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.968	3.165	0.039*
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.261	3.494	0.009**
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.391	3.578	0.009**
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.336	3.373	0.729
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.395	3.418	0.788
8. ความพึงพอใจในรายได้	2.974	3.280	0.000**
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.170	3.393	0.008**
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.465	3.516	0.485
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.280	3.447	0.002**

* ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสมรส โดยใช้วิธี t-test โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 10 ด้าน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.002 น้อยกว่า 0.01 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสมรสเป็น 3.280 และ 3.447 ตามลำดับ

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้าน คือความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.729, 0.788 และ 0.485 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสมรส ในด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาเป็น 3.336 และ 3.373 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็น 3.395 และ 3.418 และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็น 3.465 และ 3.516 ตามลำดับ

ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานพบว่า ค่า p-value มีค่า 0.029 และ 0.039 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสมรสในด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็น 3.511 และ 3.660 และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็น 2.968 และ 3.165 ตามลำดับ และในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.000, 0.009, 0.009, 0.000 และ 0.008 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสมรสในด้านได้รับการยอมรับนับ

ถือ เป็น 3.302 และ 3.567 ความพึงพอใจในตำแหน่งงานเป็น 3.261 และ 3.494 ความรู้สึกในการ
รับผิดชอบเป็น 3.391 และ 3.578 ความพึงพอใจในรายได้เป็น 2.974 และ 3.280 และสภาพแวดล้อม
ในการทำงานเป็น 3.170 และ 3.393 ตามลำดับ

4.3.5 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				F	p-value
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-5 ปี	มากกว่า 5-8 ปี	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป		
	n = 53 \bar{X}	n = 120 \bar{X}	n = 24 \bar{X}	n = 85 \bar{X}		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.391	3.510	3.635	3.708	4.728	0.003**
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.207	3.343	3.697	3.458	4.833	0.003**
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.212	2.831	3.322	3.132	5.864	0.001**
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.259	3.293	3.666	3.361	2.184	0.090
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.363	3.420	3.656	3.517	1.956	0.121
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.523	3.304	3.531	3.244	1.669	0.174
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.533	3.427	3.718	3.200	5.345	0.001**
8. ความพึงพอใจในรายได้	3.103	2.989	3.239	3.126	1.254	0.291

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				F	p-value
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-5 ปี	มากกว่า 5-8 ปี	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป		
	n = 53 \bar{X}	n = 120 \bar{X}	n = 24 \bar{X}	n = 85 \bar{X}		
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.363	3.145	3.489	3.241	2.620	0.051
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.594	3.468	3.593	3.394	1.683	0.171
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม	3.357	3.275	3.557	3.341	2.941	0.034*

* ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานใช้วิธี One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุงานต่ำกว่า 2 ปี 2-5 ปี อายุงานมากกว่า 5-8 ปี และอายุงานมากกว่า 8 ปี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 10 ด้าน พบว่าค่า p-value มีค่า 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.003, 0.003, 0.001 และ 0.001 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.090, 0.121, 0.174, 0.291, 0.051 และ 0.171 ตามลำดับซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาใน

การปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ ในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กรณีมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 จะใช้วิธี LSD หรือ Least Significant Difference เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.28 ดังนี้

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงาน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และรวมทุกด้าน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p- value			
				1	2	3	4
ความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	3.391	1	-	0.166	0.057	0.001**
	2-5 ปี	3.510	2	-	-	0.282	0.007**
	มากกว่า 5-8 ปี	3.635	3	-	-	-	0.541
	มากกว่า 8 ปี	3.708	4	-	-	-	-
การได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 2 ปี	3.207	1	-	0.147	0.001**	0.012*
	2-5 ปี	3.343	2	-	-	0.006**	0.154
	มากกว่า 5-8 ปี	3.697	3	-	-	-	0.070
	มากกว่า 8 ปี	3.458	4	-	-	-	-
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	3.533	1	-	0.002**	0.540	0.534
	2-5 ปี	3.275	2	-	-	0.003**	0.004**
	มากกว่า 5-8 ปี	3.409	3	-	-	-	0.261
	มากกว่า 8 ปี	3.537	4	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p- value			
				1	2	3	4
ความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 2 ปี	3.414	1	-	0.327	0.249	0.004
	2-5 ปี	3.427	2	-	-	0.047*	0.015*
	มากกว่า 5-8 ปี	3.718	3	-	-	-	0.001**
	มากกว่า 8 ปี	3.200	4	-	-	-	-
รวมทุกด้าน	ต่ำกว่า 2 ปี	3.357	1	-	0.252	0.060	0.832
	2-5 ปี	3.275	2	-	-	0.004**	0.284
	มากกว่า 5-8 ปี	3.557	3	-	-	-	0.031*
	มากกว่า 8 ปี	3.341	4	-	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่าในภาพรวม พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุงานมากกว่า 5-8 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-8 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี และระหว่าง 2-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี และระหว่าง 2-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-8 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่าง

จากพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี อายุงานมากกว่า 5-8 และอายุงานมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุงานมากกว่า 5-8 และอายุงานมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-8 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

4.3.6 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	รายได้ในการปฏิบัติงาน			F	p- value
	ต่ำกว่า 10,000 บาท n = 21 \bar{X}	10,000 - 25,000 บาท n = 166 \bar{X}	มากกว่า 25,000 บาท n = 95 \bar{X}		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.226	3.594	3.568	4.670	0.010*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.011	3.387	3.457	5.249	0.006**
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.690	3.006	3.163	3.786	0.024*
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.035	3.337	3.410	2.469	0.087
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.392	3.457	3.476	0.185	0.832
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.250	3.352	3.357	0.147	0.863

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	รายได้ในการปฏิบัติงาน				
	ต่ำกว่า 10,000 บาท n = 21 \bar{X}	10,000 - 25,000 บาท n = 166 \bar{X}	มากกว่า 25,000 บาท n = 95 \bar{X}	F	p- value
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.131	3.424	3.426	1.893	0.153
8. ความพึงพอใจในรายได้	2.523	3.052	3.231	9.762	0.000**
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.095	3.209	3.339	1.770	0.172
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.309	3.445	3.578	2.673	0.071
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม	3.068	3.329	3.403	5.271	0.006**

* ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานใช้วิธี One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำแนกตามรายได้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-25,000 บาท และรายได้มากกว่า 25,000 บาท โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 10 ด้าน พบว่าค่า p-value มีค่า 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.010 และ 0.024 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในรายได้ พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.006 และ 0.000 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในรายได้ แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่า p- value มีค่า 0.087, 0.832, 0.863, 0.153, 0.172 และ 0.071 ตามลำดับซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กรณีมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีค่า p- value น้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 จะใช้วิธี LSD หรือ Least Significant Difference เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงาน ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในรายได้ และรวมทุกด้าน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	รายได้ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p- value		
				1	2	3
ความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.226	1	-	0.003**	0.007**
	10,000-25,000 บาท	3.594	2	-	-	0.694
	มากกว่า 25,000 บาท	3.568	3	-	-	-
การได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.011	1	-	0.005**	0.001**
	10,000-25,000 บาท	3.387	2	-	-	0.336
	มากกว่า 25,000 บาท	3.457	3	-	-	-
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.690	1	-	0.068	0.009**
	10,000-25,000 บาท	3.006	2	-	-	0.102
	มากกว่า 25,000 บาท	3.163	3	-	-	-

