

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากประชากรทั้งหมดจำนวน ๒๕๐ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ที่ได้รับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = ๒๕๐)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	๑๘๑	๗๒.๔๐
	หญิง	๖๙	๒๗.๖๐
	รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐
อายุ			
	อายุ ๒๐-๓๐ ปี	๔๗	๑๘.๘๐
	อายุ ๓๑-๔๐ ปี	๑๖๑	๖๔.๔๐
	อายุ ๔๑-๕๐ ปี	๓๑	๑๒.๔๐
	อายุ ๕๑-๖๐ ปี	๑๑	๔.๔๐
	รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๐	๒๔.๐๐
	ปริญญาตรี	๑๖๔	๖๕.๖๐
	สูงกว่าปริญญาตรี	๒๖	๑๐.๔๐
	รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐
สถานภาพ			
	โสด	๑๑๖	๔๖.๔๐
	สมรส	๑๒๐	๔๘.๐๐
	หย่าร้าง	๑๔	๕.๖๐
	รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน			
	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	๓๐	๑๒.๐๐
	ผู้ปฏิบัติงาน	๒๒๐	๘๘.๐๐
	รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
๑-๓ เดือน	๒๖	๑๐.๔๐
๔-๖ เดือน	๗๘	๓๑.๒๐
๗-๑๒ เดือน	๕๒	๒๐.๘๐
มากกว่า ๒ ปี	๙๔	๓๗.๖๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐
รายได้ที่ได้รับ		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๐	๑๒.๐๐
๑๐,๐๐๐-๑๙,๙๙๙ บาท	๑๖๔	๖๕.๖๐
๒๐,๐๐๐-๒๙,๙๙๙ บาท	๓๓	๑๓.๒๐
๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๒๓	๙.๒๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๑๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๔๐ รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๐ อายุ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๐ รองลงมาคือมีอายุอยู่ระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๐ ที่มีอายุอยู่ระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔๐ และ ที่มีอายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๐

ระดับการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๖๐ รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๐ และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๐

สถานภาพ พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพ คือ สถานภาพสมรสมีจำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๐๐ รองลงมาคือสถานภาพโสด มีจำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๐ และสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๐

ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน มีจำนวน ๒๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐ รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน มีจำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๐

ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ระหว่างมากกว่า ๒ ปี มีจำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๐ รองลงมาคือมีระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง ๔ - ๖ เดือน มีจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๐ ที่มีระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง ๗ - ๑๒ เดือน มีจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๐ และที่มีระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง ๑ - ๓ เดือน มีจำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๐

รายได้ที่ท่านได้รับปัจจุบัน พบว่า รายได้ที่ท่านได้รับปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ที่ท่านได้รับปัจจุบันอยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๐ - ๑๙,๙๙๙ บาท มีจำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๐ รองลงมาคือมีรายได้ที่ท่านได้รับปัจจุบันอยู่ระหว่าง ๒๐,๐๐๐ - ๒๙,๙๙๙ บาท มีจำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๐ ที่มีรายได้ที่ท่านได้รับปัจจุบันต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๐ และที่มีรายได้ที่ท่านได้รับปัจจุบันน้อยที่สุด อยู่ระหว่าง ๓๐,๐๐๐บาท ขึ้นไป มีจำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๐

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี. พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ โดยรวมและรายด้าน ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๗

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจโดยภาพรวม (N = ๒๕๐)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	μ	σ	
๑. ด้านบริหาร	๓.๕๗	๐.๔๓๐	มาก
๒. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	๓.๕๓	๐.๔๒๖	มาก
๓. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	๓.๕๑	๐.๔๔๕	มาก
๔. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๕๔	๐.๔๗๗	มาก
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๕๕	๐.๔๖๔	มาก
รวม	๓.๕๔	๐.๓๗๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๔$, $\sigma = ๐.๓๗๗$) เมื่อจำแนกรายด้านสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยการสร้างขวัญกำลังใจ ได้ดังนี้ ความคิดเห็นด้านบริหาร มีระดับสูงสุด ($\mu = ๓.๕๗$, $\sigma = ๐.๔๓๐$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = ๓.๕๕$, $\sigma = ๐.๔๖๔$) และที่อยู่ในระดับสุดท้ายคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\mu = ๓.๕๑$, $\sigma = ๐.๔๔๕$)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้าง
ขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้าน
การบริหาร (N = ๒๕๐)

การบริหาร	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	μ	σ	
๑. ผู้บริหารวางแผนปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	๓.๙๐	๐.๖๙๓	มาก
๒. โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท เอ.พี.พล (ประเทศไทย) จำกัด มีความชัดเจน	๓.๕๗	๐.๕๗๘	มาก
๓. การกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานสอดคล้องโครงสร้าง และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่องค์กร	๓.๔๒	๐.๗๑๙	ปานกลาง
๔. การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่	๓.๔๙	๐.๘๐๓	ปานกลาง
๕. ผู้บริหารมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น	๓.๔๙	๐.๘๗๙	ปานกลาง
๖. ผู้บริหารมักกระจายอำนาจ และมีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม	๓.๕๑	๐.๗๗๗	มาก
๗. มีการประหยัดใช้ทรัพยากรเช่นคนเงินวัสดุอุปกรณ์ขององค์กร	๓.๕๗	๐.๗๔๓	มาก
๘. โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท มีความชัดเจน	๓.๕๖	๐.๘๐๐	มาก
๙. ผู้บริหารและพนักงานมีความเข้าใจนโยบายขององค์กรตรงกัน สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง	๓.๕๙	๐.๘๑๘	มาก
๑๐. ผู้บริหารสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และ แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	๓.๕๕	๐.๗๘๑	มาก
๑๑. ผู้บริหาร ออกคำสั่ง การสั่งการ การตัดสินใจของผู้บริหารการยึดหลักความถูกต้อง และ ถูกระเบียบข้อบังคับ	๓.๕๖	๐.๗๔๙	มาก
ภาพรวม	๓.๕๗	๐.๕๓๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี. พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ในการปฏิบัติการในด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๗$) เมื่อพิจารณา รายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบริหาร เฉลี่ยมากที่สุด คือผู้บริหารวางแผนปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้ได้รับการยอมรับจากพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๙๐$) รองลงมาคือ ผู้บริหารและพนักงานมีความเข้าใจนโยบายขององค์กรตรงกัน สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก ($\mu = ๓.๕๙$) และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้าง ขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด น้อยที่สุดคือ การกำหนดตำแหน่งและ ลักษณะงานสอดคล้องโครงสร้างและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่องค์กรต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = ๓.๔๒$)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้าง ขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้าน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (N = ๒๕๐)

