

กำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟuel อินโนเวชั่น จำกัด

The Morale of The Employees of Fuel Innovation Company Limited

ลือศักดิ์ มอไชสง, ปกรณ์ ปรีชาภรณ์ และอาภรณ์ คุระเอียด

Luesak Motaisang, Pakorn Prechaporn and Arphorn Kuraeiad

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟuel อินโนเวชั่น จำกัด และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟuel อินโนเวชั่น จำกัด ของลูกค้าที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงาน บริษัท ฟuel อินโนเวชั่น จำกัด ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Sampling) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Item Objective Congruence : IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามเท่ากับ .732 การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟuel อินโนเวชั่น จำกัด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$, S.D.= 0.163) การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟuel อินโนเวชั่น จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารบริษัท ฟuel อินโนเวชั่น จำกัด ต้องสนับสนุนให้มีการทำงานที่ดีมีความเป็นกันเองกับพนักงานในการทำงานร่วมกันมีการมอบหมายงานให้พนักงานตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนอย่างเหมาะสมมีการสนับสนุนให้บริษัทจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ, พนักงาน

Abstract

The purpose of this research is to study The Morale of The Employees of Fuel Innovation Company Limited and compare the morale of the employees of Fuel Innovation Company Limited with different backgrounds.

The sample group used in the research were the employees of Fuel Innovation Company Limited using the purposive sampling method. The questionnaire was a 5-level rating scale. The researcher checked for content validity. By finding the Index of Item Objective Congruence (IOC) of expert opinions and analyzing the confidence value. (Reliability) of the questionnaire by calculating the Cronbach Alpha Coefficient. The reliability coefficient alpha of the questionnaire was equal to .732. This research Statistics were used to analyze the data, including percentage, mean, and standard deviation. Testing the means with t- test and One -way ANOVA..

The results of the research found that the level of the morale of the employees of Fuel Innovation Company Limited as a whole has an average of high level (\bar{X} =4.07, S.D.= 0.163). Testing the hypothesis found that samples with different genders, ages, marital status, education, income and work experience had different opinions on the the morale of the employees of Fuel Innovation Company Limited. Overall, they are not different. Suggestions in this research the management of Fuel Innovation Company Limited must encourage good work and friendliness with employees. In working together work is assigned to employees appropriately matched to each person's knowledge and abilities.

Keywords : Morale, Employees

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาสภาพสังคมโดยรวมเต็มไปด้วยการแข่งขันอีกทั้งเทคโนโลยีทางการสื่อสารคมนาคม (telecommunication) เทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology) ทำให้การดำเนินงานต่างๆทำได้ง่ายขึ้นส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนโดยรวมทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เรียกว่าโลกไร้พรมแดนเป็นผลให้องค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์วิธีการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยเฉพาะภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆเรื่องเช่นการปฏิรูประบบราชการการกระจายอำนาจการบริหารราชการจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นการปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อให้บริการที่ดีมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากลการเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (good governance) การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มุ่งเน้นความสำคัญของประชาชน (customer centric) ดังนั้นการสร้างความรู้สึที่ดีที่

ดีให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรจึงนับว่ามีความสำคัญซึ่งการปฏิบัติอาจจะแตกต่างกันโดยผู้นำหรือผู้บริหาร จะต้องใช้ความพยายามที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรของตนเองแต่ความพยายามที่กล่าวถึงนี้ไม่ได้เกิดจากผู้บริหารคนใดคนหนึ่งเท่านั้นแต่จะต้องอาศัยผู้บริหารทุกระดับขององค์กรที่จะช่วยกันระดมพลังกระตุ้นความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของกลุ่มและนำไปสู่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งนี้เพื่อจะได้แน่ใจว่าการบริหารจะเป็นไปอย่างราบรื่น ผลงานที่ทำออกมาอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยลดการสูญเสียที่เกิดจากความประมาทในการปฏิบัติงาน บรรยากาศของความเป็นมิตรจะเกิดขึ้นต่อองค์กรนั้นก่อให้เกิดความสุขใจที่จะส่งผลให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จด้วยดีเป็นที่พอใจด้วยกันทั้งผู้บริหารและพนักงานการทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้ องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่มีอยู่ในตัวคนคือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรขวัญและกำลังใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะหากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ ทำทั้งยังทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงานและบุคคลภายนอกตลอดจน หน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจใน การทำงานก็จะขาดความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบทำให้งาน ไม่มี ประสิทธิภาพก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้มาก ทั้งนี้เพราะการสร้างระดับขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรสูงย่อม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ขวัญและกำลังใจของทุกคนหรือกลุ่มคนในหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะ ทำให้งานของ หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือมีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อ หน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ

จากการศึกษาประเด็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟูล อิน โนเวชั่น จำกัด คือหน่วยงานมีสภาพภาพบรรยากาศในการทำงานทั้งภายในและ ภายนอกองค์กรมีทั้งสิ่งที่ทำทลายความสามารถและสิ่งที่จำเเนาเบื้อหน้าจากการบริการลูกค้าเป็น จำนวนมากดังนั้นการที่จะให้บุคลากรภายในบริษัททุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการจูงใจขวัญ กำลังใจของคณงานและผลผลิตจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอถ้าหากขวัญกำลังใจของพนักงานดีหรือ อยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ตามที่กล่าวมาข้างต้นบริษัท ฟูล อิน โนเวชั่น จำกัด ก็เช่นกัน

ถ้าบริษัทสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกหน่วยงานและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กรเกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรเกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนผลที่ตามมาคือผลผลิตก็จะสูงไปด้วยอันจะนำไปสู่เป้าหมายของบริษัท ฟูเอล อินโนเวชั่น จำกัด ต่อไป

จากประเด็นดังกล่าวและความสำคัญของขวัญกำลังใจที่มีผลต่อการทำงานและความสำเร็จขององค์กรนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาถึงขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูเอล อินโนเวชั่น จำกัด โดยศึกษาปัจจัย 6 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหารด้านงานที่ปฏิบัติด้านความยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการดูแลสุขภาพด้านสวัสดิการ อันจะเป็นข้อมูลประกอบเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารที่จะใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอันจะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

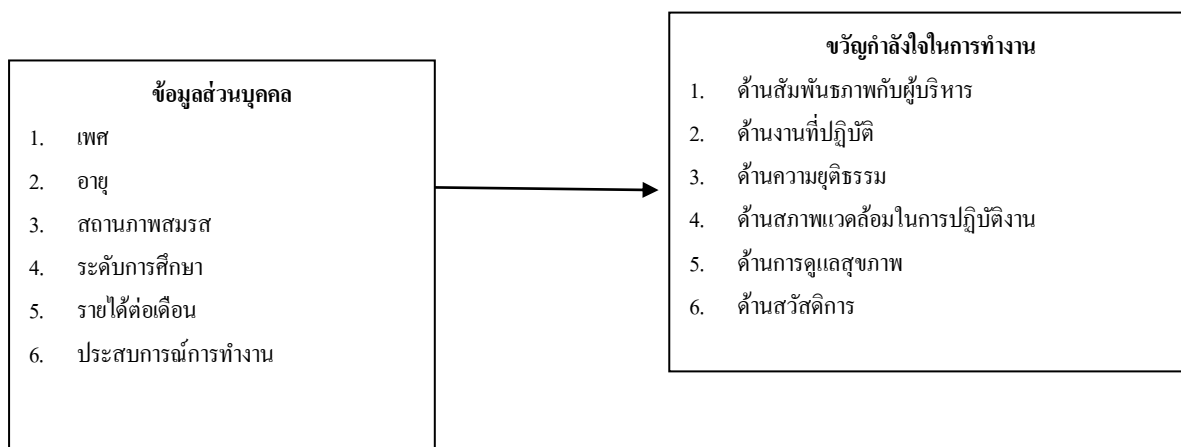
1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูเอล อินโนเวชั่น จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูเอล อินโนเวชั่น

จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูเอล อินโนเวชั่น จำกัด แตกต่างกัน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูเอล อินโนเวชั่น จำกัด แตกต่างกัน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูเอล อินโนเวชั่น จำกัด แตกต่างกัน
4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูเอล อินโนเวชั่น จำกัด แตกต่างกัน
5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูเอล อินโนเวชั่น จำกัด แตกต่างกัน
6. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูเอล อินโนเวชั่น จำกัด แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ทบทวนวรรณกรรม