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	รายได้ในการ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p- value		
				1	2	3
ความพึงพอใจ ในรายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.523	1	-	0.001**	0.000**
	10,000-25,000 บาท	3.052	2	-	-	0.039*
	มากกว่า 25,000 บาท	3.231	3	-	-	-
รวมทุกด้าน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.068	1	-	0.009**	0.001**
	10,000-25,000 บาท	3.329	2	-	-	0.183
	มากกว่า 25,000 บาท	3.403	3	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่าในภาพรวม พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,000-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,000-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,000-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน และด้าน

ความพึงพอใจในรายได้ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ระหว่าง 10,000-25,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,000-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนองค์กร ได้แก่ ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประเภทของยานยนต์มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.3.7 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของกิจการต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ขนาดของกิจการในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของกิจการต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดของกิจการ				
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	F	p- value
	n = 17	n = 39	n = 226		
\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.426	3.435	3.589	1.981	0.140
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.411	3.275	3.399	0.778	0.461
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.088	2.852	3.063	1.353	0.260
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.176	3.282	3.361	0.698	0.498
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.455	3.442	3.462	0.021	0.979

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ขั้วยู่ก่าล่งใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดของกิจการ				
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	F	p- value
	n = 17 \bar{X}	n = 39 \bar{X}	n = 226 \bar{X}		
6. ความพึงพอใจในการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	3.411	3.109	3.382	1.790	0.169
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.426	3.141	3.446	3.549	0.030*
8. ความพึงพอใจในรายได้	2.926	2.717	3.146	7.073	0.001**
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.250	3.057	3.276	1.845	0.160
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.264	3.250	3.536	5.619	0.004**
ขั้วยู่ก่าล่งใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.287	3.158	3.369	4.066	0.018*

* ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานใช้วิธี One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขั้วยู่ก่าล่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำแนกตามขนาดของกิจการ ได้แก่ กิจการขนาดเล็ก กิจการขนาดกลาง และกิจการขนาดใหญ่ โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 10 ด้าน พบว่าค่า p- value มีค่า 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีขนาดของกิจการแตกต่างกันจะมีระดับขั้วยู่ก่าล่งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า p- value มีค่า 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีขนาดของกิจการแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขั้วยู่ก่าล่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความพึงพอใจในรายได้ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่า p- value มีค่า 0.001 และ 0.004 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีขนาดของกิจการแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขั้วยู่ก่าล่งใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในรายได้ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจใน

ตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.140, 0.461, 0.260, 0.498, 0.979, 0.169 และ 0.160 ตามลำดับซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีขนาดของกิจการแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กรณีมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 จะใช้วิธี LSD หรือ Least Significant Difference เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีขนาดของกิจการแตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีขนาดของกิจการที่ต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและรวมทุกด้าน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดของกิจการ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ขนาดเล็ก	3.426	1	-	0.140	0.903
	ขนาดกลาง	3.141	2	-	-	0.008**
	ขนาดใหญ่	3.446	3	-	-	-
ความพึงพอใจในรายได้	ขนาดเล็ก	2.926	1	-	0.290	0.198
	ขนาดกลาง	2.717	2	-	-	0.000**
	ขนาดใหญ่	3.146	3	-	-	-
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ขนาดเล็ก	3.264	1	-	0.929	0.056
	ขนาดกลาง	3.250	2	-	-	0.004**
	ขนาดใหญ่	3.536	3	-	-	-

ตารางที่ 4.32(ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดของกิจการ	\bar{X}	กลุ่มที่	p- value		
				1	2	3
รวมทุกด้าน	ขนาดเล็ก	3.287	1	-	0.307	0.450
	ขนาดกลาง	3.158	2	-	-	0.005**
	ขนาดใหญ่	3.369	3	-	-	-

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่าในภาพรวม พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีกิจการขนาดกลาง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกิจการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีกิจการขนาดกลาง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกิจการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความพึงพอใจในรายได้ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีกิจการขนาดกลาง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกิจการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีกิจการขนาดกลาง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกิจการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

4.3.8 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใด **สมมติฐานที่ 2.2** ระยะเวลาในการดำเนินงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ปัญหาการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินงาน					F	p-value
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10-15 ปี	มากกว่า 15-20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
	n = 5 \bar{X}	n = 43 \bar{X}	n = 46 \bar{X}	n = 43 \bar{X}	n = 145 \bar{X}		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.450	3.511	3.652	3.523	3.556	0.542	0.705
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.650	3.447	3.413	3.360	3.351	0.548	0.701
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.050	3.284	2.978	2.965	3.000	1.435	0.222
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.400	3.505	3.353	3.232	3.315	0.904	0.462
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.300	3.657	3.380	3.284	3.482	2.746	0.029*
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.100	3.564	3.233	3.244	3.356	1.177	0.321
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.450	3.500	3.451	3.279	3.394	0.662	0.619
8. ความพึงพอใจในรายได้	3.050	3.325	3.016	3.052	3.024	1.720	0.146
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.450	3.447	3.282	3.110	3.205	1.774	0.134
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.450	3.534	3.451	3.407	3.496	0.333	0.856
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.338	3.480	3.324	3.248	3.321	1.678	0.155

* ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานใช้วิธี One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินงานได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี มากกว่า 10 – 15 ปี มากกว่า 15 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 10 ด้าน พบว่าค่า p-value มีค่าไม่ต่ำกว่าค่าหนึ่ง ซึ่งคือเกณฑ์ปฏิเสธข้อสมมติฐานว่างถึงค่าของเอกสารทดลองที่มีการนำไปใช้ 0.155 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

ประกอบยานยนต์ ที่มีขนาดของกิจการแตกต่างกันจะมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้าน คือ ความรู้สึกในการรับผิดชอบ พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.705, 0.701, 0.222, 0.462, 0.321, 0.619, 0.146, 0.134 และ 0.856 ตามลำดับซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กรณีมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 จะใช้วิธี LSD หรือ Least Significant Difference เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานแตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.34 ดังนี้

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานที่ต่างกัน ในด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p- value				
				1	2	3	4	5
ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.300	1	-	0.181	0.762	0.955	0.476
	5 – 10 ปี	3.657	2	-	-	0.021*	0.002**	0.076
	มากกว่า 10–15 ปี	3.380	3	-	-	-	0.424	0.284
	มากกว่า 15–20 ปี	3.284	4	-	-	-	-	0.044*
	มากกว่า 20 ปี	3.482	5	-	-	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่าด้านความรู้สึกรับผิดชอบ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 10 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ลำดับต่อมาระยะเวลาในการดำเนินงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 15 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 15–20 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

4.3.9 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.3 รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจต่างกันต่างกัน โดยวิธี t-test

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ		p-value
	เจ้าของคนเดียว n = 35	บริษัทจำกัด n = 247	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.564	3.557	0.945