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	μ	σ	
๑. การได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถและผลงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๘	๐.๖๗๘	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพอันดี	๓.๔๗	๐.๖๗๗	ปานกลาง
๓. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องและมีความเชื่อมั่นในตัวท่านและความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	๓.๓๘	๐.๘๑๔	ปานกลาง
๔. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือและศรัทธา	๓.๕๕	๐.๘๕๕	มาก
๕. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	๓.๕๔	๐.๘๑๗	มาก
๖. พนักงานในหน่วยงานเคารพนับถือซึ่งกันและกันไว้วางใจ	๓.๔๙	๐.๗๙๘	ปานกลาง
๗. ผู้บริหาร ได้มีการดูแลพนักงาน อย่างสม่ำเสมอ	๓.๔๒	๐.๗๘๙	ปานกลาง
๘. ผู้บริหาร ให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน	๓.๕๗	๐.๖๗๕	มาก
๙. บริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นระยะ	๓.๖๘	๐.๗๗๓	มาก
ภาพรวม	๓.๕๓	๐.๔๒๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี. พูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ. พี. พูล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เฉลี่ยมากที่สุด คือ บริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นระยะ ทำให้ได้รับการยอมรับจากพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๖๘$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๗$) และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ยกย่องและมีความเชื่อมั่นในตัวท่านและความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
ขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้าน
ความพึงพอใจในการทำงาน (N = ๒๕๐)

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	μ	σ	
๑. ท่านมีการมอบหมายการปฏิบัติงานที่ตนเองมีความถนัด	๓.๔๕	๐.๗๑๖	ปานกลาง
๒. การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	๓.๕๐	๐.๗๕๑	มาก
๓. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร	๓.๕๔	๐.๗๙๒	มาก
๔. การดำเนินการตามนโยบายเป็นไปตามวัตถุประสงค์	๓.๕๕	๐.๗๙๑	มาก
๕. ท่านได้รับการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สม่ำเสมอ	๓.๖๑	๐.๖๕๐	มาก
๖. ท่านที่ปฏิบัติ มักจะประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่และเป็นที่น่าภาคภูมิใจ	๓.๔๔	๐.๖๗๐	ปานกลาง
๗. ผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน	๓.๔๓	๐.๘๖๗	ปานกลาง
๘. บริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัย	๓.๕๐	๐.๗๕๖	มาก
๙. สถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	๓.๖๑	๐.๗๕๙	มาก
ภาพรวม	๓.๕๑	๐.๔๔๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\mu = 3.51$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความพึงพอใจ เฉลี่ยมากที่สุด คือสถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับการยอมรับจากพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$) รองลงมาคือ การดำเนินการตามนโยบายเป็นไปตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$) และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด น้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.43$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อ
การสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด
ในการ ปฏิบัติการในด้านความมั่นคงในการทำงาน (N = ๒๕๐)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	μ	σ	
๑. การได้รับความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	๓.๔๘	๐.๗๒๔	ปานกลาง
๒. งานที่พนักงานปฏิบัติถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและภูมิใจ	๓.๔๘	๐.๘๓๗	ปานกลาง
๓. โอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเท่าเทียมกับพนักงานประเภทอื่น	๓.๕๔	๐.๗๖๑	มาก
๔. การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนระดับไม่มีระบบอุปถัมภ์ (ระบบพรรคพวก)	๓.๖๔	๐.๗๒๑	มาก
๕. ตำแหน่งที่พนักงานครองอยู่สามารถเลื่อนระดับได้สูงขึ้น	๓.๔๙	๐.๗๒๙	ปานกลาง
๖. ผู้บริหารมีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓.๕๗	๐.๗๕๙	มาก
๗. มีความเสมอภาค ในการพิจารณาแต่งตั้ง โอน (ย้าย)	๓.๕๔	๐.๗๙๒	มาก
๘. สถานที่ทำงานมีความกว้างขวางเพียงพอ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๓.๕๗	๐.๗๐๙	มาก
๙. การสร้างจิตสำนึกให้ใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง	๓.๕๔	๐.๗๙๒	มาก
ภาพรวม	๓.๔๘	๐.๘๓๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี. พูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัดด้านความมั่นคงในการทำงานเฉลี่ยมากที่สุด คือการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนระดับไม่มีระบบอุปถัมภ์ (ระบบพรรคพวก) ทำให้ได้รับการยอมรับจากพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๖๔$) รองลงมาคือผู้บริหารมีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๗$) และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด น้อยที่สุดคืองานที่ท่านปฏิบัติถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและภูมิใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = ๓.๔๓$)

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (N=๒๕๐)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	μ	σ	
๑. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	๓.๕๙	๐.๖๔๘	มาก
๒. ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน	๓.๕๑	๐.๗๖๒	มาก
๓. บริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัดมีเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปีแก่ผู้ปฏิบัติงาน	๓.๔๓	๐.๘๓๐	ปานกลาง
๔. ผู้บริหารให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	๓.๔๒	๐.๗๙๓	ปานกลาง
๕. พนักงานผู้มีรายได้น้อยได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๓.๕๖	๐.๘๒๑	มาก
๖. มีการส่งเสริมสุขภาพพนักงานเช่น การตรวจสุขภาพประจำปีกิจกรรมนันทนาการ และกายบริหาร	๓.๕๗	๐.๗๗๔	มาก
๗. การปฏิบัติงานนอกเวลาบริษัท ได้รับเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสม	๓.๕๖	๐.๗๙๖	มาก
๘. การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมและรวดเร็ว	๓.๖๙	๐.๗๕๙	มาก
๙. การสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เช่นหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์ หลักสูตรการทดสอบภาษาอังกฤษความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓.๖๔	๐.๗๔๓	มาก
ภาพรวม	๓.๕๕	๐.๔๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน

บริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเฉลี่ยมากที่สุด คือการเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมและรวดเร็ว ทำให้ได้รับการยอมรับจากพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$) รองลงมาคือการสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์ หลักสูตรการทดสอบภาษาอังกฤษความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด น้อยที่สุดคือผู้บริหารให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42$)

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด แสดงค่าแบบ Chi-Square (χ^2) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจ

สมมติฐานที่ ๑. เพศของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าแบบ Chi-Square (χ^2) เพศของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

เพศ	ขวัญกำลังใจ						รวม	
	มาก		ปานกลาง		น้อย			
	N	%	N	%	N	%	N	%
ชาย	๕๘	๓๒.๔	๑๒๑	๖๗.๖	๐	๐.๐	๑๗๙	๑๐๐.๐
หญิง	๓๕	๕๑.๕	๓๓	๔๘.๕	๐	๐.๐	๖๘	๑๐๐.๐
รวม	๙๓	๓๗.๗	๑๕๔	๖๒.๓	๐	๐.๐	๒๔๗	๑๐๐.๐

$$\text{Chi-Square } (\chi^2) = ๗.๖๓๓ \text{ df} = ๑ \text{ Significant} = ๐.๐๐๖$$

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ประมาณร้อยละ ๕๒ ของเพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ในขณะที่เพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพียงประมาณร้อยละ ร้อยละ ๖๘ เท่านั้น ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

