

ศึกษาวิจัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุวิทย์ แสนสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

พฤษภาคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศึกษาวิจัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
สุวิทย์ แสนสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
พฤษภาคม 2544

สุวิทย์ แสนสุข. (2544) *ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด*
ปริญญาโท กศ.ม (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม, รศ.ชูชีพ อ่อนโคกสูง,ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวทางของลิเคิร์ท กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 3 โรงงาน คือ โรงงานเทพารักษ์ โรงงานเวลโกรว์ และโรงงานโคราช จำนวน 631 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test , One Way Analysis of Variance และ Scheffe' method. ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 88.43) อายุระหว่าง 21-25 ปี (ร้อยละ 51.35) ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปว.ช (ร้อยละ 68.15) สถานภาพโสด (ร้อยละ 67.35) มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี (ร้อยละ 73.86) ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ (ร้อยละ 82.57) และทำงานที่โรงงานเทพารักษ์ (ร้อยละ 37.72)

2. พนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่พนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

3. ระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

3.1 พนักงานชายและหญิง มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เพศชายมีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนเพศหญิงมีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ

3.2 พนักงานทุกกลุ่มอายุ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง พนักงานอายุ 30 ปีลงมา มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานต่ำกว่า 21 ปีลงมา มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ

3.3 พนักงานทุกระดับการศึกษา มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับ ปว.ส และ ปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ และต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปว.ช มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

3.4 พนักงานทุกกลุ่มสถานภาพ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานทุกสถานภาพ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำและ

พนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือหม้าย มีขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับต่ำ

3.5 พนักงานทุกกลุ่มประสบการณ์ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง และพนักงานทุกกลุ่มประสบการณ์ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ

3.6 พนักงานตำแหน่งผู้จัดการกับเลขานุการ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานตำแหน่งวิศวกร หัวหน้างาน ช่างเทคนิค ผู้ฝึกสอนและพนักงานปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.7 พนักงานทุกสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่ทำงานที่โรงงานโคราช มีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง และพนักงานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์และเวลโกรว์ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ

4. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

4.1 พนักงานชายและหญิง มีขวัญในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขวัญในการทำงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขวัญในการทำงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสมรส มีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี กับ 6-10 ปี มีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.7 พนักงานที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน สิ่งที่พนักงานต้องการให้มีเพิ่มเติม คือ การจัดฝึกอบรม เพิ่มเงินเดือน ค่าแรงงาน โบนัส และค่ากะ การแก้ไขปัญหาพนักงานให้รวดเร็วและทันเวลา จัดสรรปริมาณงานให้เหมาะกับเวลา ควรมีงานล่วงเวลาเพิ่มมากกว่าที่เป็นอยู่ และสิ่งที่ต้องการปรับปรุงคือ โรงอาหาร และเพิ่มจำนวนบริการรถรับ-ส่งพนักงาน และวิธีการโยกย้ายหรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม

A STUDY ON EMPLOYEE'S WORKING MORALE IN SEAGATE TECHNOLOGY
(THAILAND) COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
SUWIT SANSOOK

Presented in partial fulfillment of the requirement for the
Master of Education degree Industrial Education
At Srinakharinwirot University
May 2001

Suwit sansook. (2001) *A Study on Employee's Working Morale in Seagate Technology (Thailand) Company Limited*. Master Thesis, M.E.d.(Industrial Education).
Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Assoc.Pro.Chucheeep Onkokesoong. Dr.Pairaast Vomgyuttakrai.

The objective of this thesis was to study working morale of employee in Seagate Technology (Thailand) Company according to sex, age, education, marriage status, work experience position, and work location on 8 aspects as achievement, organization belonging performance satisfaction, responsibility job advancement, salary compensate fee and other welfare, relationship with peers and superior, and job stability. The subjects comprised 631 employees in three plants, Teparak, Welgrow, and Korat. Five rating scale questionnaire was administered. Statistic used for analyzing data were percentage, mean, standard deviation, t-test. One Way Analysis of variance and Scheffe's method.

The results revealed that :

1. Most of the employees were female (88.43%), aged about 21-25 years (51.35%), had lower secondary or vocational education (68.15%), single (67.35%), 0-5 years of work experience (73.86%), practical employee (82.57%), and working at Teparak plant (37.72%).

2. Employee's working morale was at a moderate level as a whole. When considered each, it was found that employee's working morale was at a moderate level, except it was at a low level on job advancement.

3. Employee's working morale according to employee status,
 - 3.1 Working morale of male and female employee was at a moderate level, When considered each aspect, it was found that working morale of male employee was at a high level on achievement, whereas it was at a low level among those of female employee.

- 3.2 Working morale of employee with different age was at a moderate level as a whole. When considered each aspect, it was found that those of employee with more than 36 years of age was at a high level on achievement and responsibility, whereas those of employee with less than 30 years of age was at a low level on

advancement and those of employee with less than 21 years of age was at a low level on advancement and relationship with peers and superior.

3.3 Working morale of employee with different education was at a moderate level as a whole. When considered each aspect, it was found that those of employee with undergraduate degree was at a high level, whereas those of employee with vocational education was at a low level on advancement and those of employee with lower secondary or vocational education was at a moderate level.

3.4 Working morale of employee with different marriage status was at a moderate level as a whole. When considered each aspect, it was found that those of employee with different marriage status was at low level on advancement, whereas those of employee with divorced or widow status was at a low level on relationship with peers and superior.

3.5 Working morale of employee with different work experience was at a moderate level as a whole. When considered each aspect, it was found that those of employee with 11 years of work experience was at a high level on responsibility and those of employee with different work experience was at a low level on advancement.

3.6 Working morale of employee at the position of secretariat and manager was at a high level, whereas those of employee at the position of engineer, chief, technician, coach and practical employee was at a moderate level.

3.7 Working morale of employee with different work location was at a moderate level as a whole. When considered each aspect, it was found those of employee at Korat plant was at a high level on responsibility, whereas those of employee at Welgillrow and Tapaarak plants was at a low level on advancement.

4. The comparison of working morale of employee according to status was as follows;

4.1 There was no significant difference among working morale of male and female employee, whereas there was a significant difference at .05 level on organizational belonging and relationship with peers and superior.

4.2 There was no significant difference among working morale of employee with different age as a whole and in each aspect.

4.3 There was no significant difference among working morale of employee with different education as a whole and in each aspect.

4.4 There was no significant difference among working morale of employee with different marriage status as a whole, except there was a significant difference at .05 level on organizational belonging and there was a significant difference at .05 level among those of employee with single and married status.

4.5 There was no significant difference among working morale of employee with different work experience, but there was a significant difference at .05 level on job stability and there was a significant difference at .05 level among those of employee with 0-5 and 6-10 years of work experience.

4.6 There was a significant difference at .05 level among working morale of employee with different position. When considered each aspect, it was found that there was a significant difference at .05 level, achievement, organizational belonging , responsibility, advancement, salary, compensate fee and other welfare, relationship with peers and superior, and job stability, whereas there was no significant difference on performance satisfaction.

4.7 There was no significant difference among working morale of employee with different work location. When considered each aspect, it was found that there was a significant difference at .05 level, achievement, organizational belonging , responsibility, advancement, salary, compensate fee and other welfare, relationship with peers and superior, and job stability, whereas there was no significant difference on performance satisfaction.

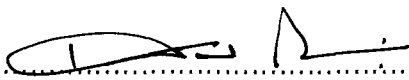
5. It could be concluded that about on Employee's Working Moral in Seagate Technology (Thailand) to add the efficient for them were : training, add salary, compensate fee, to clear the problems, improve the restaurant, add the car and change the good position.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ศึกษาวิจัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ของ
นายสุวิทย์ แสนสุข

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

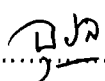
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)
วันที่/... เดือน/... พ.ศ. 2544

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

 ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชูชีพ อ่อนโคกสูง)

 กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร)

 กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ อนุสรณ์ อรรถศิริ)

 กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.อุปวิทย์ สุวคันชกุล)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความสามารถจากรองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ดร.อุปวิทย์ สุวคันทรกุล อาจารย์สุจิตต์ รัชเฝ้า อาจารย์สุดใจ เห่งาสีไพร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ถนอมสิน ติสถาพร ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบพร้อมทั้งการให้ข้อคิด คำแนะนำต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์แสงเดือน ทวีสิน อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์ อาจารย์อนุสรณ์ อรรถศิริ อาจารย์เจนวิทย์ ครองตน และคุณวรวิทย์ นาควัฒนานุกูล ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามรวมทั้งข้อเสนอแนะ ทำให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบคุณ คุณชนากานต์ แสนสุข เด็กชายชวลวิทย์ แสนสุข ที่ให้กำลังใจมาโดยตลอด และช่วยเหลือสนับสนุนด้านการจัดพิมพ์ข้อมูล

