

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสม (Mixed Research Methods) ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด

การวิจัยซึ่งมีประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน ๒๕๐ คน ใช้การเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า Chi-Square (χ^2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้วิธีเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) สำหรับผู้บริหารและหัวหน้าแต่ละฝ่ายงาน โดยสัมภาษณ์ตามหลักธรรมสังคัตถ์ ๔ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการศึกษาดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

การวิจัยซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ได้ดังนี้ เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็น ร้อยละ ๗๒.๔๐ อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๐ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๖๐ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๐๐ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานของผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่ คือหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐ ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง มากกว่า ๒ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๐ และรายได้ที่ท่านได้รับปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ที่ท่านได้รับปัจจุบันอยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๐ - ๑๙,๙๙๙ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๐

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจโดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๔$, $\sigma = ๐.๓๗๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้านการบริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบริหาร เฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารวางแผนปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้ได้รับการยอมรับจากพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๙๐$)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เฉลี่ยมากที่สุด คือบริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นระยะทำให้ได้รับการยอมรับจากพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๖๘$)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความพึงพอใจ เฉลี่ยมากที่สุด คือสถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับการยอมรับจากพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๖๑$)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๔$) เมื่อ

พิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในการทำงานเฉลี่ยมากที่สุด คือการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนระดับไม่มีระบบอุปถัมภ์ (ระบบพรรคพวก) ทำให้ได้รับการยอมรับจากพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ในการปฏิบัติการในด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเฉลี่ยมากที่สุด คือการเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมและรวดเร็ว ทำให้ได้รับการยอมรับจากพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$)

๕.๑.๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ๗ ข้อ คือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่ได้รับ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square (χ^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถแยกได้ดังนี้

เมื่อมีการทดสอบสมมติฐาน เพศ ของพนักงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Chi-Square (χ^2) ได้ค่าเท่ากับ ๗.๖๓๓ Significant เท่ากับ ๐.๐๐๖ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อมีการทดสอบสมมติฐาน อายุของพนักงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Chi-Square (χ^2) ได้ค่าเท่ากับ ๒๒.๖๖๑ Significant เท่ากับ ๐.๐๐๐ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

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

เมื่อมีการทดสอบสมมติฐาน ระดับตำแหน่งงานของพนักงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Chi-Square (χ^2) ได้ค่าเท่ากับ ๑๐.๘๖๘ Significant เท่ากับ ๐.๐๐๑ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

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

๕.๒ อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษานำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) พนักงานงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีความคิดเห็นในด้านการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **คันศร แสงศรีจันทร์**^๑ ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงด้านการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

^๑คันศร แสงศรีจันทร์, "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย", วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐).

ด้านสัมพันธ์ในหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีความคิดเห็นในด้านสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย **คันศร แสงศรีจันทร์** ^๒ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” พบว่าผลการศึกษาศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษาพบว่าด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความเป็นส่วนตัวด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านความมั่นคงด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^๓

ด้านพึงพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีความคิดเห็นในด้านพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ **สาธิต วรสิทธิ์** ^๔ ที่ได้ศึกษาการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ อยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ **เฉลิม ศรีไพจิตร** ^๕ ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง วิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เป็นเพราะความพึงพอใจเป็นภาวะของการมีอารมณ์ที่ดี มีความรู้สึกชอบ ยินดีทั้งร่างกายและจิตใจ ดังนั้นความพึงพอใจจึงเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจเป็นอย่างมาก ถ้าเกิดความไม่พอใจ จะทำให้ไม่มีขวัญในการ

^๒ คันศร แสงศรีจันทร์, ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐).

^๓ สาธิต วรสิทธิ์, “การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ”, **ปริญญา นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย : รามคำแหง, ๒๕๔๙).

^๔ เฉลิม ศรีไพจิตร, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา”, **ปริญญานิพนธ์การบริหารอาชีวศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๕).

ปฏิบัติงานเกิดขึ้นด้วย เช่นกัน สิ่งที่มีผลต่อขวัญกำลังใจด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน เช่น ความรับผิดชอบ และประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน สิ่งแวดล้อม ความยอมรับนับถือ ตลอดจน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เหมาะสม

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีความคิดเห็นในด้านมุ่งมั่นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ **กรองจิต พรหมรักษา^๕** ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีความคิดเห็นในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ **อนุรักษ์ ประดับมุข^๖** ได้ศึกษาแรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติกองพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจึงได้ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานภาพสมรส และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในด้านความอบอุ่นในองค์การ และความรู้รู้โครงสร้างองค์การ โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด สำหรับแรงจูงใจในงานนั้นพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับแรงจูงใจกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ลักษณะงานการบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทนตามลำดับ สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องการจัด

^๕กรองจิต พรหมรักษา, “แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล”, **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยาการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ๒๕๔๗).