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึง \bar{X} ของเอกสาร \bar{X} ครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ		p-value
	เจ้าของคนเดียว n = 35 \bar{X}	บริษัทจำกัด n = 247 \bar{X}	
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.542	3.360	0.081
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.185	3.014	0.207
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.342	3.339	0.976
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.521	3.450	0.300
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.485	3.326	0.302
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.371	3.407	0.763
8. ความพึงพอใจในรายได้	3.057	3.075	0.881
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.335	3.231	0.384
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.200	3.520	0.002**
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.363	3.331	0.681

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจเป็นเจ้าของคนเดียวกับบริษัทจำกัด โดยใช้วิธี t-test โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 10 ด้าน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.681 มากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจเป็นเจ้าของคนเดียวกับบริษัทจำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจเป็นเจ้าของคนเดียวกับบริษัทจำกัดเป็น 3.363 และ 3.331 ตามลำดับ

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้าน คือความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.945, 0.081, 0.207, 0.976, 0.300, 0.302, 0.763, 0.881 และ 0.384 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจต่างกันมีค่าเฉลี่ยของขั้วศูนย์กลางใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของขั้วศูนย์กลางใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจเป็นเจ้าของคนเดียวกับบริษัทจำกัด ในด้านความสำเร็จในการทำงานเป็น 3.564 และ 3.557 การได้รับการยอมรับนับถือเป็น 3.542 และ 3.360 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็น 3.185 และ 3.014 ความพึงพอใจในตำแหน่งงานเป็น 3.342 และ 3.339 ความรู้สึกในการรับผิดชอบเป็น 3.521 และ 3.450 ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาเป็น 3.485 และ 3.326 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็น 3.371 และ 3.407 ความพึงพอใจในรายได้เป็น 3.057 และ 3.075 และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3.335 และ 3.231 ตามลำดับ

ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานพบว่า ค่า p-value มีค่า 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจต่างกันมีค่าเฉลี่ยของขั้วศูนย์กลางใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าเฉลี่ยของขั้วศูนย์กลางใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจเป็นเจ้าของคนเดียวกับบริษัทจำกัดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็น 3.200 และ 3.520 ตามลำดับ

4.3.10 เปรียบเทียบขั้วศูนย์กลางใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีประเภทของยานยนต์ต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.4 ประเภทของยานยนต์ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขั้วศูนย์กลางใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีประเภทของยานยนต์ต่างกันต่างกัน โดยวิธี t-test

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ประเภทของยานยนต์		p-value
	รถยนต์ n = 213 \bar{X}	จักรยานยนต์ n = 69 \bar{X}	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.561	3.550	0.902
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.394	3.347	0.563
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.028	3.058	0.775
4. ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.336	3.347	0.911
5. ความรู้สึกในการรับผิดชอบ	3.450	3.485	0.660
6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.376	3.253	0.296
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.467	3.206	0.005**
8. ความพึงพอใจในรายได้	3.057	3.123	0.494
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.220	3.318	0.283
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.458	3.547	0.267
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.337	3.326	0.853

** ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการประกอบรถยนต์กับจักรยานยนต์ โดยใช้วิธี t-test โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 10 ด้าน พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.853 มากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการประกอบรถยนต์และจักรยานยนต์ มีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการประกอบรถยนต์กับจักรยานยนต์ โดยมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการประกอบรถยนต์กับจักรยานยนต์เป็น 3.337 และ 3.326 ตามลำดับ

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้าน คือความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่า p -value มีค่า 0.902, 0.563, 0.775, 0.911, 0.660, 0.296, 0.494, 0.283 และ 0.267 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีค่าเฉลี่ยของขั้วศูนย์กลางในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของขั้วศูนย์กลางในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการประกอบรถยนต์กับจักรยานยนต์ ในด้านความสำเร็จในการทำงานเป็น 3.561 และ 3.550 การได้รับการยอมรับนับถือเป็น 3.394 และ 3.347 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็น 3.028 และ 3.058 ความพึงพอใจในตำแหน่งงานเป็น 3.336 และ 3.347 ความรู้สึกในการรับผิดชอบเป็น 3.450 และ 3.485 ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาเป็น 3.376 และ 3.253 ความพึงพอใจในรายได้เป็น 3.057 และ 3.123 สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3.220 และ 3.318 และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็น 3.458 และ 3.547 ตามลำดับ

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพบว่า ค่า p -value มีค่า 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีค่าเฉลี่ยของขั้วศูนย์กลางในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าเฉลี่ยของขั้วศูนย์กลางในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการประกอบรถยนต์กับจักรยานยนต์ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็น 3.467 และ 3.206 ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการส่งเสริมขั้วศูนย์กลางในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมขั้วศูนย์กลางในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ซึ่งได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกันดังนี้

4.4.1 สาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านองค์กร

1. ลักษณะโครงสร้างองค์กรที่มีระดับชั้นห่างมากทำให้ยากต่อการเลื่อนตำแหน่ง
2. ความไม่ชัดเจนของระบบการทำงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หัวหน้างาน ความปลอดภัยในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ดื้อล้าออก

4. เงินเดือนไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับ
5. สิ่งอำนวยความสะดวกในระบบการทำงานเพียงพอต่อการใช้งาน
6. ความเท่าเทียมกันในการผลตอบแทนของส่วนหรือแผนกต่างๆ เช่น แผนกผลิต และสนับสนุน

7. ปัจจัยที่ใช้วัดความสำเร็จในการทำงาน ไม่ดีเพียงพอ
8. ผลตอบแทนไม่เหมาะสมกับความสามารถ
9. วัฒนธรรมขององค์กรที่ไม่ดีไม่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
10. ความผันผวนของนโยบาย การลดกำลังการผลิต และการปรับลดค่าจ้าง

ผลตอบแทน

11. เงินเดือนขึ้นน้อย งานหนัก ไม่มีโบนัส และสวัสดิการ ไม่ค่อยดีเท่าที่ควร
12. การที่มีการคัดคนออกบ่อยๆ
13. การยุบหน่วยงาน ลดกำลังอัตราคน
14. สวัสดิการที่พนักงานควรที่จะได้รับแต่ทางบริษัท ไม่มี

ด้านผู้บังคับบัญชา

1. ไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่และไม่สามารถช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่ลูกน้อง
2. ความไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา
3. การเลื่อนตำแหน่งบุคคลที่ไม่เหมาะสม
4. ไม่ได้ให้การสนับสนุนลูกน้อง ใช้แต่พระเดชไม่ใช่พระคุณ
5. การต่อว่าจากผู้บริหารอย่างไม่เป็นธรรม
6. ไม่ได้ให้ความสนใจในแผนงานหรือโครงการที่เสนอ
7. ความลำเอียงในการคัดเลือกบุคคลที่จะส่งไปพัฒนาความรู้ความสามารถ

8. การเล่นพรรคเล่นพวก
9. ความเข้มงวดที่มากเกินไปจนไม่มีช่องว่างในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่คาดไว้
10. การไม่ได้เลื่อนตำแหน่งตามระยะเวลาที่เหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านเพื่อนร่วมงาน

1. ความเอาเปรียบในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
2. ความไม่เข้าใจในการประสานงาน
3. การไม่ให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

4.4.2 สาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน ด้านองค์กร

1. สวัสดิการต่างๆที่ดีเพียงพอ
2. เงินเดือนและโบนัส
3. องค์กรที่มีความยุติธรรม
4. บริษัทที่มีความมั่นคง
5. สถานที่ทำงานปลอดภัย
6. การปรับเปลี่ยนงานภายในองค์กร

