

บทความการวิจัย

ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สตีล จำกัด

Morale of Employees in Performance of Personnel of Steed Company Limited

สินชัย คุ้มถนอม

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สตีล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สตีล จำกัด ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัท สตีล จำกัด จำนวน 72 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 65 คน เป็นชาย 40 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 หญิง 25 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.23 รองลงมามีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.54 อายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.23 สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 83.08 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 12.30 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 4.62 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.54 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.23 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.77 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.15 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.69 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.46 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.85

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สตีล จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สตีล จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการ

ทำงานอย่างพอเพียง รองลงมาคือด้านสวัสดิการ โดยเฉพาะเรื่องบริษัทได้ดำเนินงานด้านสวัสดิการต่างๆ ตามข้อกำหนดกฎหมายด้วยความเหมาะสม และด้านความยุติธรรม โดยเฉพาะเรื่อง การพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรมและเชื่อถือได้ และด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด น้อยที่สุดคือด้านงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะเรื่องท่านได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพื่อมีความรู้และทักษะในการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ผู้บริหารของบริษัท สติ๊ด จำกัด ต้องมีความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานและมีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และผู้บริหารพร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการทำงานเสมอ ส่วนด้านงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารของบริษัท สติ๊ด จำกัด ต้องมีนโยบายการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม โอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ปฏิบัติได้ การ

ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ ๆ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและเป็นไปตามที่กำหนด ส่วนด้านความยุติธรรมผู้บริหารของบริษัท สตี๊ด จำกัด มีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน การพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรมและเชื่อถือได้ การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของบริษัท มีส่วนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาสวัสดิการต่าง ๆ ภายในบริษัทได้ และผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของบริษัท สตี๊ด จำกัด มีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม การจัดสถานที่ปฏิบัติงานมีการจัดอย่างเป็นสัดส่วน สถานที่ปฏิบัติงานจัดให้มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง ภายในบริษัทมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ และการจัดสภาพแวดล้อมภายในบริษัทมีการดูแลรักษาอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ ส่วนด้านการดูแลสุขภาพ ผู้บริหารของบริษัท สตี๊ด จำกัด จัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีทำให้รู้สึกปลอดภัย บริษัทจัดให้มีสถานที่รักษาพยาบาลเบื้องต้นให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม บริษัทได้มีการส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และบริษัทมีการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับเรื่องเจ็บป่วยการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม ส่วนด้านสวัสดิการ ผู้บริหารของบริษัท สตี๊ด จำกัด ได้ดำเนินงานด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามข้อกำหนดกฎหมายด้วยความเหมาะสม การดำเนินการด้านบริการสวัสดิการต่าง ๆ ภายในบริษัทเป็นด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ความพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทฯ ได้จัดดำเนินการให้ อิสระในการเสนอความต้องการในเรื่องสวัสดิการที่เห็นว่าจำเป็น และสวัสดิการเกี่ยวกับอาหารกลางวัน เครื่องดื่ม ฟอรัมพนักงาน และการนันทนาการได้จัดให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม

ภูมิหลัง

การจัดตั้งองค์การให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีทรัพยากรในการบริหารงาน และทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการบริหารองค์การประกอบด้วยคน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (material) และการจัดการ (management) ทรัพยากรบุคคลนับว่าสำคัญยิ่งสำหรับองค์การทุกประเภท เนื่องจากเป็นผู้ที่ใช้ เงิน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหน่วยงานนั้นๆ จะต้องธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงสุดยาวนานเท่านั้นขวัญเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีผล

ต่อองค์กรต่างๆ เพราะการที่จะให้บุคคลมีความสนใจที่จะทำงานในองค์กรนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีวิธีการเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการ และการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากหรือไม่ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจตลอดจนปัจจัยต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ขวัญและกำลังใจในการบริหารงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในที่สุด จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี จึงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร การบริหารงานของทุกหน่วยงานทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งทั้งนี้ในการที่จะบริหารงานให้บรรลุถึงเป้าหมายตรงตามนโยบายปัจจัยในการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งก็คือปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลอันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงดังนั้นหากในหน่วยงานหรือองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและที่สำคัญที่สุดก็คือขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานซึ่งหากหน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีก็จะแสดงออกมาในลักษณะที่ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานและพยายามสร้างผลงานออกมาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กรว่าขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