^๖อนุรักษ์ ประดับมุข, “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติกองพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล”, **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยาการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๕).

สวัสดิการให้แก่ครอบครัวข้าราชการ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่สายตรวจ เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้จะช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย

ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด ได้บริหารโดยการสร้างขวัญกำลังใจในแต่ละด้านโดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยสรุปได้ดังนี้ เมื่อทดสอบสมมติฐาน ๗ ข้อ คือ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่ได้รับ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square (χ^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ยกเว้น สถานภาพ ซึ่งโดยพิจารณาจากค่า Chi-Square (χ^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๗๑ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.พูล (ประเทศไทย) จำกัด จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่ได้รับ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร วงศ์ศรีเผือก ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการและพนักงานตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน ๗๓ คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามจำนวน ๓๕ ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูงส่วนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับในการทำงาน และความมั่นคงด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาด้านความก้าวหน้าในอาชีพด้านสวัสดิการของหน่วยและด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการตอกรองเมื่อมีการทดสอบสมมติฐาน บัญชาการกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานราชการตอกรองบัญชาการ กองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส

ตำแหน่งชั้นยศ เงินเดือน (รายได้) และอายุราชการ (ประสบการณ์การทำงาน) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๗

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี อายุ และระดับการศึกษา จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จักรกริช แดงสุริศรี** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร (พนักงานสอบสวน) ในกองบัญชาการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านคุณค่าของงานการนิเทศงาน ความมั่นคงของงาน สิ่งแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน โอกาสของความก้าวหน้า องค์การและการจัดการในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถาบันที่ศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุคคลในความรับผิดชอบ และรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน^๘

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษารายได้ และสถานภาพ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาทองดี นิปโก (สุราทิพย์)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคกรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ มีการบริหารงาน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานครโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษารายได้ และสถานภาพ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และสถานภาพ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงาน ของสถานสงเคราะห์บ้านแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ที่มีผลต่อการบริหารงาน ได้แก่ ในบางครั้งคนที่เข้ามาใช้บริการรับ

^๗ จตุพร วงศ์ศรีเผือก, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการตอ กองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพอไทย (อัตราเพื่อพราง)”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๕.

^๘ จักรกริช แดงสุริศรี, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร (พนักงานสอบสวน) ในกองบัญชาการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ”, **ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชญวิทยา และงานยุติธรรม)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๔), หน้า ๔๖.

การสงเคราะห์ในบ้านบางแค มาจากพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่างกันนี้สยใจคอ ความประพฤติปฏิบัติระเบียบแบบแผนไม่เหมือนกัน เมื่อมาอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในบางครั้ง ขาดบุคลากรที่จะช่วยเหลือดูแล รักษาพยาบาลที่เชี่ยวชาญเนื่องจากผู้สูงอายุอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน และบุคลากรเจ้าหน้าที่ก็มีจำนวนจำกัดย่อมมีปัญหาขัดแย้ง และควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเจ้าหน้าที่ให้มากกว่านี้

ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้กับบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคให้มีจริยธรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีการจัดให้มีการอบรมชี้แนะในหน้าที่ให้มากขึ้นเกี่ยวกับความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ดำเนินงานอยู่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ^๙

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรรณรงค์ให้พนักงานของบริษัทใช้หลักธรรมในการบริหารภายในบริษัท อย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย

๒) ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ หรือมีการอบรมความรู้ให้กับพนักงานให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท

๓) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับการดำเนินงานต่างๆ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

๑. ควรนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาให้มีความชัดเจนมากขึ้น

๒. ควรหลักการปฏิบัติงานที่ดีมาเป็นหลักการบริหาร คือ หลักธรรมพระพุทธศาสนา เช่น นำหลักธรรมมาปรับใช้ กับการวางตนของเจ้าของบริษัท ต่อพนักงานที่ทำงานร่วมกัน แล้วนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการให้การบริหาร เป็นต้น

^๙พระมหาทองดี นิปโก (สุราทิพย์), “การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

๓. มีการวัดและประเมินผลสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น อาจพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิผลตามเกณฑ์ ควรมีการตอบแทนรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.พี.ฟูล (ประเทศไทย) จำกัด”

๑. ควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในหัวข้อธรรมอื่นๆมาประยุกต์ในการบริหารจัดการในเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจ

๒. ควรจะเปลี่ยนจากการศึกษาปริมาณ มาเป็นการศึกษาคุณภาพอย่างสมบูรณ์แบบ

๓. ควรศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการบริหารงานตามหลักธรรมพระพุทธศาสนา

๔. สามารถเปลี่ยนขนาดพื้นที่การศึกษาให้ใหญ่ขึ้น บริษัทขนาดใหญ่ขึ้นอาจจะเป็นระดับ บริษัทมหาชน เช่น บริษัท PTT จำกัด มหาชน เป็นต้น