เมื่อมีการทดสอบ เพศ ของพนักงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Chi-Square (χ^2) ได้ค่าเท่ากับ ๗.๖๓๓ และค่า Significant ๐.๐๐๖ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒. อายุของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าแบบ Chi-Square (χ^2) อายุของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน บริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

อายุ	ขวัญกำลังใจ						รวม	
	มาก		ปานกลาง		น้อย			
	N	%	N	%	N	%	N	%
๒๐-๓๐ ปี	๒๐	๔๖.๖	๒๗	๕๗.๔	๐	๐.๐	๔๗	๑๐๐.๐
๓๑-๔๐ ปี	๔๕	๒๘.๕	๑๑๓	๗๑.๕	๐	๐.๐	๑๕๘	๑๐๐.๐
๔๑-๕๐ ปี	๑๙	๖๑.๓	๑๒	๓๘.๗	๐	๐.๐	๓๑	๑๐๐.๐
๕๑-๖๐ ปี	๙	๘๑.๘	๒	๑๘.๒	๐	๐.๐	๑๑	๑๐๐.๐
รวม	๙๓	๓๗.๗	๑๕๔	๖๒.๓	๐	๐.๐	๒๔๗	๑๐๐.๐

Chi-Square (χ^2) = ๒๒.๖๖๑ df = ๑ Significant = ๐.๐๐๐

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ประมาณร้อยละ ๘๒ ของ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ในขณะที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพียงร้อยละ ๗๒ เท่านั้น ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๑๓ คน

เมื่อมีการทดสอบ อายุของพนักงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Chi-Square (χ^2) ได้ค่าเท่ากับ ๒๒.๖๖๑ Significant เท่ากับ ๐.๐๐๐ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓. ระดับการศึกษาของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าแบบ Chi-Square (χ^2) ระดับการศึกษาของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ระหว่างเพศกับ ขวัญกำลังใจ ระดับการศึกษา	ขวัญกำลังใจ						รวม	
	มาก		ปานกลาง		น้อย			
	N	%	N	%	N	%	N	%
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๙	๓๒.๒	๔๐	๖๗.๘	๐	๐.๐	๕๙	๑๐๐.๐
ปริญญาตรี	๕๖	๓๔.๖	๑๐๖	๖๕.๔	๐	๐.๐	๑๖๒	๑๐๐.๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๘	๖๙.๒	๘	๓๐.๘	๐	๐.๐	๒๖	๑๐๐.๐
รวม	๙๓	๓๗.๗	๑๕๔	๖๒.๓	๐	๐.๐	๒๔๗	๑๐๐.๐

Chi-Square (χ^2) = ๑๒.๔๔๗ df = ๑ Significant = ๐.๐๐๒

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ประมาณร้อยละ ๖๙ ของระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ในขณะที่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพียงร้อยละ ๖๘ เท่านั้น ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

เมื่อมีการทดสอบ ระดับการศึกษาของพนักงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Chi-Square (χ^2) ได้ค่าเท่ากับ ๑๒.๔๔๗ Significant เท่ากับ ๐.๐๐๒ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔. สถานภาพของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าแบบ Chi-Square (χ^2) สถานภาพของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

สถานภาพ	ขวัญกำลังใจ						รวม	
	มาก		ปานกลาง		น้อย			
	N	%	N	%	N	%	N	%
โสด	๓๙	๓๓.๙	๗๖	๖๖.๑	๐	๐.๐	๑๑๕	๑๐๐.๐
สมรส	๕๒	๔๓.๗	๖๗	๕๖.๓	๐	๐.๐	๑๑๙	๑๐๐.๐
หย่าร้าง	๒	๑๕.๔	๑๑	๘๔.๖	๐	๐.๐	๑๓	๑๐๐.๐
รวม	๙๓	๓๗.๗	๑๕๔	๖๒.๓	๐	๐.๐	๒๔๗	๑๐๐.๐

Chi-Square (χ^2) = ๕.๒๘๓ df = ๑ Significant = ๐.๐๗๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ประมาณร้อยละ ๔๔ ของสถานสมรส มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ในขณะที่สถานหย่าร้าง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพียงร้อยละ ๘๕ เท่านั้น ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

เมื่อมีการทดสอบ ระดับการศึกษาของพนักงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Chi-Square (χ^2) ได้ค่าเท่ากับ ๕.๒๘๓ Significant เท่ากับ ๐.๐๗๑ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน บริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าแบบ Chi-Square (χ^2) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน บริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงาน	ขวัญกำลังใจ						รวม	
	มาก		ปานกลาง		น้อย			
	N	%	N	%	N	%	N	%
หัวหน้างาน	๑๙	๖๕.๕	๑๐	๓๔.๕	๐	๐.๐	๒๙	๑๐๐.๐
ผู้ปฏิบัติงาน	๗๔	๓๓.๙	๑๔๔	๖๖.๑	๐	๐.๐	๒๑๘	๑๐๐.๐
รวม	๙๓	๓๗.๗	๑๕๔	๖๒.๓	๐	๐.๐	๒๔๗	๑๐๐.๐

Chi-Square (χ^2) = ๑๐.๘๖๘ df = ๑ Significant = ๐.๐๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ประมาณร้อยละ ๖๖ ของตำแหน่งงานในตำแหน่งหัวหน้างาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ในขณะที่ตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงานประมาณเพียงร้อยละ ๖๖ เท่านั้น ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

เมื่อมีการทดสอบ ระดับการศึกษาของพนักงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Chi-Square (χ^2) ได้ค่าเท่ากับ ๑๐.๘๖๘ Significant เท่ากับ .๐๐๑ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒. ระยะเวลาปฏิบัติงานพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน บริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าแบบ Chi-Square (χ^2) ระยะเวลาปฏิบัติงานพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจใน

ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	ขวัญกำลังใจ						รวม	
	มาก		ปานกลาง		น้อย			
	N	%	N	%	N	%	N	%
๑-๓เดือน	๙	๓๔.๖	๑๗	๖๕.๔	๐	๐.๐	๒๖	๑๐๐.๐
๔-๖เดือน	๑๑	๑๔.๓	๖๖	๘๕.๗	๐	๐.๐	๗๗	๑๐๐.๐
๗-๑๒ เดือน	๑๐	๑๙.๖	๔๑	๘๐.๔	๐	๐.๐	๕๑	๑๐๐.๐
มากกว่า ๒ ปี	๖๓	๖๗.๗	๓๐	๓๒.๓	๐	๐.๐	๙๓	๑๐๐.๐
รวม	๙๓	๓๗.๗	๑๕๔	๖๒.๓	๐	๐.๐	๒๔๗	๑๐๐.๐

การปฏิบัติงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด

Chi-Square (χ^2) = ๖๐.๙๕๓ df = ๑ Significant = ๐.๐๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ประมาณร้อยละ ๖๘ ของ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มากกว่า ๒ ปี ขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ในขณะที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในช่วงตั้งแต่ ๔-๖ เดือน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพียงร้อยละ๖๖เท่านั้น ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