ขอขอบคุณ คุณธวัชชัย ก้านศรีรัตน์ คุณทรงวาท ศักดิ์ปทุม คุณทรงพล นพคุณ คุณสมพงษ์ เหมบุตร คุณบุญร่วม ไชชมภู คุณสมชาย ลีวโรสง และคุณพงษ์ศักดิ์ เกษมสิน ที่ให้ความช่วยเหลือในการค้นหาข้อมูล การส่งแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

คุณประโยชน์จากปริญญานิพนธ์ ขอมอบให้คุณพ่อคุณแม่ และครู – อาจารย์ ซึ่งมีพระคุณยิ่งในฐานะเป็นผู้สร้างรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

สุวิทย์ แสนสุข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
๑.๑) ภูมิหลัง.....	1
จุดมุ่งหมายของงานวิจัย.....	2
ความสำคัญของงานวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ประวัติบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด.....	6
ความหมายของขวัญในอุตสาหกรรม.....	7
ความสำคัญของขวัญในการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงาน.....	10
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงาน.....	22
การตรวจสอบขวัญในการทำงาน.....	27
การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
แนวคิดและงานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	46
การเสนอการวิเคราะห์.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	93
วิธีดำเนินการวิจัย.....	93
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
อภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้.....	104
ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป.....	105
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก.....	113
ภาคผนวก ข.....	120
ภาคผนวก ค.....	124
ภาคผนวก ง.....	134
ประวัติของผู้วิจัย.....	136

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด.....	42
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	47
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม.....	49
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	50
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน.....	51
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ.....	52
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ.....	53
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน.....	54
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกต่อรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ.....	55
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา.....	56
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ.....	57
12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ.....	58
13	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ.....	59
14	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
15	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	62
16	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์.....	63

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด.....	42
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	47
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม.....	49
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	50
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน.....	51
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ.....	52
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ.....	53
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน.....	54
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกต่อรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ.....	55
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา.....	56
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ.....	57
12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ.....	58
13	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ.....	59
14	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
15	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	62
16	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์.....	63

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	64
18	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	67
19	การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามเพศ.....	68
20	การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	69
21	การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	70
22	การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	72
23	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	73
24	การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	74
25	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	75
26	การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	76
27	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	78
28	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	79
29	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	80
30	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	81
31	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งการงาน.....	82

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
32	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	83
33	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	84
34	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	85
35	การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	86
36	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	88
37	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามสถานที่ทำงาน...	88
38	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	89
39	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ จำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	89
40	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด.....	91

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 ลำดับขั้นความต้องการของ A.H. Maslow (Hierarchy of Needs).....	12
3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก.....	15
4 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ Maslow ' s และทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg's	16

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วิกฤติการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและการเงินที่เกิดขึ้นในแถบภูมิภาคเอเชีย ตั้งแต่ช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2540 ที่ผ่านมานี้ นับเป็นวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจที่รุนแรงมากที่สุดอีกครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจของโลก (รังสรรค์ หทัยเสรี. 2541 : 23) ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจนเกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจขึ้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจนั้นประกอบด้วย การก่อหนี้ในต่างประเทศระยะสั้นจำนวนมาก และการลงทุนที่ไม่ก่อให้เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่าของภาคเอกชน โครงการสร้างการผลิตที่อ่อนแอและพึ่งพาต่างประเทศเป็นหลักทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันลดลง การเปิดเสรีทางเศรษฐกิจการเงินโดยขาดการกำกับและตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการขาดความเชื่อมั่นในเครดิตของประเทศและสถาบันทางการเงิน ทำให้ระบบเศรษฐกิจมีปัญหาทางด้านสภาพคล่องทางการเงิน (วารสารกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2541 : 4 - 6)

สภาวะเช่นนี้มีผลโดยตรงต่อขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ การพัฒนาคนและสังคม และการบริหารแรงงาน ผลกระทบที่เห็นได้ชัดเจนมากที่สุดคือ ปัญหาการเลิกจ้างและปัญหาการว่างงาน ดังจะเห็นได้จาก การสำรวจแรงงานทั่วประเทศทุกสาขาอาชีพของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในปีพุทธศักราช 2542 ซึ่งพบว่า มีกำลังแรงงานรวม จำนวน 32,860,000 คน ผู้มีงานทำจำนวน 30,730,000 คน และผู้ว่างงาน จำนวน 1,350,000 คน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2542 : 10) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมอีกประเภทหนึ่งที่ได้รับผลกระทบอย่างสูง เนื่องจากโดยพื้นฐานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้วงจรอายุของผลผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ สั้นลงมาก และอุตสาหกรรมนี้ก็มีการโยกย้ายแหล่งที่ตั้งได้ง่าย ภายใต้การกำหนดทิศทางของบริษัทข้ามชาติ โดยคำนึงถึงความได้เปรียบด้านต้นทุนการผลิตเป็นสำคัญ การแข่งขันในธุรกิจนี้นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในตลาดบนและตลาดล่าง โดยเฉพาะในประเทศที่มีต้นทุนค่าแรงต่ำ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น (อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. 2542 : 20) การเพิ่มผลผลิตเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ทำให้ทั้งคุณภาพ และปริมาณการผลิตโดยใช้การลงทุนที่น้อยที่สุด เช่น การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากรและการจัดการที่ดี (เบรื่อง กิจรัตน์. 2536 : 220) บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ประเภทหนึ่งที่ทำการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์การ กล่าวคือ มีการขลอการผลิต หยุดการผลิต และการเตรียมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตตลอดจนการปลดพนักงานออก เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2543 (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 2543 : 1 เอกสารอัดสำเนา) ในการเตรียมการนำเครื่องจักรมาใช้งานแทนคนงานในสายการผลิต (Automation) ซึ่งกำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการติดตั้ง (สำนักงานส่งเสริมการลงทุน. 2542 : 44) และคาดว่าจะเริ่มทดลองใช้เครื่องจักรในการผลิตประมาณเดือนธันวาคม พุทธศักราช 2543 จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อขวัญของพนักงาน ดังจะเห็นได้จากพนักงานมีความสนใจต่อข่าวและสถานการณ์ต่าง ๆ ของบริษัทอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ/สนั่น อินทรประเสริฐ. (2528 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า อาการของบุคคลในองค์การที่ขวัญไม่เต็มใจที่สังเกตได้หลายประการ เช่น บรรยากาศในการทำงานซบเซา สมาชิกในหน่วยงานทำงานด้วยความหวาดระแวงกัน มีการลา การขาดงาน มาทำงานสายผิดปกติ การทำงานผิดพลาดเชื่อถือไม่ได้ มีการลาออก และย้ายงานในอัตราสูง แสดงอาการก้าวร้าวไม่เชื่อฟัง ผู้บังคับบัญชาให้ความเคยเเม่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่งาน พยายามหน่วงงานให้เกิดความล่าช้า ไม่สนใจผู้ร่วมงาน และไม่เอาใจใส่ในการทำงาน มีการ

ร้องทุกข์ แสดงอาการขาดความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ชอบสร้างสถานการณ์ในทางลบต่อหน่วยงาน หรือบุคคลในหน่วยงานอยู่เสมอ ๆ มีความภูมิใจที่ผลงานต่ำ และพิรศ จันทรเวทิน. (2541 : 10) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานของแต่ละบริษัทในสภาวะวิกฤติเช่นนี้ย่อมจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานเป็นอย่างมาก หากบริษัทสามารถการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หรือสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีได้พนักงานก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปได้เช่นกัน ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงาน และให้ครอบคลุมเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด และผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของขวัญในการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงานที่ทำ โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์กและทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์มาเป็นกรอบในการวิจัย (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 103)

จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากบริษัทได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างซึ่งส่งผลโดยตรงต่อรายได้และการดำเนินชีวิตของพนักงาน ตลอดจนสถานะความมั่นคงทางครอบครัวซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของงานวิจัยทำให้ทราบถึงระดับขวัญของพนักงาน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมขวัญในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของขวัญ รวม 8 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงานที่ทำ

1. ประชากร ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แยกตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้ ผู้จัดการแผนก จำนวน 199 คน วิศวกร จำนวน 497 คน หัวหน้างาน จำนวน 929 คน ช่างเทคนิค จำนวน 1,260 คน ผู้ฝึกสอน จำนวน 204 คน เลขานุการ จำนวน 142 คน และ

ปฏิบัติงาน จำนวน 15,432 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 18,663 คน (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2543 : เอกสารอัดสำเนา)

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแยกประเภท (Stratified Random Sampling) (ระวีวรรณ ชินะตระกูล, 2538 : 77 - 78) ได้แก่ พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แยกตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้ ผู้จัดการแผนก จำนวน 7 คน วิศวกร จำนวน 17 คน หัวหน้างาน จำนวน 32 คน ช่างเทคนิค จำนวน 43 คน ผู้ฝึกสอน จำนวน 6 คน เลขานุการ จำนวน 5 คน และปฏิบัติงาน จำนวน 531 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 641 คน

3. ตัวแปรที่ทำการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนตัวของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกได้ดังนี้