ในการปฏิบัติงานนั้นนอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้วสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือความสบายใจในการทำงานซึ่งความรู้สึก ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยตัวกำหนดหรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึกหรือร้นในการปฏิบัติงานเพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึกหรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจคำว่าขวัญและกำลังใจมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Morale ซึ่งตามพจนานุกรมอังกฤษ – ไทย A Concise English – Thai Dictionary (2549. อ่างในนุชลี โพธิวรกร, 2549) ได้ให้ความหมายของMorale ว่าหมายถึงขวัญและกำลังใจโดยคำทั้งสองนี้ตามพจนานุกรมไทยแล้วขวัญและกำลังใจสามารถแยกได้เป็นสองคำคือขวัญและกำลังใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ขวัญหมายถึงสิ่งที่ไม่มีความวิตกกังวลว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคลเป็นสุขสบายจิตใจมั่นคงถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญขวัญก็ออกจากร่างไปเสียซึ่งเรียกว่าขวัญหายขวัญหนีขวัญบิน เป็นต้น

กำลังใจหมายถึงสภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่างสอดคล้องกับพจนานุกรมไทยฉบับอธิบาย 2 ภาษา (2540. อ่างในนุชลี โพธิวรกร ,2549) ได้ให้คำจำกัดความว่าขวัญหมายถึงกำลังใจในการต่อสู้ส่วนกำลังใจหมายถึงขวัญความอึกเหิม

ดังนั้นเมื่อรวมคำว่าขวัญและกำลังใจเข้าด้วยกันในแง่ของการปฏิบัติงานแล้วขวัญและกำลังใจในการทำงานคือสภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานเช่นความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกริยาโต้กลับคือพฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวถึงความเป็นมาของขวัญและกำลังใจในแนวทางเดียวกันว่าคำว่าขวัญและกำลังใจ (Morale) เป็นคำที่ใช้กับประชาชนทั่วไปรวมถึงทหารในเวลาสงครามซึ่งการมีขวัญหรือเสียขวัญเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อผลของสงครามนอกจากนี้ยังนำมาใช้ในวงการกีฬาวงการศึกษาด้วยต่อมาจึงได้เข้ามาสู่วงการอุตสาหกรรมและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดคือคนเพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลวมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจมีนักจิตวิทยานักบริหารและนักวิชาการได้กล่าวไว้หลายทฤษฎีเนื่องจากการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมโดยตรงทั้งบุคลากรในองค์กรและการบริหารบุคคลทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับและนำมาใช้กันมากได้แก่ทฤษฎีความต้องการ ซึ่งเน้นถึงความเข้าใจที่อยู่ภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุให้ปฏิบัติงานในแนวทางแนวทางหนึ่งทฤษฎีนี้มุ่งหาคำตอบว่าบุคคลพยายามตอบสนองความต้องการอะไรอะไรเป็นแรงกระตุ้นอะไรเป็นแรงจูงใจให้ทำในการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องทราบความต้องการของพนักงานก่อน และยังมีทฤษฎีความต้องการเป็นจำนวนมาก เช่น

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2520) ซึ่งแบ่งลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับคือ

1. Physiological needs คือความต้องการทางด้านร่างกายเช่นความต้องการอาหารน้ำดื่มที่พักอาศัยความต้องการทางเพศฯ
2. Safety needs ความต้องการความปลอดภัยต้องการความมั่นคงและความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจรวมทั้งหลักประกันด้วย
3. Social needs ความต้องการทางสังคมต้องการความรักความใส่ใจความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมการยอมรับและมิตรภาพ
4. Esteem needs ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงตำแหน่งอำนาจการยกย่องสรรเสริญ
5. Self-actualization needs ความต้องการให้ความคิดความฝันของตนเป็นจริงตามแต่แต่ละคนจะคิดฝันไว้

มาสโลว์อธิบายว่าความต้องการในแต่ละระดับจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นตัวจูงใจพฤติกรรมของผู้นั้นอีกต่อไปดังนั้นผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ไปจูงใจพนักงานจึงต้องทราบก่อนว่าพนักงานผู้นั้นมีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใดแล้วจึงจูงใจโดยจะให้การตอบสนองความต้องการในลำดับนั้นหรือลำดับที่สูงกว่า