เมื่อมีการทดสอบ ระดับการศึกษาของพนักงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Chi-Square (χ^2) ได้ค่าเท่ากับ ๖๐.๙๕๓ Significant เท่ากับ ๐.๐๐๐ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๗. รายได้ของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง ๔.๑๔ แสดงค่าแบบ Chi-Square (χ^2) รายได้ของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

รายได้ที่ได้รับ	ขวัญกำลังใจ						รวม	
	มาก		ปานกลาง		น้อย			
	N	%	N	%	N	%	N	%
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๗	๕๖.๗	๑๓	๔๓.๓	๐	๐.๐	๓๐	๑๐๐.๐
๑๐,๐๐๐-๑๙,๙๙ บาท	๔๐	๒๔.๗	๑๒๒	๗๕.๓	๐	๐.๐	๑๖๒	๑๐๐.๐
๒๐,๐๐๐-๒๙,๙๙๙ บาท	๒๓	๖๙.๗	๑๐	๓๐.๓	๐	๐.๐	๓๓	๑๐๐.๐
๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๑๓	๕๙.๑	๙	๔๐.๙	๐	๐.๐	๒๒	๑๐๐.๐
รวม	๙๓	๓๗.๙๐	๑๕๔	๖๒.๓๐	๐	๐.๐๐	๒๔๗	๑๐๐.๐

$$\text{Chi-Square } (\chi^2) = ๓๔.๙๕๕ \text{ df} = ๑ \text{ Significant} = ๐.๐๐๐$$

จากตาราง ๔.๑๔ พบว่า ประมาณร้อยละ ๗๐ ของ รายได้ที่ได้รับ ๒๐,๐๐๐ - ๒๙,๙๙๙ บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ในขณะที่รายได้ที่ได้รับ ๑๐,๐๐๐ - ๑๙,๙๙๙ บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพียงร้อยละ ๗๕ เท่านั้น ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

เมื่อมีการทดสอบ ระดับการศึกษาของพนักงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Chi-Square (χ^2) ได้ค่าเท่ากับ ๓๔.๙๕๕ Significant เท่ากับ ๐.๐๐๐ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๕ สรุปการทดสอบผลสมมติฐาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่ได้รับ

สมมติฐานที่	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สถิติทดสอบ	ระดับนัย	ผลการทดสอบ	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	ขวัญกำลังใจ	Chi-Square(χ^2)	๐.๐๐๖	✓	
๒.	อายุ	ขวัญกำลังใจ	Chi-Square(χ^2)	๐.๐๐๐	✓	
๓.	ระดับการศึกษา	ขวัญกำลังใจ	Chi-Square(χ^2)	๐.๐๐๒	✓	
๔.	สถานภาพ	ขวัญกำลังใจ	Chi-Square(χ^2)	๐.๐๗๑		✓
๕.	ตำแหน่งงาน	ขวัญกำลังใจ	Chi-Square(χ^2)	๐.๐๐๑	✓	
๖.	ระยะปฏิบัติงาน	ขวัญกำลังใจ	Chi-Square(χ^2)	๐.๐๐๐	✓	
๗.	รายได้ที่ได้รับ	ขวัญกำลังใจ	Chi-Square(χ^2)	๐.๐๐๐	✓	

จากตารางที่ ๔.๑๕ การทดสอบสมมติฐาน ๗ ข้อ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square (χ^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี. พูล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่ได้รับ จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งมีสถานภาพ ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๗๑ จึงไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ ๔.๑๖ ปัญหาการบริหารการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ปัญหาที่พบด้านบริหาร	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ผู้บริหารไม่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร ขาดความกระตือรือร้นไม่เอาใจจริงเอาใจในการทำงาน	๓๗	๑๔.๘๐
๒.	ผู้บริหารเปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงานบ่อยเกินไป	๓๒	๑๒.๘๐
๓.	ขาดความรู้ความสามารถและขาดประสบการณ์ในการบริหาร ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการทำงานทำให้ไม่ถูกต้องในบางเรื่อง	๒๕	๑๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๖ ปัญหา ด้านการบริหารการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารไม่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร ขาดความกระตือรือร้นไม่เอาใจจริงเอาใจในการทำงาน จำนวน ๓๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๔.๘๐ รองลงมา ผู้บริหารเปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงานบ่อยเกินไป จำนวน ๓๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๒.๘๐ และขาดความรู้ความสามารถและขาดประสบการณ์ในการบริหาร ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการทำงานทำให้ไม่ถูกต้องในบางเรื่อง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑๗ ปัญหาด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ปัญหาที่พบด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ผู้บริหารไม่มีการสร้างกิจกรรมร่วมกันให้กับพนักงาน	๒๔	๙.๖๐
๒.	ผู้บริหารมีการประชุมในแต่ละครั้งน้อยเกินไป	๒๒	๘.๘๐
๓.	ไม่มีการจัดงานสังสรรค์ หรืองานเลี้ยงให้กับพนักงาน	๑๕	๖.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๗ ปัญหาด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล. (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารไม่มีการสร้างกิจกรรมร่วมกันให้กับพนักงาน จำนวน ๒๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙.๖๐ รองลงมา ผู้บริหารมีการประชุมในแต่ละครั้งน้อยเกินไป จำนวน ๒๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘.๘๐ และไม่มีการจัดงานสังสรรค์ หรืองานเลี้ยงให้กับพนักงาน จำนวน ๑๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖.๐๐

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ปัญหาที่พบด้านความพึงพอใจ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ผู้บริหารไม่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการบริหารงานทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน	๓๘	๑๕.๒๐
๒.	ผู้บริหารมีการสร้างสรรคในการบริหารงานน้อยเกินไป	๒๖	๑๐.๔๐
๓.	ผู้บริหารไม่มีความพอใจในการบริหารงาน การทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เหมาะสม	๑๔	๕.๖๐

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารไม่มี

วุฒิภาวะทางอารมณ์ในบริหารงานทำให้การพนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน จำนวน ๓๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๕.๒๐ รองลงมาผู้บริหารมีการสร้างสรรคในการบริหารงานน้อยเกินไป จำนวน ๒๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐.๔๐ และผู้บริหารไม่มีความพอใจใจในการบริหารงาน การทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เหมาะสม จำนวน ๑๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๕.๖๐

ตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ปัญหาที่พบด้านความมั่นคง	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	มีการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานน้อยเกินไป	๔๖	๑๘.๔๐
๒.	ผู้บริหาร บริหารงานไม่มีระบบการทำงานตามแผนงาน	๓๒	๑๒.๘๐
๓.	ผู้บริหารละเลยการตรวจงานหรือการประเมินของพนักงาน	๑๙	๗.๖๐

จากตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่า มีการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานน้อยเกินไป จำนวน ๔๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๘.๔๐ รองลงมาผู้บริหารบริหารงานไม่มีระบบการทำงานตามแผนงาน จำนวน ๓๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๒.๘๐ และผู้บริหารละเลยการตรวจงานหรือการประเมินของพนักงาน จำนวน ๑๙ คน คิดเป็น ร้อยละ ๗.๖๐