- 3.1.1 เพศ
- 3.1.2 อายุ
- 3.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.4 สถานภาพ
- 3.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 3.1.6 ตำแหน่งงาน
- 3.1.7 สถานที่ทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงาน (The motivation hygiene theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) 6 ด้าน และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) 2 ด้าน รวม 8 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 3.2.2 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 3.2.3 ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ
- 3.2.4 ความรับผิดชอบ
- 3.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 3.2.6 เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ
- 3.2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 3.2.8 ความมั่นคงในงานที่ทำ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ หน่วยงาน สภาพการทำงานและผู้ทำงาน โดยสามารถสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา มีความมั่นใจ ตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้สำเร็จและพยายามร่วมมือกันทำงาน และต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถเพื่อที่จะไปให้ถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทของพนักงานและผู้ร่วมงานอื่น ๆ

1.3 ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่ มีความพึงพอใจในงาน และตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่กฎหมายรองรับ งานสร้างสรรค์และงานที่ไม่น่าเบื่อหน่าย

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจ สนใจ และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอด้วยความขยันหมั่นเพียร อดทน และมีอิสระโดยมุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นประสบความสำเร็จ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้อุดมศึกษาสูงขึ้น หรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

1.6 เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการประเภทต่าง ๆ ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่พนักงานควรจะได้รับโดยบริษัทได้จัดหาให้แก่พนักงานทั้งที่เป็นรายเดือนและรายวันอยู่เป็นประจำ เช่น การให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา โบนัส ค่าอาหาร ค่ารถ เป็นต้น

1.7 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ และกับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือต่อกันเป็นอย่างดี

1.8 ความมั่นคงในงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในอาชีพและต่อองค์กร หรือการได้รับการปฏิบัติอย่างทัดเทียมกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรม การได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีรายได้ดี และหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ

2. พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ โรงงานเทพารักษ์ โรงงานเวลโกรว์ และโรงงานโคราช ที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนหรือรายวัน และรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานได้เริ่มเข้าทำงานกับบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ในตำแหน่งและหน้าที่ต่าง ๆ จนถึงปัจจุบัน

4. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ตามที่บริษัทได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตเอาไว้

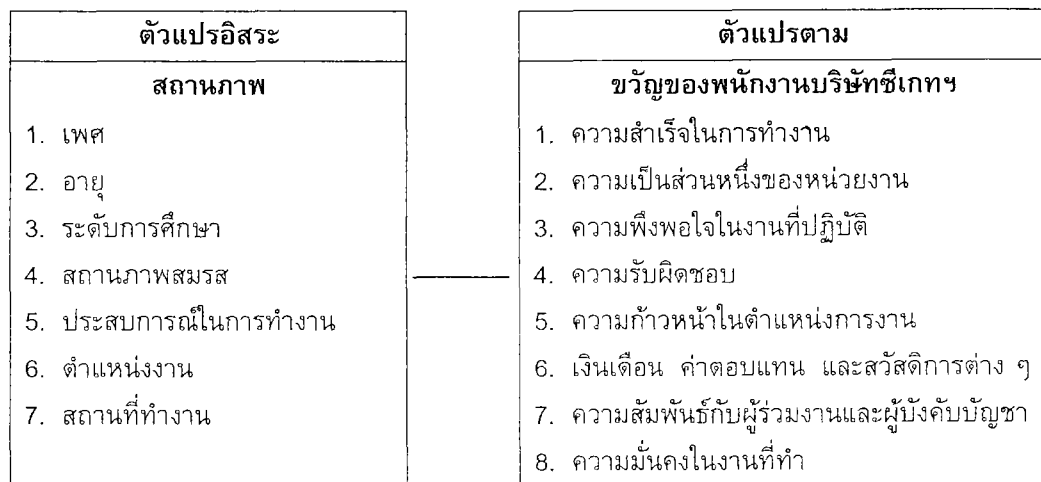
5. สถานที่ทำงาน หมายถึง โรงงานที่พนักงานสังกัดอยู่และปฏิบัติงานในปัจจุบัน ในที่นี้หมายถึง โรงงานเทพารักษ์ หรือโรงงานเวลโกรว์ หรือโรงงานโคราช

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญทั้ง 8 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ อยู่ในระดับต่ำและขวัญในด้านรวมอยู่ในระดับต่ำ

2. พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้านแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัทซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประวัติบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
2. ความหมายของขวัญในอุตสาหกรรม
3. ความสำคัญของขวัญในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงาน
5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงาน
6. การตรวจสอบขวัญในการทำงาน
7. การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. แนวคิดและงานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

1. ประวัติบริษัทซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัทซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดำเนินธุรกิจในการออกแบบผลิตและจำหน่าย ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยเก็บข้อมูลของคอมพิวเตอร์ โดย มร. อัลัน ชูการ์ต และ มร. ทอม มิตเชลล์ ได้ร่วมกันก่อตั้งบริษัทซีเกทขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2522 โดยมีโรงงานผลิตและสำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ ณ สก็อตวอลเลย์ มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลิตภัณฑ์ของซีเกทรุ่นแรกที่ออกสู่ตลาดโลก คือ ไดรฟ์รุ่น T506 มีความจุ 5 เมกกะไบต์ ขนาด 5.25 นิ้ว หลังจากนั้นได้ขยายโรงงานผลิตในสหรัฐอเมริกาเพิ่มอีก 2 แห่ง ซึ่งปัจจุบันเป็นโรงงานผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้กับโรงงานที่มีสาขาอยู่ 21 ประเทศทั่วโลก

ในปี พ.ศ. 2525 บริษัทซีเกทเทคโนโลยี ได้ขยายฐานการผลิตเข้าสู่เอเชีย ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและการขยายตัวของตลาดคอมพิวเตอร์ โดยเริ่มต้นที่ประเทศสิงคโปร์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2526 ได้เข้ามาตั้งโรงงานผลิตไดรฟ์ในประเทศไทย และตั้งโรงงานผลิตชิ้นส่วนขั้นต้นที่เมืองปีนังประเทศมาเลเซีย ในปี พ.ศ. 2531 นอกจากนั้นยังดำเนินการจัดตั้งโรงงานผลิตหลายแห่งทั่วยุโรปและสหรัฐอเมริกา ปัจจุบันบริษัทซีเกทเทคโนโลยี ทั่วโลกมีพนักงานมากกว่า 60,000 คน และผลิตดิสก์ไดรฟ์มากกว่า 200 แบบ ตั้งแต่ขนาด 1.8 – 8 นิ้ว ที่มีความจุตั้งแต่ 40 เมกกะไบต์ถึงมากกว่า 73 กิกะไบต์ และได้พัฒนาเทคโนโลยีของผลิตภัณฑ์และเตรียมการนำเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิตพร้อมกันนี้ได้พัฒนาพนักงานทุกระดับให้มีคุณภาพควบคู่กันไปด้วย มีมาตรฐานการผลิตและความปลอดภัยในการทำงานที่เข้มงวด และได้รับประกาศนียบัตรมาตรฐาน ISO 9000 และ ISO 14000 บริษัทซีเกทประสบความสำเร็จในฐานะที่เป็นผู้นำเทคโนโลยีในการผลิตผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการจัดเก็บ การจัดการและการเข้าถึงข้อมูลทางด้านดิจิทัลในระบบการสื่อสารที่มีคุณภาพสูง

บริษัทซีเกทเทคโนโลยีจำกัด ได้เริ่มก่อตั้งในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2526 โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน(BOI) เพื่อทำการผลิตและส่งออกส่วนประกอบขั้นต้นและขั้นสุดท้ายของฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ โดยมีสำนักงานดำเนินการบริหารและการผลิตที่อาคารต่าง ๆ ในกรุงเทพฯ

เช่น อาคารสินเคหะการ อาคารเค อาคารมโนรม และอาคารคิว มีพนักงานเริ่มต้นจาก 50 คน ปัจจุบันในประเทศไทยมีพนักงานมากกว่า 19,000 คน ซึ่งประกอบด้วย โรงงานเทพารักษ์ โรงงานเวลโกรว์และโรงงานโคราช (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 2543 : 1)

2. ความหมายของขวัญในอุตสาหกรรม

ขวัญ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Morale ซึ่งมีบุคคลได้ให้ความหมายไว้อย่างต่าง ๆ กัน ทั้งที่มีความหมายคล้ายคลึงกันและมีความหมายที่แตกต่างกันไปคือ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 132) ได้ให้ความหมายของขวัญพอสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งไม่มีตัวตน เป็นสิ่งที่อยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดเชื่อว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญออกจากร่างไปเสียเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

คำว่าขวัญในอุตสาหกรรมนี้บลัมและเนย์เลอร์ (Blum & Naylor) ได้ให้ความหมายของขวัญ คือ การมีความรู้สึกในส่วนของคนงานว่าได้รับการยอมรับและเป็นเจ้าของกลุ่มคนงานโดยมีการยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกันและมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายที่พึงปรารถนาเหล่านี้ และเมื่อพิจารณาจากความหมายข้างต้นเราจะเห็นได้ว่าขวัญประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ 3 ส่วนที่แตกต่างกันคือ ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน การที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดและเป้าหมายร่วมกัน และการมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน (พงศ์ หรดาล.2534 : 93)