ด้านผู้บังคับบัญชา

1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
2. คำชมจากผู้บังคับบัญชา และการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
3. ความเอาใส่ใจของผู้บังคับบัญชามีความเป็นกลางและยุติธรรม
4. มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นและปรับเงินเดือน
5. การประเมินผลพนักงานให้เหมาะสมที่สุด
6. ความเป็นกันเองและความเห็นอกเห็นใจของผู้บังคับบัญชา
7. การได้รับการสนับสนุนและการยอมรับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา

ด้านเพื่อนร่วมงานและตัวพนักงาน

1. การประสบความสำเร็จในงาน
2. ความรักและความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน
3. ความเป็น Team work
4. เพื่อนร่วมงานที่ดี และความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างจริงจัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) จากการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ใน 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร ในด้านต่าง ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติกรอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ได้แก่ ขนาดของกิจการ (ขนาดของเงินลงทุน) ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประเภทของยานยนต์ รวมทั้งสิ้น 10 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ในด้านต่าง ๆ 10 ด้าน รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์(อีเมล) ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ทั้งหมดจำนวน 395 คนมีผู้ให้ความร่วมมือตอบกลับมาจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 71.39 ของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยวิธีทางสถิติ ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 เพศ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.5 และ 47.5 ตามลำดับ

5.1.1.2 อายุ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25- 35 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ลำดับต่อมาเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 – 35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และกลุ่มที่อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

5.1.1.3 ระดับการศึกษา พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงมามีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

5.1.1.4 สถานภาพการสมรส พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาสถานภาพสมรสมี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และมีสถานภาพ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

5.1.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ลำดับต่อมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

5.1.1.6 รายได้ในการปฏิบัติงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10,000-25,000 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และกลุ่มที่รายได้ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

5.1.1.7 ขนาดของกิจการ(สินทรัพย์การลงทุน) พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาน

ประกอบการที่เป็นกิจการขนาดใหญ่ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 รองลงมาเป็นกิจการขนาดกลางจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และกิจการขนาดเล็กมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

5.1.1.8 ระยะเวลาในการดำเนินงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำนวน จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมามีระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ระหว่างมากกว่า 10 – 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ลำดับต่อมามีระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 15 – 20 ปี จำนวน 43 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และมีระยะเวลาในการดำเนินงาน อยู่ในช่วงต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

5.1.1.9 รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการมีรูปแบบความเป็นเจ้าของกิจการแบบบริษัทจำกัด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 87.6 และรูปแบบความเป็นเจ้าของกิจการแบบเจ้าของคนเดียว จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ในขณะที่รูปแบบความเป็นเจ้าของแบบห้างหุ้นส่วนไม่มี

5.1.1.10 จำแนกตามประเภทของยานยนต์ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่ผลิตรถยนต์ (รถยนต์นั่งส่วนบุคคล รถแวน รถปิกอัพ รถบัส รถบรรทุก รถดับเพลิง และรถพ่วง) จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 และผลิตรถจักรยานยนต์และรถสามล้อเครื่อง (รถจักรยานยนต์ และรถสามล้อเครื่อง(รถตุ๊กๆ)) จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)

ในภาพรวมของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ในด้านต่าง ๆ 10 ด้าน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงมีดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประเภทของยานยนต์มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ขนาดของกิจการในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ขนาดของกิจการในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ระยะเวลาในการดำเนินงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ระยะเวลาในการดำเนินงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 ประเภทของยานยนต์ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ประเภทของยานยนต์ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ต่างกัน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใด ๆ การวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลและลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์

5.2.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ เป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.5 โดยพบว่าส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25- 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.5 และระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.5 และมีสถานภาพ โสดคิดเป็นร้อยละ 67.0 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 และมีรายได้ในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 10,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.9

5.2.1.2 ลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์

ลักษณะของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 80.2 และมีระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ในช่วงมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 และมีรูปแบบความเป็นเจ้าของกิจการแบบบริษัทจำกัดคิดเป็นร้อยละ 87.6 และประเภทของยานยนต์สถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทย ส่วนใหญ่ผลิตรถยนต์ (รถยนต์นั่งส่วนบุคคล รถแวน รถปิกอัพ รถบัส รถบรรทุก และรถพ่วง) คิดเป็นร้อยละ 75.5

5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ทั้ง 10 ด้าน

จากการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) และสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ)ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.335 โดยสามารถแจกแจงลงไปในรายละเอียดของแต่ละด้านได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) และสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.558 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับขวัญกำลังใจในแต่ละข้อเรียงลำดับดังนี้ 1 ท่านสามารถใช้สติปัญญา แก้ไขปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำได้ผลสำเร็จ 2 ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จตามความต้องการของบริษัท 3 ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติในบริษัท มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับสูง ส่วนข้อ 4 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อาจเกิดได้จากลักษณะงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากในแก้ปัญหาในทุกส่วนทุกด้านเพื่อให้งานที่ออกมาดีที่สุดในงานนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้รู้สึกมีความภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง

อันดับที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ขงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) และสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.383 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับขวัญกำลังใจในแต่ละข้อเรียงลำดับดังนี้ 1 ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 2 เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาหรือในการปฏิบัติงานจากท่าน 3 ท่านได้รับการยกย่องเชิดชูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากหน้าที่ที่ปฏิบัติ และ 4 ท่านรับเชิญเข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในงานที่ท่านมีความสามารถ มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดได้จากผลงานที่ทำออกมาผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่เห็นความสำคัญเท่าที่ควร หรือเห็นความสำคัญแต่ไม่ได้แสดงออกมาให้เห็นอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางไม่สูง

อันดับที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ขงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) และสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.383 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับขวัญกำลังใจในแต่ละข้อเรียงลำดับดังนี้ 1 การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าตำแหน่งหน้าที่อื่นในระดับเดียวกัน และท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 3 บริษัทสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อให้พนักงานเรียนรู้งานได้เพิ่มมากขึ้น และ 4 บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ตามความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางไม่สูง

เมื่อพิจารณาว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดได้จากตำแหน่งงานในสายงานบางสายงานมีความยากง่ายในการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกัน เช่น บางตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่ทำงานแล้วเห็นผลงานอย่างชัดเจน แต่บางตำแหน่งทำแล้วไม่เห็นผลงาน ทำให้ตำแหน่งที่เห็นผลงานมีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากกว่าตำแหน่งที่ไม่เห็นผลงาน หรือ

โครงสร้างขององค์กรมีความห่างระหว่างตำแหน่งต่อตำแหน่งสูงมากทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความยากในการที่ก้าวหน้าได้ จึงทำให้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางไม่สูง

อันดับที่ 4 ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) และสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.339 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับขวัญกำลังใจในแต่ละข้อเรียงลำดับดังนี้ 1 ท่านพอใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงาน 2 ท่านพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายความสามารถให้อยากทำ 3 ท่านพอใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่นๆ และ 4 ท่านพอใจในความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับความรู้ความสามารถ