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหาด้านเงินเดือนและสวัสดิการในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ปัญหาที่พบด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	จ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานตามความพึงพอใจของตนเอง	๑๘	๑๗.๒๐
๒.	ผู้บริหารมีการประชุมในแต่ละครั้งน้อยเกินไป	๑๖	๖.๔๐
๓.	ไม่มีการจัดงานสังสรรค์ หรืองานเลี้ยงให้กับพนักงาน	๑๑	๔.๔๐

จากตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่า

จ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานตามความพึงพอใจของตนเอง จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๐
 รองลงมาผู้บริหารมีการประชุมในแต่ละครั้งน้อยเกินไป จำนวน ๑๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖.๔๐ และไม่มี
 การจัดงานสังสรรค์ หรืองานเลี้ยงให้กับพนักงาน จำนวน ๑๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔.๔๐

ตารางที่ ๔.๒๑ ข้อเสนอแนะด้านบริหารในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
 พนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะด้านบริหาร	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารและความกระตือรือร้น เอาใจจริงเอาใจในการทำงาน	๓๗	๑๔.๘๐
๒.	ผู้บริหารไม่ควรเปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงานบ่อยเกินไป	๓๒	๑๒.๘๐
๓.	ควรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหาร ไม่ใช่ความรู้สึก ส่วนตัวในการทำงานทำให้ไม่ถูกต้องในบางเรื่อง	๒๕	๑๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๑ ข้อเสนอแนะ ด้านบริหารในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการ
 ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารควรมี
 ความรู้ความสามารถในการบริหารและความกระตือรือร้นเอาใจจริงเอาใจในการทำงาน จำนวน ๓๗ คน คิด
 เป็น ร้อยละ ๑๔.๘๐ รองลงมาผู้บริหารไม่ควรเปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงานบ่อยเกินไป จำนวน ๓๒ คน
 คิดเป็น ร้อยละ ๑๒.๘๐ และควรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหาร ไม่ใช่ความรู้สึกส่วนต
 ัวในการทำงานทำให้ไม่ถูกต้องในบางเรื่อง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๒๒ ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
 พนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ผู้บริหารควรมีการสร้างกิจกรรมร่วมกันให้กับพนักงาน	๒๔	๙.๖๐
๒.	ผู้บริหารควรมีการประชุมภายในของพนักงานให้มากขึ้น	๒๒	๘.๘๐
๓.	ควรมีการจัดงานสังสรรค์ หรืองานเลี้ยงให้กับพนักงาน	๑๕	๖.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๒ ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอ.พี.พูล. (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารควรมีการสร้างกิจกรรมร่วมกันให้กับพนักงาน จำนวน ๒๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙.๖๐ รองลงมาผู้บริหารควรมีการประชุมภายในของพนักงานให้มากขึ้น จำนวน ๒๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘.๘๐ และควรมีการจัดงานสังสรรค์ หรืองานเลี้ยงให้กับพนักงาน จำนวน ๑๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖.๐๐

ตารางที่ ๔.๒๓ ข้อเสนอแนะ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านความพึงพอใจ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ผู้บริหารควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการบริหารงานให้มากกว่านี้ จึงจะทำให้พนักงานไม่เกิดความเครียดในการทำงาน	๓๘	๑๕.๒๐
๒.	ผู้บริหารควรมีการสร้างสังสรรค์ในการบริหารงานให้มากกว่านี้	๒๖	๑๐.๔๐
๓.	ผู้บริหารควรมีความพอใจในการทำงาน ตลอดจน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เหมาะสม	๑๔	๕.๖๐

จากตารางที่ ๔.๒๓ ข้อเสนอแนะ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการบริหารงานให้มากกว่านี้ จึงจะทำให้พนักงานไม่เกิดความเครียดในการทำงาน จำนวน ๓๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๕.๒๐ รองลงมาผู้บริหารควรมีการสร้างสังสรรค์ในการบริหารงานให้มากกว่านี้ จำนวน ๒๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐.๔๐ และผู้บริหารควรมีความพอใจในการทำงาน ตลอดจน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เหมาะสม จำนวน ๑๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๕.๖๐

ตารางที่ ๔.๒๔ ข้อเสนอแนะ ด้านความมั่นคงในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านความมั่นคง	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรมีการสร้างควมมั่งคั่งให้กับพนักงานมากขึ้น	๔๖	๑๘.๔๐
๒.	ผู้ควรบริหาร บริหารงานให้มีระบบในการทำงานตามแผนงาน	๓๒	๑๒.๘๐
๓.	ผู้บริหารไม่ควรละเลยการตรวจของพนักงานในแต่ละครั้งของการทำงาน	๑๙	๗.๖๐

จากตารางที่ ๔.๒๔ ข้อเสนอแนะ ด้านความมั่นคงในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่า ควรมีการสร้างควมมั่งคั่งให้กับพนักงานมากขึ้น มีจำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๐ รองลงมา ผู้ควรบริหาร บริหารงานให้มีระบบในการทำงานตามแผนงาน มีจำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๐ และผู้บริหารไม่ควรละเลยการตรวจของพนักงานในแต่ละครั้งของการทำงาน มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๐

ตารางที่ ๔.๒๕ ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนและสวัสดิการในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานตามความสามารถและวุฒิการศึกษา	๑๘	๑๗.๒๐
๒.	ผู้บริหารควรมีการประชุมให้มากขึ้นในแต่ละสัปดาห์	๑๖	๖.๔๐
๓.	ควรการจัดงานสังสรรค์ หรืองานเลี้ยงให้กับพนักงานในโอกาสสำคัญๆ	๑๑	๔.๔๐

จากตารางที่ ๔.๒๕ ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนและสวัสดิการในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม พบว่า ควรจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานตามความสามารถและวุฒิการศึกษา จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๐ รองลงมา ผู้บริหารควรมีการประชุมให้มากขึ้นในแต่ละสัปดาห์ จำนวน ๑๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖.๔๐ และควรการจัดงานสังสรรค์ หรืองานเลี้ยงให้กับพนักงานในโอกาสสำคัญๆ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔.๔๐

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ บริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

๔.๕.๑ ประเด็นของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้สัมภาษณ์ การสร้างขวัญกำลังใจด้านทาน การสร้างขวัญกำลังใจด้านปิยวาจา การสร้างขวัญกำลังใจด้านอรรถจริยา และการสร้างขวัญกำลังใจด้านสมานัตตตา ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญประกอบด้วย

๑. นายจิรโพธิปกรณ ศรีเลิศ เจ้าของบริษัท เอ.พี.พูล(ประเทศไทย) จำกัด
๒. นายเจริญลาภ เอี่ยมโพธิ์ รองผู้บริหารบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด
๓. นางสาวอมรรัตน์ ชูถนอม ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด
๔. นายนิรัน จานแก้ว ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรมบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด
๕. นางสาว วาสนา รังษีสว่าง ผู้จัดการฝ่ายบัญชีบริษัทเอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการสัมภาษณ์มีรายละเอียดดังนี้