สีลา สิ้นเคราะห์ (2530 : 129) อธิบายว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก ทศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ สำหรับพนัส หันนาคินทร์ (2530 : 229) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึงปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรที่มีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจน

✓อารี เพชรผุด (2530 : 38) ได้สรุปไว้ว่า ขวัญ เป็นสภาวะความรู้สึกและอารมณ์จิตใจของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน และมีองค์ประกอบหลายอย่าง ส่วนอุทัย หิรัญโต (2531 : 161) ให้คำนิยามว่า ขวัญ คือ สภาวะจิตใจและอารมณ์ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุรชาติ กิมมณี (2534 : 14) ได้ให้ความหมายของขวัญในการทำงานไว้ดังนี้ ขวัญในการทำงานนั้นเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจคน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานของคนในองค์กร เช่น รายได้ การมีส่วนร่วม เพื่อนร่วมงาน ผู้นำ โดยความรู้สึกนึกคิดที่กล่าวมานี้จะแสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งพฤติกรรมที่จะส่งเสริมผลผลิตขององค์กรและพฤติกรรมตรงข้าม เช่น ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ความหวังในการเจริญเติบโตในอาชีพ ความกลัว ความเฉื่อยชา และความหวาดระแวง เป็นต้น

เสนาะ ดิยาวี (2535 : 296) ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า ขวัญ คือสภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ เป็นต้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2535 : 20) อธิบายว่า ขวัญ เป็นการแสดงออกทางภาวะทางจิตใจหรือความรู้สึก ทศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การความเชื่อมั่นที่มีต่อเป้าหมายของกลุ่มและความสามัคคีกลมเกลียวที่จะทำให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี

กอร์ดอน (มนูญ ตนะวัฒนา. 2537 : 206 ; อ้างอิงจาก Gordon. : n.d. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและการพัฒนาบุคลากร) ได้ให้นิยามว่า ขวัญหมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีอยู่ในประสบการณ์ของแต่ละคน อันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการที่น่าพอใจ

เซอร์แมน (มะลิ ภูสันติสัมพันธ์. 2533 : 18 ; อ้างอิงจาก Sherman. 1986 : 75 ขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึง ทศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ต่อความพอใจในงานที่ทำ และการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน

นีโกร (Negro. 1963 : 38) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อไม่หยุดยั้งเพื่อผลงานร่วมกัน

✓ เรมเพิลและเบนลี่ (Rempel and Bently. 1964 : 633) ให้ความหมายว่า ขวัญหมายถึง ความสนใจ และความกระตือรือร้นของคนในการที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถส่วนบุคคลและคณะในสถานการณ์ของงานที่ได้รับ

จากความหมายของขวัญที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร หน่วยงาน สภาพการทำงานและผู้ทำงาน โดยสามารถสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่า มีความมั่นใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้สำเร็จ และพยายามร่วมมือกันทำงานและต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ เพื่อที่จะไปถึงจุดหมายที่กำหนดไว้

3. ความสำคัญของขวัญในการทำงาน

ขวัญเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งมีความสำคัญและยุ่งยากในกระบวนการบริหาร เพราะว่าบุคคลและกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน หรือองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์การมาก การจัดระบบบริหารเกี่ยวกับบุคคลจึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญในการทำงานของบุคคลซึ่งสิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่แสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ กัน ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักใช้ศิลปะในการจูงใจและการโน้มน้าวจิตใจบุคคลในองค์การให้มีการประสานสามัคคีกัน เพื่อก่อให้เกิดผลงานของกลุ่มที่จะนำผลงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงควรจะได้มีการสร้างเสริมและบำรุงขวัญในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างแรงจูงใจและแรงเสริมในการทำงานจึงควรได้มีการคำนึงถึงและปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ เพื่อลดปัญหาเรื่องบุคคลให้ลดน้อยลงและมีผลในทางที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจะสอดคล้องกับลักษณะของคนที่มีความสุขตามแนวพุทธศาสนา ดังที่สมเด็จพระญาณสังวร (ญาณสังวร, สมเด็จพระ. 2527 : 3) ดำรัสว่า คนเรานั้นความสบายใจสำคัญกว่าอะไรทั้งหมด คนคนที่สบายใจก็สบายกว่าคนมั่งมีที่ไม่สบายใจ แม้กระทั่งคนเจ็บป่วยที่สบายใจก็สบายกว่าคนสุขภาพดีที่ไม่สบายใจ ความรู้สึกทางจิตใจ และอารมณ์ที่เรียกว่าขวัญจึงมีความสำคัญในการบริหารบุคคลมาก (ศิริ ทิวะพันธ์, พลตรี. 2528 : 18) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญไว้ว่า ความสำเร็จภารกิจของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งแก่นชีวิตของหน่วยงานในระดับสูง แก่นชีวิตคือ ขวัญและกำลังใจ วินัย สามัคคีธรรม และประสิทธิภาพกำลังพล

✓ อุทัย หิรัญโศ (2531 : 161 - 162) ได้เสนอว่า ความสำคัญของขวัญ พอจำแนกได้ดังนี้ คือ

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

3. ขวัญจะเกื้อกูลให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของ บุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย
4. ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม
5. ขวัญจะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน

✓ ส่วนสีลา สินธุเถระ (2530 : 129) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ดังนี้

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งที่ชีวิตขวัญเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย

3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจในบางกรณีที่มีกระตุ้นในการทำงาน และให้มีความสุขในการทำงาน มากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลเป็นเงินตราแต่เพียงอย่างเดียว

4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงานมิได้เป็นหลักประกันว่า จะอำนวยความสะดวกสูงสุดในการทำงานเสมอไป หากแต่มีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบอีกมาก

5. คนงานจะไม่มีวิธีการสนองตอบต่อวิธีการจัดการหรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนัก ในส่วนบุคคล หากแต่จะมีการตอบสนองในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม

ในทำนองเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการการประถมแห่งชาติ (2531 : 162 – 163) มีความเห็นว่า ขวัญและกำลังใจของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้ งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ

1. ช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ที่ได้ตั้งไว้
2. ช่วยให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ
3. ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ
4. ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล

✓ สำหรับลูย์ หิริญโต (2531 : 162) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนามาตลอดเวลานับเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญดีได้แก่ บทบาทของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่พอเหมาะกับความรู้ความสามารถของคน การจัดสภาพการทำงานที่ถูกต้องตามหลักอนามัย ระบบวัดผลความสำเร็จในการทำงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานว่าจะสูงหรือต่ำนั้น ย่อมสังเกตได้จากระดับความสม่ำเสมอของผลการปฏิบัติงาน สภาพการขาดงานและการลาออก คำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ การวิพากษ์วิจารณ์งานของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้คือตัวบ่งชี้ถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ✓

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 17 - 18) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญว่า ขวัญในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้งานสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานและขวัญทำให้เกิดกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่

ขวัญจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง เพราะหากถ้าคนเราขวัญเสีย ขวัญกระเจิงแล้วผลงาน หรือความสำเร็จของงานจะตกต่ำลงอย่างมากหรืออาจล้มเหลวได้

คมสรวงศ์ ชวรินทร์ (2532 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า หากผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญในการทำงานดี และสูงแล้วผลการปฏิบัติงานก็จะสูงตามไปด้วย ซึ่งความเชื่อดังกล่าวจะเป็นจริงไม่ได้ตลอดไป

โยเดอร์ (Yoder. 1959 : 6) กล่าวว่าขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีย่อมทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จมีความพยายามที่จะร่วมมือกันต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากทฤษฎีและความคิดเห็นต่างๆจึงพอสรุปได้ว่า ในการบริหารงานนั้นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นก็คือ กำลังขวัญของบุคคลและของหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจ ไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่ มีเมื่อใดขวัญของบุคคลและขวัญของหมู่คณะสูงผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำผลงานก็จะต่ำ และขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงาน

✓ การปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงการผลิต จากการใช้แรงงานคนเป็นหลักมาสู่ยุคการใช้เครื่องจักรกล เพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการผลิตในวงการอุตสาหกรรมซึ่งถือว่าการจัดการเพื่อให้ธุรกิจอุตสาหกรรมมีระบบการผลิตที่ทันสมัยขึ้น โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์จนเกิดแนวคิดเรื่องการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ขึ้นมา และสิ่งที่สำคัญของการจัดการแบบนี้ คือเน้นประสิทธิภาพการผลิตของหน่วยงานโดยมุ่งวิเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานและวิธีปฏิบัติงานเป็นหลักคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือของหน่วยงานที่สามารถจะปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ การเลือกคนงานที่มีขีดความสามารถสูง การฝึกอบรมให้คนงานทำงานอย่างถูกวิธี และการให้สิ่งจูงใจอย่างเหมาะสมโดยเฉพาะในเรื่องของค่าตอบแทน (โยธิน ศันสนยุทธ. 2530 : 4)