เมื่อพิจารณาว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดได้จากตำแหน่งงานที่พนักงานทำอยู่ในปัจจุบันทำจนชำนาญและเริ่มหมดความท้าทายไม่มีสิ่งจูงใจที่อยากจะให้ทำงานอยู่ในตำแหน่งเดิม หรืองานที่ทำอยู่อาจรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญต่อองค์กร หรืองานที่ทำยากเกินความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทำให้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลางไม่สูง

อันดับที่ 5 ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.459 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับขวัญกำลังใจในแต่ละข้อเรียงลำดับดังนี้ 1 ท่านให้ความร่วมมือ หากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาร้องขอ 2 มีอิสระในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 3 ท่านเห็นว่า ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสมกับความสามารถ 4 มีความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางไม่สูง

เมื่อพิจารณาว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดได้จากงานที่พนักงานทำอยู่ไม่มีอิสระในการทำงานหรือในการแก้ไขปัญหา หรือ ไม่มีความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ทำให้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลางไม่สูง

อันดับที่ 6 ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) และสมศักดิ์ สุขเสื่อ

(2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.346 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับขวัญกำลังใจในแต่ละข้อเรียงลำดับดังนี้ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูง 2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ 3 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงาน เป็น การส่วนตัว และ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ในด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดได้ จากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นธรรมในการปกครองเล่นพรรคเล่นพวก ไม่ดูผลงานที่ทำ ออกมาเป็นหลัก หรือผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะช่วยแก้ไขปัญหาได้ หรือ ผู้บังคับบัญชาเป็นพวกชอบหนีปัญหาอะไรเกิดขึ้นหนีก่อนลูกน้องและชอบโยนความผิดให้กับ ลูกน้อง ไม่แสดงศักยภาพของความเป็นผู้นำที่ดีที่ควรออกหน้ารับแทนลูกน้องก่อน หรือไม่ให้การ สนับสนุนลูกน้องให้เจริญก้าวหน้าในสายงาน เหตุผลดังกล่าวล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางไม่ สูง

อันดับที่ 7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน กลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) และสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.403 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานที่ ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับขวัญกำลังใจในแต่ละข้อ เรียงลำดับดังนี้ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งในเรื่อง ส่วนตัวและเรื่องงาน 2 ผลงานในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานออกมาดีเป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ย รายชื่ออยู่ในระดับสูง ส่วนข้อ 3 ท่าน ได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหารในโอกาสต่างๆ และ 4 ท่าน มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิด ได้จากการที่เพื่อนร่วมงานบางคนอาจเป็นพวกเห็นแก่ตัวไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมชอบเอา เปรียบเพื่อนร่วมงานคนอื่น หรือทำตัวเป็นคนประจบสอพลอเอาความดีเข้าตัวความชั่วเข้าคนอื่น หรือผู้บริหารบางท่านชอบวางตัวข่มผู้น้อยเพื่อให้ผู้น้อยรู้สึกกลัวทำให้ผู้น้อย ไม่กล้าเข้าใกล้คบหา หรือการที่ผู้บริหารเป็นชาวต่างชาติทำให้ยากต่อการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเหตุผลดังกล่าวล้วนเป็นสาเหตุ

มีทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางไม่สูง

อันดับที่ 8 ด้านความพึงพอใจในรายได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) และสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.073 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับขวัญกำลังใจในแต่ละข้อเรียงลำดับดังนี้ 1 ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ 2 ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน นอกพื้นที่ รวมทั้งได้รับสิทธิ ค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก 3 เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และ 4 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในด้านความพึงพอใจในรายได้ พบว่าบริษัทส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์เป็นบริษัทที่ให้เงินเดือนแก่พนักงานค่อนข้างสูง และมีการปันผลกำไรค่อนข้างสูง แต่พนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในรายได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดจากค่าครองชีพในปัจจุบันที่มีอัตราที่สูงขึ้นมาก หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทให้ไม่เพียงพอ ทำให้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความพึงพอใจในรายได้อยู่ในระดับปานกลางไม่สูง

อันดับที่ 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) และสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.244 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับขวัญกำลังใจในแต่ละข้อเรียงลำดับดังนี้ 1 แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพที่ส่งเสริมการทำงาน 2 มีการจัดอุปกรณ์สำหรับทำงานให้พร้อมใช้งานเสมอ 3 ที่ทำงานของท่านถูกจัดให้อยู่เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับลักษณะงาน และ 4 ในที่ทำงานของท่านการจัดโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นระเบียบ

เมื่อพิจารณาว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจเกิดได้จากอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน หรือถ้ามีพร้อมก็ไม่มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้งาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมแก่การทำงาน ปัจจัยต่างเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อันดับที่ 10 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) และสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 :

บทคัดย่อ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.480 เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับขวัญกำลังใจในแต่ละข้อเรียงลำดับดังนี้

1. กิจกรรมมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมั่นคง ไม่เลิกล้มกิจการหรือขอลดลงกับพนักงานไปง่าย ๆ
2. งานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่มั่นคงถาวร ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกออกจากงานได้ง่าย ๆ มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ส่วนข้อ 3 ท่านไม่มีความกังวลใจในเรื่องที่อาจให้ถูกออกจากงาน หากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา และ 4 มีหน่วยรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ และมีหลักปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคงไม่เลิกล้มกิจการง่าย ๆ แต่การที่พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดจากการไม่มีหน่วยรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ และการขาดหลักการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่ดี

5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร ในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน

5.2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) พบว่า

1. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายและหญิง พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาวขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสตีลคอร์ป จำกัด และ ณรรฐพล สันทมาศ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษากำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเนื่องจากในปัจจุบันผู้ชายและผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องของการทำงาน งานที่ผู้ชายทำผู้หญิงก็สามารถทำได้ไม่มีความแตกต่าง และในเรื่องของผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน ไม่มีความแตกต่าง ดังนั้นจึงทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันระหว่างพนักงานเพศชายและหญิง

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศชายทั้ง 2 ด้าน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ามีสาเหตุเนื่องมาจากในปัจจุบันค่าครองชีพมีอัตราที่สูงขึ้นมากทำให้รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันไม่พอเพียงต่อการดำรงชีพ และเพศหญิงก็มีปัจจัยหลายอย่างที่ต้องใช้มากกว่าเพศชาย เช่นค่าใช้จ่ายสำหรับการแต่งตัวเป็นต้น และงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานมาก และสภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็ไม่สะอาดเรียบร้อยมากนัก ตลอดจนอากาศในที่ทำงานก็ร้อน จึงไม่เหมาะสมกับพนักงานหญิง

2. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำแนกตามอายุ ได้แก่ ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 30 ปี มากกว่า 30– 35 ปี และมากกว่า 35 ปี พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีอายุต่างกันในภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยพนักงานที่มีอายุสูงกว่ามีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ามีสาเหตุเนื่องมาจากคนที่มีวุฒิที่สูงย่อมผ่านประสบการณ์ชีวิตต่างๆ มาอย่างมากและประสบการณ์การทำงานก็มากเท่าๆ กับประสบการณ์ชีวิตทำให้เมื่อพบเจออุปสรรคไม่ว่าอยากและมากเพียงใดก็สามารถนำประสบการณ์ที่มีมาแก้ไขปัญหาดังๆ ได้ ทำให้งานที่ทำสำเร็จได้ด้วยดี อีกทั้งประสบการณ์ของคนที่มีวุฒิที่สูงก็สามารถนำมาสอนคนที่มีวุฒิต่ำกว่าได้

3. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ามีสาเหตุเนื่องมาจากในปัจจุบันพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาตรี แต่พนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ก็มีประสบการณ์ในการทำงานมากดังนั้นทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำแนกตามสถานภาพการสมรส ได้แก่ สถานภาพ โสด และสมรส พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันในภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา หน่ายคอน (2539 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงใต้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศักดิ์ ชงกุลวณิช (2544: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาวขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสตีดคอร์ค จำกัด

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ามีสาเหตุเนื่องมาจากในปัจจุบันบุคคลที่จะสมรสกันจะดูที่ฐานะความมั่นคงของทั้งสองฝ่ายก่อนที่จะสมรสกัน ซึ่งเป็นการแสดงถึงว่าบุคคลที่สมรสกันนั้นย่อมมีตำแหน่งงานที่ดี และมีรายได้ที่ดี พอเพียงที่สามารถจะดูแลตัวเองและครอบครัวในอนาคตได้ ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด และอีกประการหนึ่งที่น่าจะเป็นเหตุผลสนับสนุนที่ทำให้คน โสดมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เพราะคน โสดส่วนใหญ่คือบุคคลที่เริ่มทำงานใหม่หรือทำงานมาได้ไม่นาน และผลงานต่างๆ รายได้ต่างๆ ก็ยังไม่มากเพียงพอทำให้ขวัญกำลังใจน้อยกว่า

5. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุงานต่ำกว่า 2 ปี 2-5 ปี อายุงานมากกว่า 5-8 ปี และอายุงานมากกว่า 8 ปี พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาวขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศักดิ์ ชงกุลวณิช (2544: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษา

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยพนักงานที่มีอายุงานมากมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานสามารถนำมาช่วยในการวิเคราะห์ วางแผน และหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ทำให้พนักงานที่มีอายุงานมากมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

6. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำแนกตามรายได้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-25,000 บาท และรายได้มากกว่า 25,000 บาท พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล คล้ายนิม (2538 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษากำล้างขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพุดิกรมราชทัณฑ์ และงานวิจัยของไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544:บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษากำล้างขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในรายได้ โดยพนักงานที่มีรายได้สูงมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุเนื่องมาจากพนักงานที่มีรายได้สูงคือพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่สูง มีประสบการณ์ทำงานสูง หรือเป็นบุคคลที่มีความสามารถสูง ซึ่งพนักงานที่มีรายได้สูงเป็นพนักงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้โดยไม่ต้องกังวลถึงเรื่องค่าใช้จ่ายที่จะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้พนักงานที่มีรายได้สูงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3.2 ปัจจัยส่วนองค์กร

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) พบว่า

1. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำแนกตามขนาดของกิจการ ได้แก่ กิจการขนาดเล็ก กิจการขนาดกลาง และกิจการขนาดใหญ่ พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของกิจการต่างกัน ในภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกต มีเชาว์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาปัญหาการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทย แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา หน่ายคอน (2539 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออก

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของกิจการต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านความพึงพอใจในรายได้ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกิจการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกิจการขนาดกลาง ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุเนื่องมาจากกิจการขนาดใหญ่เป็นกิจการที่มีผลกำไรมากดังนั้นการให้เงินเดือนหรือเงินปันผลย่อมมากกว่ากิจการขนาดกลาง และความปลอดภัยย่อมมีมากกว่ากิจการขนาดกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี มากกว่า 10 – 15 ปี มากกว่า 15 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกัน ในภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกต มีเชาว์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาปัญหาการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทย

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกิจการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงาน 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระยะเวลาอื่นๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุเนื่องมาจากกิจการที่มีระยะเวลาในการ

ดำเนินงาน 5 – 10 ปี เป็นระยะเวลาที่กิจการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงกำลังเจริญเติบโตมีการขยายกิจการขยายขนาดขององค์กรทำให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงเมื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก็ทำให้ต้องมีความรับผิดชอบสูงขึ้นดังนั้นทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงกว่าระยะเวลาอื่นๆ

3. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำแนกตามรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ได้แก่ เจ้าของคนเดียวกับบริษัทจำกัด พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจต่างกัน ในภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกต มีเชาว์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาปัญหาการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทย

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกิจการที่เป็นบริษัทจำกัดมีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกิจการที่เป็นเจ้าของคนเดียว ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุเนื่องมาจากกิจการที่เป็นบริษัทจำกัดมีความมั่นคงมากกว่ากิจการที่เป็นเจ้าของคนเดียว ดูได้จากการบริหารงานกิจการที่เป็นบริษัทจำกัดจะมีการบริหารงานที่ชัดเจนมีแบบแผนเป้าหมายที่ชัดเจนว่าขนาดของบริษัทจะเป็นอย่างไร ทำให้เห็นถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมากกว่ากิจการที่เป็นเจ้าของคนเดียว ซึ่งจะตรงกันข้ามกับกิจการที่เป็นบริษัทจำกัด

4. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จำแนกตามประเภทของยานยนต์ ได้แก่ รถยนต์กับจักรยานยนต์ พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีประเภทของยานยนต์ต่างกัน ในภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกต มีเชาว์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาปัญหาการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทย

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ที่มีรูปแบบประเภทของยานยนต์ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกิจการที่ประกอบรถยนต์มีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ประกอบจักรยานยนต์ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุเนื่องมาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมประกอบจักรยานยนต์ส่วนใหญ่จะเป็นกิจการ

ที่มีขนาดใหญ่และองค์กรขนาดใหญ่จะมีแรงกดดันสูงในเรื่องการทำงานดังนั้นอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาน้อย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) พบว่าพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ และไม่มีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานออกมาให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานที่ออกมาคือประสิทธิภาพไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งอื่นได้ อีกทั้งยังมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกำลังหลักขององค์กรต่อไปในอนาคต ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาและปรับปรุงแนวทางในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ดังต่อไปนี้

1. **ความสำเร็จในการทำงาน** ผู้บริหารควรให้การยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัล ในความสำเร็จของพนักงาน ซึ่งจะทำให้ความรู้สึกด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน
2. **การได้รับการยอมรับนับถือ** ผู้บริหารควรมอบความไว้วางใจและอำนาจการตัดสินใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน และควรเปิดโอกาสให้แสดงออกตามความสามารถ ความถนัด ในแต่ละหน้าที่
3. **ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีกฎเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนเช่นการนำระบบ Balance Scorecard เข้ามาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความถนัดในแต่ละหน้าที่การงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน
4. **ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน** ผู้บริหารควรตระหนักถึงการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน เพราะเมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถและประสบการณ์ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และควรปรับปรุงองค์กรให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกว่าตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอไม่ใช่งานที่ทำอยู่ประจำ
5. **ความรู้สึกรับผิดชอบ** ผู้บริหารควรปรับปรุงในเรื่องการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความยากง่ายของเนื้อหางาน ตลอดจน