๑. การสร้างขวัญกำลังใจด้านทาน การให้ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่เสียสละช่วยเหลือ แบ่งปัน และให้ความรู้คำแนะนำให้กับพนักงานในเรื่องใดบ้างอย่างไร

ในฐานะเป็นผู้บริหารควรแนะนำทุกเรื่องที่เป็นประโยชน์ในการทำงานของพนักงานเพราะเป็นผลที่ได้รับจากพนักงาน มีการจัดงานสังสรรค์ในบ้างโอกาส มีการซื้อของมาฝาก เมื่อได้ออกไปนอกสถานที่ในแต่ละที่เพื่อสร้างความสนิทกับพนักงาน^๑ในเรื่องการให้ นี่ก็ถือว่าสำคัญผมจะมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ทุกโอกาสที่เหมาะสม การช่วยเหลือในยามที่พนักงานเดือดร้อนและพร้อมคำปรึกษากับพนักงานในทุกๆเรื่อง^๒ พนักงานมีปัญหาไม่เข้าใจในการทำงานโดยให้คำปรึกษาแนะนำ ทำความรู้จักความเข้าใจ เพื่อจะไปปรับปรุงใช้ประยุกต์ใช้ในงานที่ได้รับมอบหมายหรือการให้รางวัลในโอกาสต่างๆ เมื่อพนักงานทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ^๓ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ พนักงานทุกคน ทุกระดับ เสมอเป็นคนในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากทำงาน หรือปัญหาจากการดำรงชีวิตก็จะให้คำปรึกษา

^๑สัมภาษณ์ นายจิรโพธิปกรณ ศรีเลิศ , สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^๒สัมภาษณ์นาย เจริญลาภ เอี่ยมโพธิ์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^๓สัมภาษณ์นางสาว อมรรัตน์ ชูถนอม, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

พนักงาน^๙ ให้ความช่วยเหลือ ปัญหาที่เกิดจากทุกๆ เรื่องที่ทำให้การทำงานในองค์กรมีอุปสรรค ฉะนั้นการช่วยเหลือพนักงานจึงต้องช่วยเหลือพนักงานอย่างสมเหตุสมผลจากปัญหานั้น^๕

๒. การสร้างขวัญกำลังใจด้านปิยวาจา ควรมีการพูดจาไพเราะอ่อนหวาน น่ารัก ชมเชย กับพนักงานในโอกาสใดได้อย่างไร

เมื่อพนักงานทำหน้าที่ ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีและหากพนักงานได้นำเสนอแนะใดๆ ที่เป็นประโยชน์กับบริษัท ควรมีการพูดจาชมเชยให้กับพนักงาน ข้าพเจ้ามีแนวทางในการปฏิบัติ ด้านปิยวาจา คือการพูดแบบไพเราะ ในทุกๆ โอกาสพนักงานได้ปฏิบัติร่วมกับพนักงานฝ่ายที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ เช่นเวลาเจอกันก็จะทักทาย ด้วยด้วยคำพูดแบบพี่น้อง^๖ เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่หรือมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน ข้าพเจ้าก็จะให้คำชมเชย^๗ ควรมีการพูดจาอ่อนหวาน พูดไพเราะน่ารักกับพนักงานในทุกโอกาสในการทำงานโดยคำนึงว่าต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา^๘ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ถ้าพูดจาไพเราะ เขาก็พูดจาไพเราะกับเรา การติดต่อประสานงานในองค์กร ก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การที่จะติเตียนพนักงาน ก็จะต้องถามหาสาเหตุก่อน ค่อยให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อที่เขาจะได้นำจะได้ไปปรับปรุงแก้ไข^{๑๐}

๓. การสร้างขวัญกำลังใจด้านอัตถจริยา การทำประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับพนักงาน ได้อย่างไร

หากพนักงานมีปัญหาสงสัยไม่สามารถตอบโจทย์ของผู้บริหารได้ให้ชี้แนะพนักงานในแหล่งข้อมูลที่ต้องดูแลและมีการอบรมพร้อมความรู้พนักงาน^{๑๑} ข้าพเจ้าแนวทางการปฏิบัติแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้คือข้าพเจ้าจะให้คำแนะนำเมื่อพนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และจะทำให้กำลังใจ เพื่อจะไม่ให้พนักงานเกิดการหมดกำลังใจในการทำงานนั้นๆ^{๑๒} การถ่ายทอดเทคนิคการทำงานให้ความรู้

^๕สัมภาษณ์นายนิรัน จารแก้ว, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^๖สัมภาษณ์นางสาววาสนารังษีสว่าง, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^๗สัมภาษณ์ นายจิรโพธิ์ปกรณ์ ศรีเลิศ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^๘สัมภาษณ์นายเจริญลาภ เอี่ยมโพธิ์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^๙สัมภาษณ์นางสาวอมรรัตน์ ชูถนอม, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๐}สัมภาษณ์นายนิรัน จารแก้ว, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๑}สัมภาษณ์นางสาววาสนารังษีสว่าง, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๒}สัมภาษณ์ นายจิรโพธิ์ปกรณ์ ศรีเลิศ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๓}สัมภาษณ์นายเจริญลาภ เอี่ยมโพธิ์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

ความเข้าใจในสิ่งที่เราได้รู้แก่พนักงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนช่วยเหลือเมื่อพนักงานประสบปัญหา^{๑๓} การจัดการแบบพัฒนาองค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรเดินไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๔} การเป็นผู้บริหาร จะต้องชวนช่วยช่วยเหลือและคอยติดตามแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆให้กับพนักงาน เพราะปัญหาอย่างพนักงานไม่สามารถเพื่อจะแก้ไขพนักงาน เพราะคืออุปสรรคในการเจริญเติบโตของบริษัท การเอาใจใส่ในการแก้ไขปัญห ทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะเอาไปทำประโยชน์ให้กลับบริษัทอย่างเต็มที่^{๑๕}

๔. การสร้างขวัญกำลังใจ ด้านสมานัตตตา การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไรที่เรียกว่าเท่าเทียมกันได้อย่างไร

ได้มอบหมายกำหนดงานภาระความรับผิดชอบของแต่ละหน้าที่ ให้เสมอกันหากพนักงานทำได้ดีบรรลุเป้าหมายจะมีรางวัลโบนัสที่เท่ากัน^{๑๖} ข้อนี้ข้าพเจ้าถือว่าสำคัญมาก ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ข้าพเจ้าต้องมีความยุติธรรม ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความเสมอภาค กับพนักงานทุกคน เมื่อพนักงานได้เห็นแนวทาง^{๑๗} การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าแล้วในการทำงานของพนักงานทั้งหลายที่จะได้เลื่อนขั้น ตำแหน่งขึ้นไป และพนักงานนั้นจะได้แนวทาง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าพเจ้าไม่เป็นแบบอย่างในอนาคต^{๑๘} การไม่ถืออคติ ๔ ความลำเอียงเพราะรัก ลำเอียงเพราะกลัว ลำเอียงเพราะหลง ลำเอียงเพราะโลก จะต้องปฏิบัติให้เท่าเทียมกับทุกประการโดยไม่เลือกปฏิบัติว่าเป็นพวกของตนเป็นลูกน้องหลานตน เมื่อปฏิบัติต่อพวกของตนอย่างไร จะต้องปฏิบัติต่อพนักงานคนอื่นๆ อย่างดีงาม^{๑๙} การปฏิบัติต่อพนักงานที่เรียกว่าเท่าเทียมนั้น ถ้าผู้บริหารให้ความเท่าเทียมกับพนักงานดุจลูกคำญาติและจงใจให้พนักงานปฏิบัติงานดังบริษัทเป็นของเทอาพนักงานก็ทำงานให้เราเหมือนครอบครัวเดียวกัน และเมื่อมีผลกำไรก็ยอมมีการให้โบนัส นั่นคือผลของการที่เราให้ความไว้วางใจในความเป็นคนในองค์กร^{๒๐}