✓ จากหลักการดังกล่าวได้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ว่าให้ความสำคัญไปที่ผลผลิต และเห็นคนเป็นเครื่องจักรซึ่งเป็นจุดอ่อนของการบริหารงานในแนวนี้ และต่อมาได้มีการศึกษาการทำงานของมนุษย์โดยมุ่งความสนใจสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และได้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการตามแบบมนุษย์สัมพันธ์ขึ้น ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ โอกาสความก้าวหน้าเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจก่อให้เกิดความสามัคคี ซึ่งเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน (ชัยชาญ ศรีทรง. 2529 : 14 - 15)

✓ ในปี ค.ศ. 1927 - 1932 ศาสตราจารย์จอร์จ เอลดัน เมโย และคณะได้ทำการศึกษาค้นคว้าทดลองเกี่ยวกับความสำคัญของบุคคลในฐานะเป็นองค์ประกอบของการบริหารซึ่งเรียกการทดลองนี้ว่า Hawthorne Study โดยใช้คนงานของบริษัท Westurn Electric ประมาณ 2000 คน และได้ผลการทดลองที่เป็นจริงดังนี้

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่แท้จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3. ปริมาณการทำงานของคน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย

4. อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

การศึกษาของเมโย ทำให้เกิดปรากฏการณ์ใหม่ในวิธีการจัดการ เรียกว่า การจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) โดยให้ความสำคัญกับคนเป็นอย่างมากโดยถือว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการและอันเป็นผลให้เกิดการศึกษาในแนวใหม่ในโอกาสต่อมา เรียกว่า การจัดการตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Approach) ซึ่งได้นำเอาวิธีการตามแบบวิทยาศาสตร์และมนุษยสัมพันธ์มาผสมผสานให้สอดคล้องกัน ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับตัวบุคคลและวิธีการจัดการโครงสร้างขององค์การ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของขวัญและการจูงใจซึ่งได้มีผู้สนใจและศึกษากันมาก

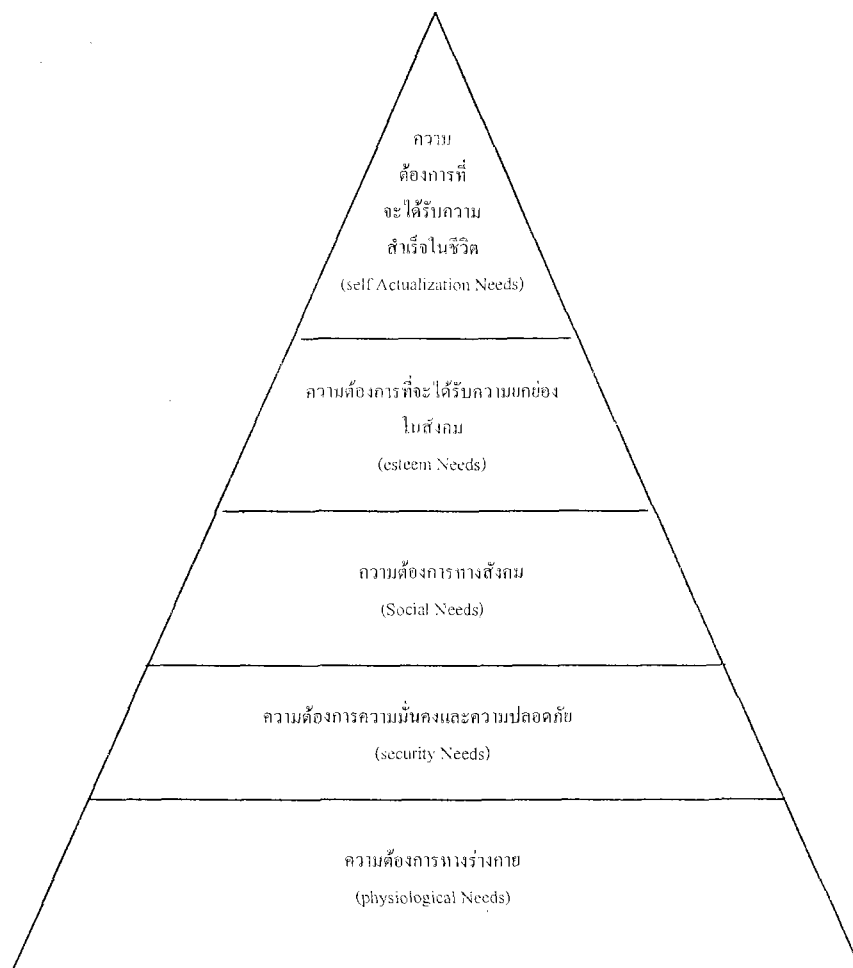
ขวัญมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน และเป็นพลังผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ การที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างขวัญโดยไม่ได้อาศัยถึงความต้องการ หรือแรงจูงใจของบุคคลในองค์การย่อมทำได้ฉันทัด การศึกษาเรื่องขวัญให้ลึกซึ้งโดยปราศจากความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจก็ทำไม่ได้เช่นเดียวกัน เพราะการจูงใจกับการสร้างขวัญนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แรงจูงใจมิใช่ขวัญ แต่การที่ ฝ่ายบริหารจะหาช่องทางให้บุคคลได้รับการตอบสนองแรงจูงใจของคนอย่างสมเหตุสมผล ทำให้บุคคลเกิดความพอใจนั้นนับว่าเป็นการเสริมสร้างขวัญ ดังข้อสรุปของ ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 359) ที่ว่าถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ขวัญของเขาดีหรืออยู่ในระดับสูงขึ้น เช่นเดียวกันหากสามารถจัดให้คนงานของเขาได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของเขาได้แล้ว ขวัญของคนงานเหล่านั้นจะสูงขึ้นและผลงานก็จะดีตามไปด้วย ✓

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 336) มีสาระสำคัญของทฤษฎี คือ มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการณ์นี้ไม่สิ้นสุด และเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที มีอยู่ 5 ระดับด้วยกันคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต หากร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตจะดำรงอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง และความปลอดภัย จากการได้รับภัยอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเข้ามาแทนที่ เช่น ความต้องการที่จะเข้าร่วม และได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเกียรติ และศักดิ์ศรี เช่น การได้รับการยกย่องจากสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ความต้องการมีฐานะดีเด่น และการมีตำแหน่งสูงในองค์กร
5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self Actualization Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการสำเร็จความสมหวังตามอุดมการณ์ ความเจริญก้าวหน้า การใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ

และความสมบูรณ์ในชีวิต เช่น ผู้หญิงต้องการเป็นแม่ในอนาคต ผู้ชายต้องการเป็นนักบริหาร เป็นต้น

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ สามารถแบ่งแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกจัดอยู่ในระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ส่วนที่จัดไว้ในระดับสูงคือ ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคมและความต้องการสมหวังในชีวิตกล่าวคือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายในบุคคล และสำหรับความต้องการในระดับต่ำเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายนอก ที่ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และสภาพของการทำงาน



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับชั้นความต้องการของ A.H. Maslow แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน (Hierarchy of Needs)

ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 220) Douglas McGregor แห่ง Massachusetts Institutes Technology กล่าวว่าธรรมชาติของคนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 คือ คนที่เป็นแบบทฤษฎี X จะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมภายนอกเปรียบเสมือนคนงานนั้น ๆ เป็นเด็ก ๆ คือ จะต้องคอยบังคับ ชูเซ็น เป็นต้น และประเภทที่ 2 คือ คนที่เป็นแบบทฤษฎี Y จะขึ้นอยู่กับ การควบคุมดูแล บังคับบัญชาตนเองอย่างแท้จริงคือ ถือว่าคนที่เป็นแบบทฤษฎี Y นี้เปรียบเสมือนคนงานนั้นเป็นผู้ใหญ่แล้ว

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนไว้ดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหลีกหรืออู้งาน
2. คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนจะต้องถูกบังคับ ควบคุม แะแนะ และมีบทลงโทษไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. คนทั่วไปชอบมีผู้นำ มีความประสงค์ไม่ยากกับผัดชอบไม่มีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความปลอดภัยเหนือกว่าสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y สันนิษฐานธรรมชาติของคนไว้ดังนี้

1. การใช้พลังงานและสมองในการทำงาน เป็นธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่นและการพักผ่อน
2. การควบคุมภายนอก และการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายนั้น ทำให้ได้รับผลตอบแทนเป็นผลลัพธ์
4. สภาพคนทั่ว ๆ ไป เรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่รับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์การจะต้องเปิดเผยกว้างขวางไม่คับแคบเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน
6. ภายใต้เงื่อนไขของสังคมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลจะต้องนำออกมาใช้อย่างเต็มที่