ความมากน้อยของงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

6. ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความเป็นธรรมเสมอภาคกับพนักงานทุกคน ให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และหาโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในงาน คอยดูแลเอาใจใส่ช่วยแนะนำการปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติหรือหน้าที่อื่นที่มอบหมายให้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำในการทำงาน สนับสนุนส่งเสริมความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่คณะ ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง

8. ความพึงพอใจในรายได้ ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามขีดความสามารถและประสบการณ์แต่ละคน และอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะ และค่าเช่าที่พักเป็นต้น ให้ตรงกับความเป็นจริงตามสภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดหรือกำหนดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงานที่มีสภาพพร้อมใช้งานตามความเหมาะสมของปริมาณงานและพนักงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ต้องจัดให้มีความเหมาะสม เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศของสถานที่ทำงานให้เหมาะสมแก่การทำงานด้วย เช่น การจัดวางที่ปฏิบัติงานให้เป็นสัดส่วนและง่ายต่อการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน และเปิดการอบรมให้ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดให้มีหน่วยงานรักษาความปลอดภัย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อาจศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรเพื่อหาผลสรุปและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการเพิ่มตัวแปรต้นตัวอื่นเข้าไปพิจารณาเพิ่มเติมมากกว่า 10 ตัวแปรก็ได้ เช่น การระบุถึงตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ภูมิภาคสถานที่ตั้งสถานประกอบการ เป็นต้น เพื่อที่จะได้รู้ถึงรายละเอียดของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3. ควรมีการวิจัยซ้ำเพื่อศึกษาถึงสภาวะแวดล้อม เทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไปจะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่

บรรณานุกรม

- กรกต มีเชาว์. 2550. “การศึกษาปัญหาการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- กฤษณา ศักดิ์คำ. 2534. **มนุษย์สัมพันธ์ เล่มที่ 2.** กรุงเทพฯ : บำรุงสาส์น.
- กาญจนา วินัยพานิช. 2542. “ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษา บริษัท เอ-โทม์ มีเดีย จำกัด.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะโครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กาญจนา เรืองจรจิตปกรณ. 2531. **แรงงานสัมพันธ์และการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช. 2544. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสตีลคอร์ค จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- คณาจารย์โปรแกรมบริหารธุรกิจ. 2541. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จุฑา เทียนไทย และ พรรณพิมล ก้านกนก. 2530. **การบริหารงานขาย.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7.** กรุงเทพมหานคร: เทพนิมิตรการพิมพ์.
- ณรรฐพล สันจามาศ. 2542. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เด่นพงษ์ พลละคร. 2511. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แน่นน้อย พงษ์สามารถ. 2519. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญญะพัฒน์ จันทรอุไร. 2531. “ขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ : ศึกษากรณีผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาอบรมในโรงเรียนปลัดอำเภอ รุ่นที่ 1 และ 2 ประจำปีงบประมาณ 2530.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2542. **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับกร. พิมพ์ครั้งที่ 5.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญบา หน่ายคอน. 2539. “การศึกษาวิจัยของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยูร เล็กบำรุง. 2523. “ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 1992 **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พุดิชา ยกิตติมาวิกรม. 2537. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ ประภาพรรณศิริ. 2542. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรีเมียร์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด.” ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณรต แสงมณี. 2544. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.
- วิจิตร อาวะกุล. 2542. **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์. 2520. “กำลังขวัญของครูพลศึกษาในเขต กทม. ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2519.” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิเชียร คำศรี. 2543. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ยุควิกฤตเศรษฐกิจ : ศึกษากรณีสาขาภาค 3.” ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิโรจน์ กุลสรศักดิ์สุภกิจ. 2523. “การศึกษาเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัดกับพนักงานธนาคารออมสิน.” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
สงวน ช่างฉัตร. 2520. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา และห้องเรียนของเอกสารนี้คือกรณีศึกษา
โท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชัย ดันดิธินวัฒน์ . 2542 “**พัฒนาการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ของไทย**”

วารสารส่งเสริมการลงทุน . 10(2) : 25-26

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช .

สมศักดิ์ สุขเสื่อ. 2542. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค เอส คอมพิวเตอร์ไพรส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุรพล พยอมเยี่ยม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุชน จุฑาทิพย์. 2515. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณี นักวิชาการสถานีวิจัยประมงทะเล กรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุปราณี ศรีฉัตรภิรมย์. 2524. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพล ทองคลองไทร. 2527. “ขวัญในการปฏิบัติงาน..” มิตรรู 9. ก.พ.27 : 52-55

สุรางค์ ไค้งตระกูล. 2505. “การบำรุงขวัญ.” หน้า 271-272 ใน อมร รักษาศักดิ์ กับ โสรจ สุจริตกุล. (ผู้รวบรวม). การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาะ ดิยาวัว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

องอาจ โสรถาวร. 2540. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์” ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนุรักษ์ สุรางพณิชย์. 2537. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ. 2534. “เรื่อง ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในการปฏิบัติงาน.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาริยา เพชรรัตน์. 2524. “ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลประจำจังหวัดภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อำนาจ แสงสว่าง. 2536. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : วิสุทธิ์

อุทัย หิรัญโต และมนตรี เจนวิทย์การ. 2510. ทฤษฎีและทางปฏิบัติในการบริหารตามหลักวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : วิบูลย์กิจ.

อุบล คล้ายฉิม. 2538. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์.”

วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

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

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

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

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

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

Roethlisberger,F.J. 1968. **Research Methods in Education an introduction**. Massachusetts :
Sixth Edition. ASimon and Schuste company, Needham Heihts.

www.dephtai.go.th/go/home

www.diw.go.th/diw/bank.asp

www.thaiauto.or.th



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบงานวิจัย

เรื่อง

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์
(ประเทศไทย)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการวิจัยเพื่อประกอบวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย) ในด้านต่าง ๆ

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความจริงทุกประการ ข้อมูลที่ท่านตอบจะเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้เสนอเป็นรายบุคคลและจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของกิจการในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจาก ถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และขอให้ท่านตอบตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นายฉัตรวุฒิ เตชะนวิชัย

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์
(ประเทศไทย)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของกิจการในอุตสาหกรรม
ประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามสถานะภาพให้ตรงกับสภาพ
ความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว (ยกเว้นระบุเป็นอย่างอื่น)

1. เพศของท่าน

 ชาย

 หญิง

2. อายุของท่าน

 น้อยกว่า 25 ปี

 25 – 30 ปี

 มากกว่า 30– 35 ปี

 มากกว่า 35 ปี

3. ระดับการศึกษาของท่าน

 ต่ำกว่าปริญญาตรี

 ปริญญาตรี

 สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

 โสด

 สมรส

 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

5. อายุงานของท่าน

 ต่ำกว่า 2 ปี

 2-5 ปี

 มากกว่า 5-8 ปี

 มากกว่า 8 ปี

6. รายได้จากการทำงานของท่านต่อเดือน (เงินเดือนหรือค่าจ้างเท่านั้น)

 ต่ำกว่า 10,000 บาท

 10,000-25,000 บาท

 มากกว่า 25,000 บาท

7. ขนาดของกิจการที่ท่านทำอยู่

 ขนาดเล็ก มีสินทรัพย์การลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท

 ขนาดกลาง มีสินทรัพย์การลงทุนมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