^{๑๓} สัมภาษณ์นางสาวอมรรัตน์ ชูถนอม, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๔} สัมภาษณ์นายนิรัน จารแก้ว, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๕} สัมภาษณ์นางสาว วาสนารังษีสว่าง, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๖} สัมภาษณ์นายจิรโพธิ์ภรณ์ ศรีเลิศ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๗} สัมภาษณ์นายเจริญลาภ เอี่ยมโพธิ์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๘} สัมภาษณ์นางสาวอมรรัตน์ ชูถนอม, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๙} สัมภาษณ์นายนิรัน จารแก้ว, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๒๐} สัมภาษณ์นางสาววาสนารังษีสว่าง, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕.

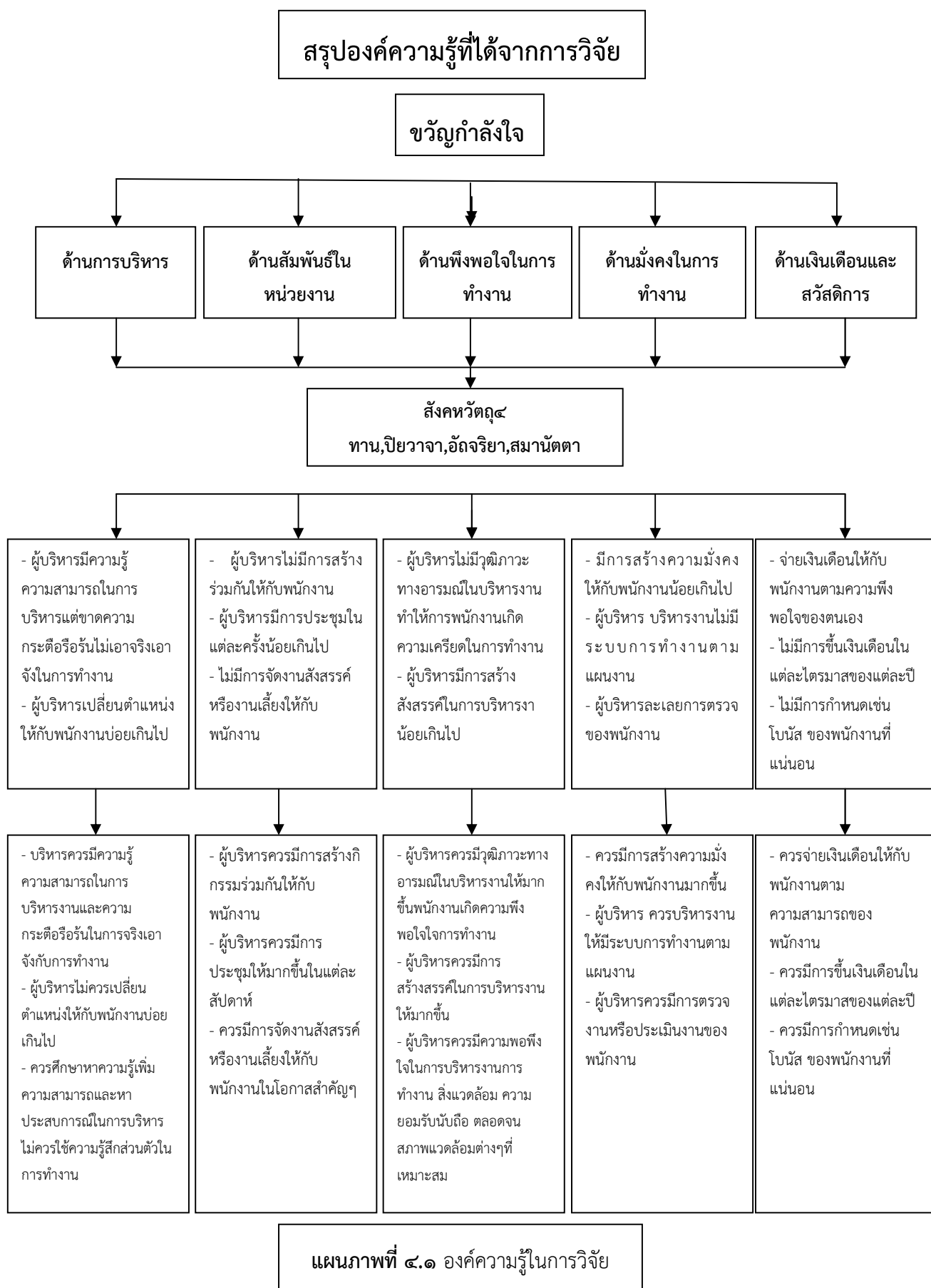
๔.๕.๒ ผลการสังเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์

๑. การสร้างขวัญกำลังใจที่ประยุกต์ใช้หลักสังคัตถ์ ด้านทาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่าการให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ พนักงานทุกคน ทุกระดับ เสมอเป็นคนในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากทำงาน หรือปัญหาจากการดำรงชีวิตก็จะให้คำปรึกษาพนักงานได้ทุกสถานการณ์ ให้ความช่วยเหลือ ปัญหาที่เกิดจากทุกๆ เรื่องที่ทำให้การทำงานในองค์กรมีอุปสรรค ฉะนั้นการช่วยเหลือพนักงานจึงต้องช่วยเหลือพนักงานอย่างสมเหตุสมผลจากปัญหานั้น

๒. การสร้างขวัญกำลังใจที่ประยุกต์ใช้หลักสังคัตถ์ ด้านปิยวาจา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่าเมื่อพนักงานทำหน้าที่ ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีและหากพนักงานได้นำเสนอแนะใดๆ ที่เป็นประโยชน์กับบริษัทควรมีการพุดจาชมเชยให้กับพนักงาน ข้าพเจ้ามีแนวโน้มในการปฏิบัติต่ापิยวาจาคือการพุดแบบไพเราะในทุกๆ โอกาสที่พนักงานได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย ข้าพเจ้าจะมีการกล่าวชมเชยและมีการทักทายด้วยคำพุดแบบพี่น้อง ควรมีการพุดจาอ่อนหวาน พุดไพเราะน่าฟังกับพนักงานในทุกโอกาส ในการทำงานโดยคำนึงว่าต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา

๓. การสร้างขวัญกำลังใจที่ประยุกต์ใช้หลักสังคัตถ์ ด้านอัตถจริยา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า การถ่ายทอดเทคนิคการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เราได้รู้แก่พนักงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนช่วยเหลือเมื่อพนักงานประสบปัญหา การจัดการแบบพัฒนาองค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรเดินไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การสร้างขวัญกำลังใจที่ประยุกต์ใช้หลักสังคัตถ์ ด้านสมานัตตตา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่าการปฏิบัติต่อพนักงานที่เรียกว่าเท่าเทียมกัน ถ้าผู้บริหารให้ความเท่าเทียมกับพนักงานดูลูกค้าญาติและจงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตั้งบริษัทเป็นของเทอาพนักงานก็ำทำงานให้เราเหมือนครอบครัวเคียงกัน และเมื่อมีผลกำไรก็ยอมมีการให้โบนัส นั่นคือผลของการที่เราให้ความไว้วางใจในความเป็นคนในองค์กร ได้มอบหมายกำหนดงานภาระความรับผิดชอบของแต่ละหน้าที่ ให้เสมอกันหากพนักงานทำได้บรรลุเป้าหมายจะมีรางวัลโบนัสที่เท่ากัน



๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สรุปตารางองค์ความรู้ จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สิ่งที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจนั้น จำเป็นต้องมีสิ่งเหล่านี้ประกอบเพื่อให้ขวัญกำลังใจมีความสมบูรณ์เต็มที่ เนื่องจากว่าขวัญกำลังใจจะขาดเสียอย่างใดอย่างหนึ่งมิได้ องค์ประกอบเหล่านั้นคือ ขวัญกำลังใจ การบริหารงาน แรงจูงใจ และการปฏิบัติงาน สิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบสอดแทรกเข้ามาในองค์ประกอบเหล่านั้นด้วย หลักธรรมที่นำมาสอดแทรกคือ สังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย ทาน ปิยะวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา

ด้านบริหาร หมายถึง การบริหาร (Administration) การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน คำว่าการบริหารนี้จึงใช้กำกับแสดงให้เห็นลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณี แต่ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลคนเดียวได้มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึงการได้รับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาต่อกัน ความเป็นมิตร ความจริงใจต่อกัน การยอมรับความสามารถของเพื่อนการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่มีความสุขกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย การได้ทำงานในสิ่งที่ชอบ ความรู้สึกพอใจกับงานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้ ด้านมั่งคั่งในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความปลอดภัย และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับเป็นสวัสดิการของพนักงานที่จะได้รับ เช่น เงินโบนัส ประกันสังคม เบี้ยขยัน ถ้าหากเจ้าของบริษัทและผู้บริหารขาดองค์ประกอบเหล่านั้น ก็ไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานได้ และในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานยังจะต้องสร้างขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านมั่งคั่งในการทำงาน และด้านเงินและสวัสดิการ จึงทำให้เจ้าของบริษัทหรือผู้บริหารท่านนั้นมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และสามารถทำให้บริษัทนั้นดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงถาวร พนักงานทุกคนได้รับผลตอบแทนอย่างสมควรที่จะได้รับ ได้รับการพัฒนาในเรื่องอื่นๆอีกด้วย

บริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ดังนี้ ๑) ปัญหาด้านการบริหารผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน แต่ขาดความกระตือรือร้นไม่เอาใจจริงเอาใจในการทำงาน ผู้บริหาร

เปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงานบ่อยเกินไป ขาดความรู้ความสามารถและขาดประสบการณ์ในการบริหาร ใช้ความรู้สึกลงตัวในการทำงาน ทำให้ไม่ถูกต้องในบางเรื่อง ข้อเสนอแนะในด้านการบริหาร ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและความกระตือรือร้นในการจริงจังกับการทำงาน ผู้บริหารไม่ควรเปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงานบ่อยเกินไป และควรศึกษาหาความรู้เพิ่มความสามารถและหาประสบการณ์ในการบริหาร ไม่ควรใช้ความรู้สึกลงตัวในการทำงาน ๒) ปัญหาด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารไม่มีการสร้างกิจกรรมร่วมกันให้กับพนักงาน ผู้บริหารมีการประชุมในแต่ละครั้งน้อยเกินไป ไม่มีการจัดงานสังสรรค์หรืองานเลี้ยงให้กับพนักงาน ข้อเสนอแนะในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารควรมีการสร้างกิจกรรมร่วมกันให้กับพนักงาน ผู้บริหารควรมีการประชุมให้มากขึ้นในแต่ละสัปดาห์ และควรมีการจัดงานสังสรรค์หรืองานเลี้ยงให้กับพนักงานในโอกาสสำคัญๆ ๓) ปัญหาด้านความพึงพอใจ ผู้บริหารไม่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในบริหารงานทำให้การพนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน ผู้บริหารมีการสร้างสังสรรค์ในการบริหารงานน้อยเกินไป และผู้บริหารไม่ได้มีความพอใจในการบริหารงานการทำงาน สิ่งแวดล้อม ความยอมรับนับถือ ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เหมาะสม ข้อเสนอแนะในด้านความพึงพอใจ ผู้บริหารควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในบริหารงานให้มากขึ้น พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารควรมีการสร้างสังสรรค์ในการบริหารงานให้มากขึ้น และผู้บริหารควรมีความพอใจในการบริหารงานการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เหมาะสม ๔) ปัญหาด้านความมั่นคง มีการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานน้อยเกินไป ผู้บริหารบริหารงานไม่มีระบบการทำงานตามแผนงาน และผู้บริหารละเลยการตรวจสอบงานของพนักงาน ข้อเสนอแนะด้านความมั่นคงควรมีการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานมากขึ้น ผู้บริหารควรบริหารงานให้มีระบบการทำงานตามแผนงานผู้บริหารควรมีการตรวจงานหรือประเมินงานของพนักงาน ๕) ปัญหาด้านเงินเดือนและสวัสดิการจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานตามความพึงพอใจของตนเอง ไม่มีการขึ้นเงินเดือนในแต่ละไตรมาสของแต่ละปีและไม่มีการกำหนด เช่น โบนัสของพนักงานที่แน่นอน ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานตามความสามารถของพนักงาน ควรมีการขึ้นเงินเดือนในแต่ละไตรมาสของแต่ละปี และควรมีการกำหนด เช่น โบนัสของพนักงานที่แน่นอน

ดังนั้นจึงต้องใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ ๔ เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญกำลังใจ ควบคู่กับหลักทฤษฎีขวัญใจเพื่อให้องค์กรและพนักงานทุกมีขวัญกำลังใจในการทำงานในหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มใจและมีความสุขในการทำงานในหน้าที่ของตนที่รับผิดชอบ ผลงานที่ท้อออกมาจึงจะบรรลุตามเป้าหมายในแต่ละด้านที่ตั้งไว้