หากจะเปรียบเทียบแนวคิดของ McGregor กับแนวคิดในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow กล่าวคือ ตามทฤษฎี X นั้นบุคคลมีความต้องการในระดับต่ำ 3 ลักษณะที่ Maslow จัดไว้ คือ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม สำหรับตามทฤษฎี Y นั้น บุคคลมีความต้องการในระดับสูง 2 ลักษณะ ที่ Maslow จัดไว้ คือ ความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการความสมหวังในชีวิต เอ็ด สาระกูมิ (2529 : 18 - 19) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไว้ว่าผู้บริหารที่ยอมรับธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นั้น ต้องวางโครงสร้างในรูปแบบของการควบคุมบังคับกวดขันดูแลอย่างใกล้ชิด การจูงใจเน้นที่การจ่ายค่าตอบแทนด้วยเงิน และผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบวินัย อำนาจหน้าที่ และคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ สำหรับผู้บริหารที่ยอมรับธรรมชาติของคนตามทฤษฎี Y คือคนที่มีความขยันไว้วางใจได้ มีความคิดริเริ่มในการทำงานหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร คือ ต้องจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้มีความเหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคู่ไปกับเป้าหมายของหน่วยงาน การจูงใจจึงควรตอบสนองด้วยการมอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้รับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทาย

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์เบอร์ก (Herzberg) เฮร์เบอร์ก (ธงชัย สันติวงษ์, 2535 : 103; อ้างอิงจาก Herzberg, 1959 : 113-115 พฤติกรรมบุคคลในองค์การ) ได้สร้างทฤษฎีการจูงใจสองนามัยขึ้น โดยศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ในด้านความต้องการความสุขจากการทำงาน ความพึงพอใจ

ในงานที่ทำและความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งถ้าขาดปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งที่จะช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ให้หย่อนประสิทธิภาพลง เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานและนโยบายขององค์กร

วิธีการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจของฝ่ายบริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานโดยการใช้ความพยายามบังคับทางภายนอก ซึ่งเรียกว่า คิตา (Kita) นั้น เฮิร์ชเบอร์ก คิดว่าไม่ประสบความสำเร็จ การขาดปัจจัยสุขอนามัย เช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และประโยชน์พิเศษนอกเหนือไปจากเงินเดือน อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสุข การจูงใจด้วยคิตา แบ่งออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. การทำร้ายร่างกาย (Negative Physical Kita) โดยการใช้ความพยายามบังคับทางภายนอก วิธีนี้มีข้อเสียสามประการคือ หนึ่งไม่เหมาะสม สองขัดแย้งกับคุณธรรมที่องค์กรส่วนมากยึดถือ และสามเป็นการทำร้ายร่างกาย ทำให้เกิดการทำร้ายตอบแทนโดยฉับพลัน

2. การทำร้ายจิตใจ (Negative Psychological Kita) โดยการใช้ความพยายามบังคับทางจิตใจ วิธีนี้มีผลดีกว่าการทำร้ายร่างกายหลายประการ คือ หนึ่งความทารุณไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตา กระตุ้นเตือนต่อศูนย์ของสมองส่วนบน (Higher Cortical Centers) สองจึงลดโอกาสที่จะถูกทำร้ายตอบแทนโดยฉับพลันได้ สามวิธีที่ทำให้คนเจ็บทำได้หลายประการ ผู้ที่ชอบบริหารด้วยการทำร้ายร่างกายก็ทำได้และสัมฤทธิ์ผลด้วย หากผู้ที่ปฏิบัติจะได้รับความอึดอัดใจเป็นส่วนตัว หากผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกทำร้ายบ่อยก็จะถูกกล่าวหาว่ากำลังเป็นโรคประสาท เพราะไม่มีหลักฐานแจ้งชัดในการที่ถูกทำร้าย

3. การสร้างกิจกรรมเสริมทางบวก (Positive Kita) เป็นวิธีการกระตุ้นหรือส่งเสริมให้คนเป็นผู้กระทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง เฮิร์ชเบอร์ก ได้ทบทวนให้เห็นถึงการสร้างกิจกรรมเสริมทางบวก ซึ่งไม่ประสบความสำเร็จตลอดมา ได้แก่

- 3.1 การลดเวลาทำงาน
- 3.2 ขึ้นเงินเดือน
- 3.3 ให้ผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน
- 3.4 การฝึกอบรมมนุษยสัมพันธ์
- 3.5 การฝึกอบรมแบบให้เกิดผลทันทีโดยเน้นกิจกรรม
- 3.6 การสื่อความหมาย
- 3.7 การเข้ามีส่วนร่วมในการทำงาน
- 3.8 การให้คำปรึกษาหารือแก่ลูกน้อง

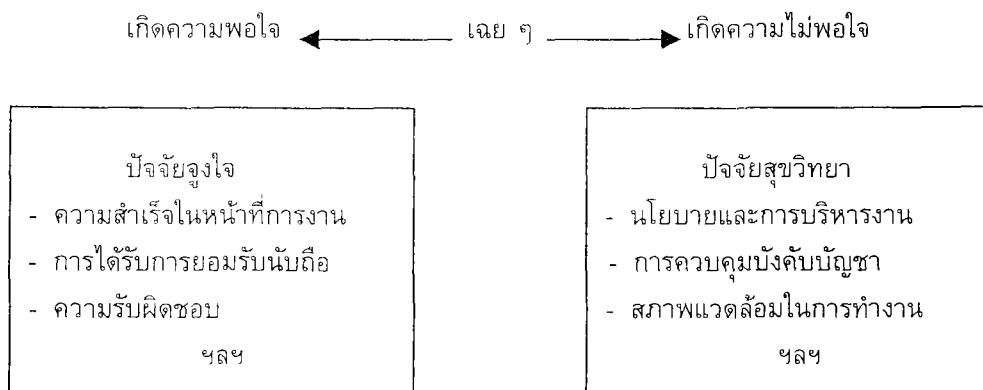
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก หรือทฤษฎีสององค์ประกอบที่มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยาหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยคำจูง (Motivator-Hygiene Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นในสาขาสาธารณสุขศาสตร์เป็นครั้งแรก เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และต่อมาได้มีการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในสาขาอื่น ๆ ลูธานส์ (Luthans, 1995 : 152 - 152) เชอร์ริงตัน (Cherrinton, 1994 : 145 - 148) และสตีเยอร์ส (Steers, 1991 : 260 - 261) ได้สรุปไว้สอดคล้องกันว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ (Motivator Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางจิตใจเป็นส่วนใหญ่และมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ

นับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factor) หรือปัจจัยค่าจูน หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมหรือบริบทของงาน องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในงานมีอยู่ 11 ชนิด คือ เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะอาชีพ วิธีการบังคับบัญชาและความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เฮอริชเบอร์ก ได้อธิบายองค์ประกอบทั้งสองว่า ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกแตกต่างกัน องค์ประกอบสุขวิทยาจะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ คือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกไม่พอใจ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะถูกปลดปล่อยจากความรู้สึกไม่พอใจและอยู่ในสภาพอารมณ์เฉย ๆ ส่วนองค์ประกอบจูงใจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ คือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกเฉย ๆ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะเกิดความพอใจ ดังภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบ 3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก(จริยา ภักดีอักษร. (2541) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหารวิชาการ และธุรการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ : 26)

เฮอริชเบอร์ก เห็นความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจอยู่กับการตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจของมนุษย์มากกว่าสภาพแวดล้อม แม้ว่าจะจัดองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานที่ดีหรือให้เงินเดือนค่าจ้าง และสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากมิได้ทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ความอดสาหัสในการทำงานก็จะลดลงเพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขา เฮอริชเบอร์ก ได้แสดงความเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในอาชีพระดับสูงหรือที่มีการศึกษาสูงจะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบสิ่งจูงใจมากกว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อม

ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมหรือทฤษฎีการหยั่งรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งพัฒนาโดยแบนดูรา (Bandura) และคณะ ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 1960 อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภูมิหลังของบุคคลและสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ในขณะที่เดียวกันพฤติกรรมของบุคคลก็มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้นด้วย การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลจึงต้องศึกษาทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อม และลักษณะของบุคคลประกอบกัน (Cherrington. 1994 : 98)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
ขั้นที่ 5 ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)	ปัจจัยจูงใจ - ความสำเร็จ - ความก้าวหน้า - การยอมรับนับถือ - ความรับผิดชอบ - ลักษณะของงาน
ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย (Safety Security Needs) ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)	- การควบคุมดูแล - นโยบายและการบริหารงาน - สภาพภาพการทำงาน - ค่าจ้าง - ความมั่นคง - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ

ภาพประกอบ 4 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ Maslow's และทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg's (Flippo. (1984) *Principles of personnel Administration* : 375)

ทฤษฎีแรงจูงใจในรูปแบบ (Vroom. 1964 : 164) ทฤษฎีแรงจูงใจในรูปแบบของ Vroom เน้นหนักไปในทางการจูงใจบุคลากรเป็นรายบุคคล Vroom มีความเชื่อว่า ระดับผลผลิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะขึ้นอยู่กับแรงกดดัน 3 อย่าง คือ