 ขนาดใหญ่ มีสินทรัพย์การลงทุนเกิน 200 ล้านบาท

8. โรงงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เปิดดำเนินการประกอบยานยนต์เป็นระยะเวลาสั้นเท่าใด

 ต่ำกว่า 5 ปี

 5 – 10 ปี

 มากกว่า 10 – 15 ปี

 มากกว่า 15 - 20 ปี

 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
ประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมให้ตรงกับประเด็นปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จตามความต้องการของบริษัท					
2. ท่านสามารถใช้สติปัญญา แก้ไขปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำได้ผลสำเร็จ					
3. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน					
4. ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติในบริษัท					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
5. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านได้รับการยกย่องเชิดชูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากหน้าที่ที่ปฏิบัติ					
7. เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานจากท่าน					
8. ท่านรับเชิญเข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในงานที่ท่านมีความสามารถ					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
9. บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมตามความรู้ ความสามารถ					
10. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าตำแหน่งหน้าที่อื่นในระดับเดียวกัน					
11. บริษัทสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อให้นักงงานเรียนรู้งาน ได้เพิ่มมากขึ้น					
12. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน					
13. ท่านพอใจในความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับความรู้ความสามารถ					
14. ท่านพอใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงาน					
15. ท่านพอใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่นๆ					
16. ท่านพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายความสามารถให้อยากทำ					
ความรู้สึกลงในการรับผิดชอบ					
17. ท่านเห็นว่า ปริมาณงาน ในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
18. ท่านให้ความร่วมมือ หากหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาร้องขอ					
19. งาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทมีความชัดเจน					
20. ท่านมีอิสระ ในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา					
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการทำงาน และมีความรับผิดชอบสูง					
22. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ					
23. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงาน เป็นการส่วนตัว					
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุน ความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม					
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
25. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหาร ในโอกาสต่างๆ					
27. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน					
28. ผลงานจากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ออกมาดี เป็นที่น่าพอใจ					
ความพึงพอใจในรายได้					
29. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ					
30. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ					
31. ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทาง ไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ รวมทั้งได้รับสิทธิ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก					
32. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
33. แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพที่ส่งเสริมการทำงาน					
34. ที่ทำงานของท่านถูกจัดให้อยู่เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับลักษณะงาน					
35. ในที่ทำงานของท่านการจัดโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นระเบียบ					
36. มีการจัดอุปกรณ์สำหรับทำงานให้พร้อมใช้งานเสมอ					
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
37. กิจกรรมมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมั่นคง ไม่เลิกล้มกิจการหรือข้อตกลงกับพนักงานไปง่าย ๆ					
38. งานที่ท่านอยู่เป็นงานที่มั่นคงถาวร ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกออกจากงานได้ง่าย ๆ					
39. ท่านไม่มีความกังวลใจในเรื่องที่อาจให้ถูกออกจากงาน หากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา					
40. มีหน่วยรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ และมีหลักปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.1 ท่านคิดว่ามีอะไรเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ท่านหรือเพื่อนร่วมงานหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

3.2 ท่านคิดว่ามีอะไรเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ท่านหรือเพื่อนร่วมงานมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นในการทำงาน

.....

.....

.....

3.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทบ 0524.04 3764

คณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕๔ กันยายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้อำนวยการศูนย์วิจัยระบบสอนตามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณประโชชน์ เจริญศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอนตามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ เจริญวิทย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทำตั้งทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ประเภทยานยนต์ (ประเทศไทย)" โดยมี รศ.อติวิทย์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ศศ.ดร.จิระเสถียร จิวมธุสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ พิจารณ แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้อำนวยการศูนย์วิจัยระบบสอนตามคือที่ศูนย์ฯพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมสมควรสนับสนุนให้ทำ ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายณัฐวุฒิ เจริญวิทย์ มีสวามิภักดิ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อติศรัณย์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยวิจัยศึกษาศาสตร์

โทร. 02-737-1000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

สวนราชการ คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา จันทะเมธิณ โทร.3692

ที่ ศบ 0524.04/ 3764

วันที่ 27

กันยายน 2550

เรื่อง ขลเจิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอตามเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ณัฐวุฒิ โรจน์นิติกุล

ด้วย นายณัฐวุฒิ เคนชัย นัศึกษาระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาวิททยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิชาบริหารการจัการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยิพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทำถึงทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญกำลังใจในกรปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ประกอบตามองค์ (ประเทศไทย)" โดยมี รศ.อติษฐ ภาณุชานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ศศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมฆานุสร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอตามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามิใช่หากุดคือจะและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วใ้งานวิจัยของ นายณัฐวุฒิ เคนชัย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกับได้แนบแบบสอตามเพื่อการวิจัย

จึงเรียน เพื่อไปรพพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิดศักดิ์ กณินทรม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้วรมบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 3764

คณะกรรมการคุรุสภา

ตบ.บ.น. ใน. โฉมพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒- กันยายน 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณวุฒิภัย กัญชามุน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ ณิชชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการคุรุสภากรวม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคุรุสภากรวม ปะกอบชนวนต์ (ประเทศไทย)" โดยมี รศ.ชคินุช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระพงศ์ ศรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการคุรุสภากรวม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายณัฐวุฒิ ณิชชัย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสัทพันธ์ กติบพม)

รองคณบดี สำนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยวิทยบริการ

โทร. 02-737-3000 ต่อ 1692

โทรสาร. 02-126-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศบ 0524.04/ 3764

คณะสุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนนวมินทร์ กรุงเทพมหานคร 10520

๒๔ กันยายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณสุรพงศ์ ชุณหโสภาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายวีรวุฒิ เดชชัยวัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ประกอบรถยนต์ (ประเทศไทย)” โดยมี รศ.ศศิบุร การญอนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ศศ.ดร.ธีระเกียรติ ศรีนิรมานพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะสุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามซึ่งที่แนบมาพร้อมนี้ว่าเมื่อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายวีรวุฒิ เดชชัยวัฒน์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-126-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศบ 0524.04/ 3764

คณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนลาดพร้าว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๗ กันยายน 2550

เรื่อง ขอยื่นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบตามเพื่อการวิจัย

เรียน ศศ.ศิริฉิมพร ทวีเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบตามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ เดชชัยวิชัย นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ประเภทยานยนต์ (ประเทศไทย)" โดยมี รศ.อติบุษ ภาณุอนันท์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอยื่นท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่าเมื่อหาถูกต้องและเหมาะสมแก่กรณีแล้วได้ ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายณัฐวุฒิ เดชชัยวิชัย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ ถิ่นหม่อม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายณัฐวุฒิ เตชะนวิชัย
วันเดือนปีเกิด	9 ธันวาคม 2525
ที่อยู่	903/53 ถนนพระราม3 แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา จังหวัดกรุงเทพฯ 10120
ประวัติการศึกษา	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม ปีการศึกษา 2544 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน	ทำงานใน บริษัท ชัมมิต โอโตซีท อินคัสตรี จำกัด ในตำแหน่ง วิศวกร ฝ่าย Research and Development

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้