มาสโลว์ยังแบ่งลำดับชั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับออกเป็น 2 กลุ่มกลุ่มแรกเป็นความต้องการลำดับต้น (Lower-order needs) ประกอบด้วย Physiological และ Safety needs ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องการการตอบสนองภายนอก (Satisfied externally) เช่นการจัดสถานที่ทำงานชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสมการจ่ายค่าจ้างสวัสดิการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานส่วนความต้องการอีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการลำดับที่สูงกว่า (Higher-order needs) ประกอบด้วย Social esteem และ self-actualization needs ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องการตอบสนองภายใน (Satisfied internally) หรือทางจิตใจเช่นหัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานการจัดให้พนักงานมีกลุ่มชมรมพบปะสังสรรค์กัน การยกย่องให้เกียรติยศตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจหรือให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้โอกาสมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ฯลฯ

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

ได้คิดทฤษฎีนี้ขึ้นในปีค.ศ. 1972 เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG : Existence – Relatedness – Growth Theory) สืบเนื่องจากได้มีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของมาสโลว์พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎีกล่าวคือการตอบสนองความต้องการไม่เกินไปตามลักษณะการลำดับชั้นของมาสโลว์แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีขึ้น โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการคือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) 1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไปได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดรวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการพนักงานต่างๆ สามารถพิจารณาได้ว่ามีหลายองค์ประกอบด้วยกันที่จะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Style of Superiors toward Subordinates)

1) ความหมายและลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ระวางเนตรโพธิ์แก้ว (2542) กล่าวถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึงความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือความรักเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันยกย่องกัน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงาน

ทองทิพ ภาวิริยะพันธุ์ (2546) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึงสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นขวัญและกำลังใจจึงเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานให้มีพลังในการสร้างความดีและการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเป็นประโยชน์สร้างสรรค์งานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

สรุปได้ว่าลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหมายถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาลักษณะท่าทางหรือบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นและส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรหากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจพนักงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีภาคภูมิใจในความสำเร็จ

2) คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2540) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน ดังต่อไปนี้ 2.1) มีความมั่นคงในความเป็นผู้นำเห็นคุณค่าของพนักงานเสมอสนใจในความสำเร็จและทุกข์ของพนักงานในบังคับบัญชาอย่างจริงจัง 2.2) ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

สรุปได้ว่าคุณลักษณะของพนักงานที่มุ่งต่อพนักงานคือการช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ สนใจและเห็นคุณค่าของพนักงานไม่เอาใจเอาเปรียบหรือมุ่งแต่ประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว

3) คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี

สัมพันธ์ ภูโพนบูลย์ (2542) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชามีหลายรูปแบบเช่นผู้บังคับบัญชาแบบนี้มีนวล ผู้บังคับบัญชาแบบเผด็จการผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งแต่งงานในการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติพร้อมดังนี้ 3.1) มีความเข้าใจเรื่องจิตวิทยาและพฤติกรรมของมนุษย์มีทัศนคติที่ดีและเข้าใจปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา 3.2) มีลักษณะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีเป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม 3.3) มีการตัดสินใจที่ถูกต้องภายใต้

ภาวการณ์ต่างๆมีปฏิภาณไหวพริบดีและมีความสามารถในการประสานงาน 3.4) ไม่เคร่งครัดต่ออำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการมากจนเกินไปมีความซื่อสัตย์อารมณ์มั่นคงและรับผิดชอบต่อกำสั่งต่างๆ 3.5) มีทักษะด้านเทคนิคที่เพียงพอในการสั่งงานทั้ง 3 ด้านคือทักษะด้านความคิดทักษะด้านมนุษย์และทักษะด้านเทคนิคความเข้มของทักษะทั้ง 3 ขึ้นอยู่กับระดับของผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่าคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร

เสนาะ ดิยาวี (2544) ได้กล่าวว่าภายในองค์กรผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาอื่นเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงผู้ใต้บังคับบัญชาอื่นๆและพนักงานระดับล่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้นับว่าเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงานอาจกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในการเป็นผู้นำรวมทั้งการใช้การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมและการสื่อสารผู้บังคับบัญชาอาจให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก่อให้เกิดอำนาจการบริหารได้ 4 อย่าง คือ 4.1) การให้เกิดอำนาจหรืออิทธิพลทางบวกคือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลจะเป็นอำนาจในการส่งเสริมและชักนำบุคคลให้มีพฤติกรรมคล้อยตามผู้บริหาร 4.2) การบริหารความขัดแย้งคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีอาจใช้เป็นอำนาจในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ 4.3) การเจรจาเพื่อนำไปสู่ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอาจนำไปใช้ให้บรรลุข้อตกลงต่างๆได้ไม่ว่าจะเป็นการตกลงกันระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม 4.4) การบริหารความเครียดการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลอาจนำไปใช้ในการบริหารความเครียดในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นความเครียดที่เกิดในตัวบุคคลหรือกลุ่ม