1. เป้าหมายที่บุคคลจะได้รับ คือ เป้าหมายส่วนบุคคล
2. ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับเป้าหมายของแต่ละบุคคลจะได้รับ
3. และความสามารถที่มีอิทธิพลต่อผลผลิต

Vroom เชื่อว่า ปัจจัยทั้ง 3 เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคลหนึ่งบุคคลใดและยังมีความเชื่อในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล และระดับของแรงจูงใจของพนักงานคนใดคนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของบุคคลผู้นั้น และแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสภาพการณ์ของการทำงาน และแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะเป็นผลที่เกิดจากรางวัลต่าง ๆ ที่มีอยู่สำหรับเขาในการทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Vroom ให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นรายบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจะต้องศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อจะได้ทราบเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อถือ เพื่อให้มีความเข้าใจบุคลากรมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การจูงใจตามสภาพที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล กล่าวคือ บางคนทำงานไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นวัตถุ แต่ถ้าปฏิบัติงานสำเร็จตามความต้องการจะเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นที่เขาทำงานสำเร็จผู้บริหารมอบรางวัลให้ อาจจะไม่เกิดความไม่พึงพอใจได้ บุคคลประเภทนี้จึงต้องจูงใจด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และไม่ยากจนเกินไปจะทำให้เขาเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานมากกว่าผลตอบแทนที่เป็นรางวัล

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงความต้องการอันเป็นพื้นฐานการจูงใจด้านความสำเร็จ หรือเรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจศึกษา คือ ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (ชัยยศ สันตวงษ์. 2533 : 62 - 63; อ้างอิงจาก McClelland. N.d. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ) ได้สรุปว่า การจูงใจทางด้านความสำเร็จ มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ความต้องการของบุคคลซึ่งเป็นการต้องการทางสังคมเพื่อให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลถึงความสำเร็จของงานด้วย โดยแมคเคลแลนด์ได้กล่าวว่า

1. ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูง จะต้องมีลักษณะนิสัย (Characteristic) ดังนี้
 - 1.1 เป็นผู้ที่ทำงานที่มีความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานที่มีความรับผิดชอบเพราะถ้าเป็นงานที่มีความรับผิดชอบต่ำ แม้จะประสบความสำเร็จก็ไม่มีคามภูมิใจนัก และไม่เป็แรงจูงใจที่มีความรุนแรงที่จะทำงานให้สำเร็จต่อไป
 - 1.2 เป็นผู้ที่มีเป้าหมายระดับกลาง (Moderate Goals) เพื่อลดความเสี่ยง และเพิ่มความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูงขึ้น และการประสบผลสำเร็จแต่ละครั้งจะเป็นฐานช่วยยกระดับความสำเร็จในครั้งต่อไปให้สูงขึ้น
 - 1.3 เป็นผู้ที่ต้องการจะได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว
 - 1.4 เป็นผู้ที่ต้องการร่วมงานกับผู้ที่มีความสามารถ และจะพยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมกับผู้ที่มีความสามารถ อันจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตที่สูงขึ้น
2. ผู้ที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง จะมององค์การว่าเป็นโอกาสที่จะได้สถานภาพและอำนาจหน้าที่ บุคคลเหล่านี้จะถูกจูงใจด้วยงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจ
3. ผู้ที่มีความต้องการทางด้านความรักและผูกพันสูง จะมององค์การว่าเป็นโอกาสของการมีเพื่อนมาก บุคคลเหล่านี้จะถูกจูงใจด้วยงานที่กำหนดให้ต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งบุคคลเหล่านี้จะไม่พอใจที่ถูกกำหนดให้ทำงานตามลำพัง

จะเห็นได้ว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลในตัวบุคคลจะเป็นพลังจูงใจอันสำคัญ ที่จะทำให้คนทำงานได้สำเร็จ คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงจะมีลักษณะชอบทำงานอิสระตั้งเป้าหมายในการทำงานสูงพอที่จะทำได้ และมีความกล้าเสี่ยงพอสมควรและถือว่าความสำเร็จของงานเป็นรางวัลที่มีค่ามากกว่าเงินตอบแทน ส่วนคนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ มักจะสนใจแต่การยอมรับของเพื่อนฝูงความมั่นคงในงานรายได้การได้รับการตอบสนองทางวัตถุและไม่ชอบการเสี่ยง

แมคเคลแลนด์มีความเชื่อว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961 : 100-110) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 4 ประการคือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement)
2. ความต้องการความรักและผูกพัน (Needs for Affiliation)
3. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power)
4. ความต้องการสัจจะแห่งตน (Needs for Self-Actualization)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการมีสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงาน จะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ก็สามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้หน่วยงานมี

ประสิทธิผล (McClelland. 1961 : 100 - 111) กิบสัน และคนอื่น ๆ (Gibson and others. 1982 : 88) ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ไว้ว่า ความต้องการของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะความต้องการสัมฤทธิ์ผล นั่นคือ บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงขึ้นได้ สังคม หรือประเทศมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีก็อาจทำให้ดีขึ้นได้ โดยการกระตุ้นให้สังคมนั้นมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงขึ้น มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความต้องการที่จะติดต่อปะทะสังสรรค์กับสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแยกแยะเป็นแรงจูงใจภายในที่เฉพาะลงไป เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการสัจจะแห่งตน ความต้องการอำนาจ ความเข้มข้นของแรงจูงใจ ความต้องการดังกล่าวนี้ ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อประสบการณ์ของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เช่น ผู้ใหญ่บางคนมีความต้องการอำนาจ ดังนั้น บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล แรงจูงใจภายในที่ได้รับการกล่าวขวัญถึง หรือสนใจมากที่สุดจากนักจิตวิทยา ก็คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ ความต้องการที่จะทำในสิ่งต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานที่สุด ต้องการมีความภาคภูมิใจในความสามารถของตน ต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ยาก ความต้องการสัมฤทธิ์ผลอาจจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ในการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสัมฤทธิ์ผลนั้น นักจิตวิทยามักจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสัมฤทธิ์ผลกับพฤติกรรมทางธุรกิจ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงนั้น จะเป็นบุคคลที่ทำงานได้ดีกว่า (อารี เพชรผุด. 2534 : 81 - 82)

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นแรงจูงใจภายในที่พัฒนาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการจะแสดงความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเอง และตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำ ต้องการที่จะทำสิ่งมีมาตรฐานที่ดีที่สุด ความต้องการสัมฤทธิ์ผลจึงมีผลต่อการทำงานในสถาบันอย่างมาก

ทฤษฎีการจูงใจ หรือแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด์นี้เป็นความต้องการหรือปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือให้ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ ที่มีการแข่งขันกัน มนุษย์มีระดับความต้องการทางด้านความสำเร็จต่างกัน สิ่งที่ยกถึงความแตกต่างนี้คือ ความต้องการหรือสิ่งจูงใจในด้านความสัมฤทธิ์ผล แมคเคลแลนด์ได้ตรวจสอบลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผลว่าบุคคลแต่ละคนมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงเพียงใด ในที่สุดแมคเคลแลนด์ สรุปว่า ลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูงมักจะมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ (วุฒิชัย จานงค์. 2530 : 227-228 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1961 : 112 การจูงใจในองค์การธุรกิจ)

1. กล้าเสี่ยงพอประมาณ คนที่จะประสบผลสำเร็จในระดับสูงขึ้นในความเห็นของแมคเคลแลนด์ คิดว่าจำเป็นต้องเป็นคนที่ไม่เสี่ยงจนเกินไป เพราะจะมีโอกาสผิดพลาดมากแต่ก็ไม่กล้าเสี่ยงเลยเพราะคนที่ไม่กล้าเสี่ยงเลยย่อมไม่กล้าทำอะไร
2. ต้องการได้รับข่าวสารย้อนกลับทันทีทันใด บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในระดับสูงนั้นจะมีลักษณะอย่างหนึ่ง นอกเหนือไปจากความกล้าเสี่ยงพอประมาณแล้วบุคคลยังต้องการหรือปรารถนาจะได้รับข่าวสารย้อนกลับในทันทีทันใด ทั้งนี้เพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกันเพื่อจะได้ทราบว่ามีความสำเร็จหรือล้มเหลวขนาดไหน
3. การประสบความสำเร็จ บุคคลที่จะมีความสำเร็จอย่างสูงนั้นจะพบว่า การที่ได้ทำงานสำเร็จในที่หนึ่งที่ใดจะมีความพอใจอยู่ในงานนั้นเอง และปรารถนาที่จะทำความสำเร็จของงานมากกว่าที่จะได้รับรางวัล หรือผลตอบแทนเป็นวัตถุจากผลงานนั้น ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัด คือลักษณะของทัศนคติของผู้ที่มีความสำเร็จในระดับสูงที่มีต่อเงิน ที่จริงแล้วบุคคลากรไม่ได้ปฏิเสธที่จะไม่รับเงิน แต่เงินไม่ใช่สิ่งที่บุคคลากรต้องการได้ในการที่จะประสบความสำเร็จ