ดังนั้น จึงถือได้ว่าการบริหารงานภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ การที่จะนำองค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ เป็นหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนก็ตาม สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานต่าง ๆ คือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด จึงอาจกล่าวได้ว่า “คน ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยการผลิตที่สำคัญประการหนึ่ง เป็นหัวใจในการบริหารองค์กร การบริหารงานโดยมิได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการทำงาน จะเป็นอุปสรรคในความก้าวหน้าขององค์กร เพราะงานที่ทำนั้นต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติ ผลงานจึงจะสำเร็จลงได้” แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่มีอยู่ในตัวคน คือ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขวัญและกำลังใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหาก

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญา ให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงานและบุคคลภายนอก ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็จะขาดความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มาก ทั้งนี้เพราะการสร้างระดับขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรสูง ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

จากความสำคัญดังกล่าวบริษัท สติ๊ด จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทรับทุบตึก, รีออลอาคาร, รีออสะพาน, รีออรองงาน, รีอโกคัง, รีออลสิ่งปลูกสร้างทุกชนิด, งานรีออล ย้าย สิ่งปลูกสร้างทุบตึก ทุบอาคาร ปรับเคลียร์รั้วหน้าดิน ขนย้ายเศษวัสดุก่อสร้างออก ปรับพื้นที่ เร่งเห็นถึงการส่งเสริมขวัญและกำลังใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารบริษัท สติ๊ด จำกัด จึงพยายามสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ความสามารถเต็มที่และสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้และหากผู้บริหารใช้การเสริมขวัญได้อย่างเหมาะสมถูกวิธีจะก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย กล่าวคือ จะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน เพิ่มความสนใจ เต็มใจในการทำงานให้ผลงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีทั้งตัวผู้ปฏิบัติเองและผู้บริหารในองค์การ ซึ่งผู้บริหารของบริษัทฯ ควรตระหนักว่า บรรดาพนักงานทั้งหลายเป็นพลังสำคัญในการปฏิบัติงานและเป็นฟันเฟืองที่จะนำพาให้บริษัท อยู่รอดในยุคการแข่งขันเช่นนี้ ถ้าปราศจากการสนับสนุนและความร่วมมือของบรรดาพนักงานเหล่านี้ แล้วผลสำเร็จในการบริหารงานก็จะลดน้อยลง การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้พนักงานของบริษัทฯ สนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยพิจารณาจาก ดังนี้ ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด จึงสนใจที่จะศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สติ๊ด จำกัด ซึ่งคาดว่าจะเป็ข้อมูลที่เหมาะสมในการที่จะนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหาร อันจะเป็นส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีแรงจูงใจเพื่อเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สติ๊ด จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สติ๊ด จำกัด จำแนก

ตามลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัทสตูดิโอ จำกัด จำนวน 72 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 65 คน เป็นชาย 40 คน หญิง 25 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และค้นคว้า จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการร่างเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สตูดิโอ จำกัด เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำร่างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถาม
5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับลูกค้าไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากพนักงาน บริษัท สตูดิโอ จำกัด
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 เป็นเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 32

คน คิดเป็นร้อยละ 49.23 รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.54 อายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.23 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 83.08 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้างจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.54 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.23 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.69 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.85

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สติ๊ด จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07, S.D.=0.184$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ($\bar{X}=4.20, S.D.=0.403$) รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ($\bar{X}=4.10, S.D.=0.267$) และด้านความยุติธรรม ($\bar{X}=4.10, S.D.=0.320$) และด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด น้อยที่สุดคือด้านงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.92, S.D.=0.428$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สติ๊ด จำกัด ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06, S.D.=0.247$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องผู้บริหารพร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการทำงานเสมอกลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.54, S.D.=0.502$) รองลงมาคือประเด็นคำถามพบว่าเรื่องผู้บริหารให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X}=4.25, S.D.=0.587$) ส่วนประเด็นคำถามพบว่าเรื่องผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับท่านในการทำงานร่วมกันกลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้น้อยที่สุด ($\bar{X}=3.69, S.D.=0.528$) ส่วนด้านงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92, S.D.=0.428$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องท่านได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอกลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้มากกว่า

ประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.63$, S.D.= 0.486) รองลงมาคือประเด็นคำถามพบว่าเรื่องท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่านอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=4.06$, S.D.= 0.634) ส่วนประเด็นคำถามพบว่าเรื่องท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและเป็นไปตามที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.40$, S.D.= 0.787) ส่วนด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.320) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องการพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรมและเชื่อถือได้กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.49$, S.D.= 0.687) รองลงมาคือประเด็นคำถามพบว่าเรื่องบริษัทได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ท่านได้อย่างชัดเจน ($\bar{x}=4.48$, S.D.= 0.731) ส่วนประเด็นคำถามพบว่าเรื่องการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของบริษัทกลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.34$, S.D.= 0.644) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$, S.D.= 0.403) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียงกลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.57$, S.D.= 0.499) รองลงมาคือประเด็นคำถามพบว่าเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่าน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ($\bar{x}=4.28$, S.D.= 0.761) ส่วนประเด็นคำถามพบว่าเรื่องภายในบริษัทมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงานอยู่เสมอกลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.88$, S.D.= 0.718) ส่วนด้านการดูแลสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, S.D.= 0.239) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปลอดภัยต่อสุขภาพและไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุกลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.63$, S.D.= 0.527) รองลงมาคือประเด็นคำถามพบว่าเรื่องบริษัทได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี จึงทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัย ($\bar{x}=4.36$, S.D.= 0.453) ส่วนประเด็นคำถามพบว่าเรื่องบริษัทได้มีการส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และบริษัทมีการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับเรื่องเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสมกลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.54$, S.D.= 0.513 และ S.D.= 0.558 ตามลำดับ) และสำหรับด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.267) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องบริษัทได้ดำเนินงานด้านสวัสดิการต่างๆ ตามข้อกำหนดกฎหมายด้วยความเหมาะสมกลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.48$, S.D.= 0.193) รองลงมาคือประเด็นคำถามพบว่าเรื่องท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทฯ ได้จัดดำเนินการให้แก่ท่าน ($\bar{x}=4.35$, S.D.= 0.423) ส่วนประเด็นคำถามพบว่าเรื่องท่านมี

อิสระในการเสนอความต้องการในเรื่องสวัสดิการที่เห็นว่าจำเป็น ได้กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในประเด็นนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.59$, S.D.= 0.724)

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี มีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด มากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{x}=4.09$, S.D.= 0.168) โดยเฉพาะด้านความยุติธรรม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ($\bar{x}=4.07$, S.D.= 0.193 และ S.D.= 0.294) โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\bar{x}=4.05$, S.D.= 0.130) โดยเฉพาะด้านงานที่ปฏิบัติ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด มีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด มากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{x}=4.15$, S.D.= 0.316) โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{x}=4.06$, S.D.= 0.161) โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{x}=4.05$, S.D.= 0.119) โดยเฉพาะด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ($\bar{x}=4.08$, S.D.= 0.160 และ S.D.= 0.226 ตามลำดับ) โดยเฉพาะด้านความยุติธรรม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}=4.06$, S.D.= 0.189) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด มากกว่าช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น ($\bar{x}=4.20$, S.D.= 0.247) โดยเฉพาะด้านความยุติธรรม รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท ($\bar{x}=4.07$, S.D.= 0.195) โดยเฉพาะด้านสวัสดิการ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{x}=3.93$, S.D.= 0.203) โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด มากกว่าช่วงประสบการณ์การทำงานอื่น ($\bar{x}=4.16$, S.D.= 0.199) โดยเฉพาะด้านสวัสดิการ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.192) โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี ($\bar{x}=4.00$, S.D.= 0.147) โดยเฉพาะด้านสวัสดิการ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สติ๊ด จำกัด จำแนกตามลักษณะบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับท่านในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับท่านในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นของท่าน สำหรับด้านงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ประเด็นคำถามสำหรับด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรมและเชื่อถือได้ และท่านมีส่วนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาสวัสดิการต่างๆ ภายในบริษัทได้ สำหรับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่าน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม การจัดสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดอย่างเป็นสัดส่วน และการจัดสภาพแวดล้อมภายในบริษัทมีการดูแลรักษาอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ สำหรับด้านการดูแลสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องบริษัทได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี จึงทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัย และบริษัทจัดให้มีสถานที่รักษาพยาบาลเบื้องต้นให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม สำหรับด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องการดำเนินการด้านบริการสวัสดิการต่างๆ ภายในบริษัทเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว และสวัสดิการเกี่ยวกับอาหารกลางวัน เครื่องดื่ม ฟอรัมพนักงาน และการนันทนาการ จัดให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่าง

ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความยุติธรรม

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง รองลงมาคือด้านสวัสดิการ โดยเฉพาะเรื่องบริษัทได้ดำเนินงานด้านสวัสดิการต่างๆ ตามข้อกำหนดกฎหมายด้วยความเหมาะสม และด้านความยุติธรรม โดยเฉพาะเรื่องการพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรมและเชื่อถือได้ และด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัดน้อยที่สุดคือด้านงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะเรื่องท่านได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญกำลังใจในการ

ทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

1. **ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร** ผู้บริหารของบริษัท สติ๊ด จำกัด ต้องมีความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานและมีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และผู้บริหารพร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการทำงานเสมอ

2. **ด้านงานที่ปฏิบัติ** ผู้บริหารของบริษัท สติ๊ด จำกัด ต้องมีนโยบายการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม โอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ปฏิบัติได้ การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ ๆ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและเป็นไปตามที่กำหนด

3. **ด้านความยุติธรรม** ผู้บริหารของบริษัท สติ๊ด จำกัด มีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน การพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรมและเชื่อถือได้ การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของบริษัท มีส่วนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาสวัสดิการต่าง ๆ ภายในบริษัทได้ และผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของบริษัท สติ๊ด จำกัด มีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม การจัดสถานที่ปฏิบัติงานมีการจัดอย่างเป็นสัดส่วน สถานที่ปฏิบัติงานจัดให้มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง ภายในบริษัทมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ และการจัดสภาพแวดล้อมภายในบริษัทมีการดูแลรักษาอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ

5. ด้านการดูแลสุขภาพ ผู้บริหารของบริษัท สติ๊ด จำกัด จัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีทำให้รู้สึกปลอดภัย บริษัทจัดให้มีสถานที่รักษาพยาบาลเบื้องต้นให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม บริษัทได้มีการส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และบริษัทมีการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับเรื่องเจ็บป่วยการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม

6. ด้านสวัสดิการ ผู้บริหารของบริษัท สติ๊ด จำกัด ได้ดำเนินงานด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามข้อกำหนดกฎหมายด้วยความเหมาะสม การดำเนินการด้านบริการสวัสดิการต่าง ๆ ภายในบริษัทเป็นด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ความพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทฯ ได้จัดดำเนินการให้ อีสาระในการเสนอความต้องการในเรื่องสวัสดิการที่เห็นว่าจำเป็น และสวัสดิการเกี่ยวกับอาหารกลางวัน เครื่องดื่ม ฟอรั่มพนักงาน และการนันทนาการ ได้จัดให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงานในบริษัท สติ๊ด จำกัด ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท สติ๊ด จำกัด เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการทำงานของ พนักงานโดยตรง

2. ควรมีการศึกษาเรื่องความคาดหวังของลูกจ้างที่มีต่อการทำงานของพนักงานบริษัท สติ๊ด จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้ปรับปรุงการทำงานของพนักงาน

3. ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท สติ๊ด จำกัด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนอบรมและพัฒนาความรู้ในการทำงาน