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจการบริหารคือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลจะเป็นอำนาจในการส่งเสริมและชักนำบุคคลให้มีพฤติกรรมคล้อยตามรวมถึงการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

5) เทคนิคการสร้างมนุษย์สัมพันธ์

ยงยุทธ เกษสาคร (2547) ได้กล่าวว่าหากผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อกันและกันจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกันการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีเทคนิคดังนี้ 5.1) ความเชื่อถือในคุณภาพของบุคคลในองค์กรคือการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ซึ่งมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเหตุจากเพศอายุวุฒิการศึกษาตลอดจนประสบการณ์ต่างๆเหล่านี้มีส่วนเสริมสร้างให้ความคิดของแต่ละ

บุคคลแตกต่างกันผู้นำต้องรู้จักวิธีผสมผสานความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด 5.2) เอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงานเช่นการพุดจาหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจหรือท้อแท้ใจ 5.3) แสดงความห่วงใยพนักงานจะเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าหรือมีความหมายต่อกลุ่มหรือต่อองค์กรมากขึ้นถ้ามีบุคคลมาสนใจหรือมาแสดงความห่วงใยเมื่อเหตุการณ์ต่างๆขึ้นในองค์กรเช่นผู้ใต้บังคับบัญชาหายหน้าไป 2-3 วันเมื่อผู้บังคับบัญชามาพบผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจจะแสดงความห่วงใยด้วยการถามถึงสาเหตุที่หายหน้าไปถ้ามีอะไรให้ช่วยเหลือก็ขอให้บอกเป็นต้นถ้าผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยต่อพนักงานพนักงานก็จะห่วงงานของผู้บังคับบัญชาเช่นกัน 5.4) คิดพิจารณาให้รอบคอบก่อนการสื่อสารนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งของการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพราะการสื่อสารสามารถจูงใจให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกและความคิดไม่ว่าจะเป็นไปในทางบวกหรือลบ การศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปะการพุดจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากสำหรับภาวะผู้นำในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ 5.5) กิริยาที่แสดงออกเท่ากับปฏิกริยาตอบรับเทคนิคนี้ได้แนวคิดจากหลักการทางฟิสิกส์ที่ว่ากระทำเท่ากับปฏิกริยาตอบสนองคือการพุดจาหรือพฤติกรรมที่มีต่อผู้อื่นย่อมได้รับการตอบสนองอย่างไม่สุภาพด้วยเช่นกันพฤติกรรมหรือการกระทำที่ผู้บังคับบัญชาแสดงกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรก็จะมีส่วนให้พนักงานสร้างพฤติกรรมหรือการกระทำแบบเดียวกัน 5.6) ปรับเปลี่ยนวิกฤตความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสความขัดแย้งเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลเกิดความรู้สึกคับข้องใจหรือไม่พอใจในสิ่งที่เกิดขึ้นซึ่งแตกต่างจากที่คิดขอให้ระลึกไว้เสมอว่าผู้บังคับบัญชาไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางความคิดและการขัดแย้งทางความคิดและการขัดใจได้แต่ควรมีการทบทวนความคิดที่หลากหลายและเหตุผลต่างๆที่มีอย่าให้มากที่สุดโดยปราศจากอคติขอให้มองความขัดแย้งไปในเชิงสร้างสรรค์ซึ่งจะเป็นผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานและต่อผลการปฏิบัติงานด้วย 5.7) ความพอใจด้านสังคมพนักงานมีความต้องการความพอใจทางสังคมเช่นความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัวและปรารถนาที่จะรับการยอมรับความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กันของบุคคลในองค์กรในองค์กรมีแนวโน้มมาจากทัศนคติความรู้สึกและความเชื่อในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและในลักษณะที่แตกต่างกันซึ่งบุคคลมีต่อกัน

สรุปได้ว่าเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์คือการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์แสดงความห่วงใยซึ่งกันและกันการพุดจาหรือการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อผู้อื่น

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ฟุเอล อินโนเวชั่น จำกัด โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) 2) นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัดจำนวน 46 คนแบ่งเป็นชายจำนวน 35 คน หญิงจำนวน 11 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 41 คน แบ่งตามสัดส่วนได้ ชาย จำนวน 31 คน หญิง 10 คน ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) 2) ข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1.) สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test 2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	31	75.61
หญิง	10	24.39
รวม	41	100.00

จากตารางกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัดเป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 75.61 เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	5	12.20
30 - 40 ปี	18	43.90
41 - 50 ปี	10	24.39
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	8	19.51

รวม	41	100.00
------------	-----------	---------------

จากตารางกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.51 น้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด โดยภาพรวม

ขวัญกำลังใจในการทำงาน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร	4.03	0.352	มาก	4
ด้านงานที่ปฏิบัติ	4.30	0.323	มาก	1
ด้านความยุติธรรม	3.85	0.458	มาก	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.21	0.438	มาก	2
ด้านการดูแลสุขภาพ	4.20	0.313	มาก	3
ด้านสวัสดิการ	3.85	0.386	มาก	5
ภาพรวม	4.07	0.163	มาก	

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.163) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงานด้านงานที่ปฏิบัติมากที่สุดอยู่ในลำดับแรก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.323) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.438) และส่วนด้านที่พนักงานเห็นว่าขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ ด้านความยุติธรรม และด้านสวัสดิการ ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.458 และ S.D.=0.386 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ		ด้าน สัมพันธ์ กับ ผู้บริหาร	ด้าน งานที่ ปฏิบัติ	ด้าน ความ ยุติธรรม	ด้าน สภาพแ วดล้อม ในการ ปฏิบัติง าน	ด้าน การ ดูแล สุขภาพ	ด้าน สวัสดิก าร	รวม
น้อยกว่า 30 ปี	\bar{X} n S.D.	4.12 5 0.268	4.28 5 0.335	3.46 5 0.329	4.16 5 0.261	4.42 5 0.160	4.00 5 0.441	4.07 5 0.064
30 – 40 ปี	\bar{X} n S.D.	4.12 18 0.294	4.34 18 0.342	3.82 18 0.479	4.44 18 0.305	4.20 18 0.318	3.76 18 0.367	4.11 18 0.177
41 – 50 ปี	\bar{X} n S.D.	3.70 10 0.424	4.34 10 0.284	3.76 10 0.284	4.10 10 0.523	3.98 10 0.335	4.10 10 0.211	4.00 10 0.200
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	\bar{X} n S.D.	4.20 8 0.107	4.18 8 0.345	4.28 8 0.385	3.88 8 0.437	4.34 8 0.176	3.63 8 0.415	4.08 8 0.094
ภาพรวม	\bar{X} n S.D.	4.03 41 0.352	4.30 41 0.323	3.85 41 0.458	4.21 41 0.438	4.20 41 0.313	3.85 41 0.386	4.07 41 0.163

จากตารางพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 30 – 40 ปี ต้องการขวัญกำลังใจในการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.177) โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.094) โดยเฉพาะด้านการดูแลสุขภาพ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี ต้องการขวัญกำลังใจในการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.20) โดยเฉพาะด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 75.61 เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.51 น้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 73.17 เป็นโสด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.51 น้อยที่สุดเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 65.85 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 และจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 ในส่วนของรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 รองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.52 และมีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 48.78 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 36.59 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป 1) ในการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด ควรมีการศึกษาถึงความต้องการในการอบรมของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร 2) ในการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัทที่ทำธุรกิจแบบเดียวกัน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้ในการปรับปรุงขวัญกำลังใจของพนักงานต่อไป

รายการอ้างอิง

1. นุชลี โพธิ์วารกร. (2549). พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
2. ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
3. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
4. วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2520). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : เพียร์สันเอดิชั่น.

คู่มืออินโดไชน่า.

5. ระวังเนตร โพธิ์แก้ว. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
6. ทองทิพ ภาวิริยะพันธ์. (2546). มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
อินฟอร์มีเดียบุ๊ก.
7. ศิริพร พงศ์ศรี โรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : เทคนิค 19.
8. สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2542). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
9. เสนาะ ดิยาวัว. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
10. ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
ปัญญาทัศน์.