4. หมกมุ่นกับเรื่องของงาน เมื่อใดก็ตามที่ผู้มีความสัมฤทธิ์ผลในระดับสูงได้เริ่มงานที่มีความหมายอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมาแล้ว บุคคลนั้นก็เริ่มที่จะหมกมุ่นว่าน่ายกย่องกับงาน จนกระทั่งได้รับความสำเร็จ จะทนไม่ได้ที่จะเห็นงานเสร็จเพียงครึ่งหนึ่งแล้วทิ้งไว้ และจะไม่เกิดความพึงพอใจในตัวเองจนกว่าจะได้พยายามอย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานให้สิ้นสุดลงไป

การจูงใจทางด้านความสัมฤทธิ์ผลนี้สามารถพัฒนาขึ้นมาได้ในตัวคนซึ่งได้รับการอบรมสั่งสอนมาแต่วัยเด็ก สังคมทางสังคม หรือได้รับการอบรมเลี้ยงดูเมื่อเยาว์วัยในรูปใดนั้นก็จะมีส่วนในการส่งผลสะท้อนโดยตรงต่อความต้องการทางด้านความสัมฤทธิ์ผล (จุมพล หนีพานิซ. 2533 : 82)

ความต้องการความรักและผูกพัน คือ ความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสุขที่ได้ทำงานและไม่ต้องการลาออกไปจากหน้าที่การงานนั้น รวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้จากการปฏิบัติงานนั้น ตลอดจนการให้น้ำหนักความสำคัญต่อโมติวีจิต และความสัมพันธ์ระหว่างกันและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการความรักและผูกพันมากจึงแสดงออกโดยการหวังอยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด พยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้น บุคลากรประเภทนี้จึงมุ่งพยายามแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความรักและความผูกพันทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การหวังจะได้อำนาจและมีโอกาสสื่อความกับผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะแสวงหาตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 393)

ความต้องการความรักความผูกพันนี้ จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ชีวิตในวัยเด็กหรือการเลี้ยงดูอบรมจากพ่อแม่และสภาพแวดล้อม คนที่มีความต้องการทางด้านนี้จะมีลักษณะชอบทำงานเพื่อคนอื่น ถนอมเอ็นดู ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นเวลานอกทำงานก็ได้ เช่น ไปเล่นกีฬาด้วยกัน ไปสังสรรค์กันในงานสังสรรค์ต่าง ๆ บุคคลเหล่านี้จะถือว่าสิ่งที่ได้สังสรรค์สังสรรค์กับเพื่อนฝูงก่อให้เกิดความพึงพอใจมาก ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีความต้องการสูงกว่าขั้นนี้ คือมีความต้องการด้านอำนาจ เป็นที่ยกย่องนับถือ สรรเสริญจะชอบใช้เวลาส่วนใหญ่ในที่ทำงาน หรือชอบพักผ่อนอย่างสงบ ๆ อยู่อย่างสันโดษ เช่น เล่นกอล์ฟ วายน้ำ นอกจากนั้นประสบการณ์ในวัยเด็กมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการความรักและผูกพัน แต่จะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

1. ชีวิตในวัยเด็กได้รับความรัก ความชอบพอมากน้อยเพียงใด
2. ลำดับในครอบครัว เด็กที่มีลำดับท้าย ๆ ในครอบครัวมักมีความต้องการด้านนี้สูง
3. ขนาดของครอบครัว

จากการศึกษาในเรื่ององค์การ พบว่า คนที่มีความต้องการความรักและผูกพันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการก่อให้เกิดรูปแบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการขึ้นมา หากผู้บริหารมีความเข้าใจ และสามารถกำกับให้รูปแบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการนี้ให้เข้ากันกับรูปแบบขององค์การที่เป็นทางการแล้ว ก็จะมีผลทำให้เกิดแนวโน้มการประสมผลสำเร็จในการดำเนินงานสูงในทำนองกลับกันหากผู้บริหารไม่มีความเข้าใจและพยายามเข้าไปควบคุมรูปแบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการไปในทางลบแล้ว ก็จะมีผลกระทบอย่างมากต่อองค์การ อาจถึงกับทำให้การดำเนินงานขององค์การหยุดชะงัก หรือล้มเหลวได้ (ชัยยศ สันติวงษ์. 2535 : 61 - 62)

ความต้องการอำนาจ คือ การได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีทั้งแนวตั้งได้แก่ จากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และตามแนวนอนคือ การติดต่อระหว่างเพื่อนระดับเดียวกันด้วย เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และครอบคลุมไปถึงความเชื่อมั่น ความเป็นที่นับถือเป็นที่ยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป ความต้องการอำนาจนี้ ประกอบด้วย

1. เป้าหมายหรือความต้องการที่เป็นเรื่องของตัวเอง คืออำนาจ ความเชื่อมั่น ความสามารถและความเป็นอิสระ

2. เป้าหมายหรือความต้องการที่เป็นเรื่องที่ยากให้ผู้อื่นให้ความสำคัญหรือมองตัวเอง คือเรื่องเกียรติยศ ฐานะ ชื่อเสียง

ความต้องการลำดับขั้นนี้เป็นผลที่เกิดจากการพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของตนเองในวัยเด็ก เป็นสิ่งที่ได้เรียนรู้ถึงระบบของผลตอบแทน เช่น บิดาของเด็กที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงมักจะมีผู้เคารพนับถือ ยกย่องสรรเสริญ และเป็นผู้ที่มีอำนาจและอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นเมื่อโตขึ้นก็ได้เรียนรู้ว่า ลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่น มีอำนาจ จะเป็นที่ยอมรับนับถือ และเป็นที่ยกย่องจากผู้อื่น จึงทำให้เกิดความต้องการอำนาจขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการอำนาจมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ

1. รูปแบบของภูมิหลังในทางเศรษฐกิจและสังคมของชนชั้นกลางและชั้นสูง
2. อยู่ในครอบครัวที่ใช้ระบบให้ผลตอบแทนมากกว่าการลงโทษ
3. ผู้ปกครองมีการคาดหวังหรือกำหนดมาตรฐานสำหรับผลงานของเด็กไว้สูง เช่น คาดหวังที่จะให้บุตรหลานประกอบอาชีพการงานที่มีเกียรติ เช่น เป็นหมอ หรือวิศวกร เป็นต้น
4. ความต้องการของผู้ปกครองที่มีต่อเด็ก อยากให้มีฐานะและอำนาจสูง เช่น เป็นนักการเมือง หรือนายทหาร เป็นต้น

ความต้องการอำนาจ จะเป็นเครื่องคาดคะเนที่ดีที่สุดถึงความสำเร็จทางการบริหาร นั่นคือ ผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจ มักจะประสบผลสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่ไม่ต้องการมีอำนาจ อย่างไรก็ตาม ลำดับขั้นของความต้องการขั้นนี้ เรื่องอำนาจเป็นเพียงเป้าหมาย หรือความต้องการอันหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในเชิงบริหาร เนื่องจากองค์การเป็นระบบย่อยที่อยู่ในระบบทางสังคม โดยเฉพาะสังคมไทยยังยอมรับถึงเรื่องฐานะและตำแหน่งมากกว่าเน้นตัวบุคคล จึงมีผลทำให้การจำแนกเรื่องอำนาจกับเรื่องฐานะออกจากกันไม่ได้ สองสิ่งนี้มักจะควบคู่กันไป เช่น ผู้พิพากษาจะต้องมีเครื่องแบบแต่งกายพิเศษ ผู้จัดการใหญ่จะต้องมีรถส่วนตัวพร้อมทั้งคนขับ ทั้ง ๆ ที่ผู้จัดการใหญ่ผู้นั้นก็สามารถขับรถได้ดีด้วย สิ่งเหล่านี้จะมีส่วนเสริมทำให้ความมีอำนาจสูงขึ้น เป็นที่เคารพยำเกรงต่อคนทั่วไป บุคลิกภาพของบุคลากรที่ต้องการทางด้านอำนาจย่อมประกอบด้วยความปรารถนาอำนาจ ฐานะ ความมั่นคง ความทะเยอทะยาน มีประสบการณ์ในเรื่องของอำนาจ มีความเชื่อมั่นและกล้าแสดงออก อย่างไรก็ตามแนวทางที่เป็นตัวกำหนดถึงความต้องการด้านฐานะ และความเป็นที่ยอมรับต่อผู้อื่น คือ ด้านการแต่งกาย เนื้อผ้าที่ใช้ สีที่ใช้ ทรงผม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้บ่งบอกถึงรสนิยม ฐานะ เกียรติ และตัวแปรที่สำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของบุคลิกผู้บริหาร คือความต้องการด้านอำนาจ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะตัว ความสามารถทางเทคนิคและรูปแบบของการบริหารที่ใช้ (ชัยยศ สันตวงษ์, 2535 : 63)

บุคคลที่ต้องการอำนาจ มักแสดงออกโดยการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือทรัพยากรอื่น สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยม ชมขึ้นต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้ ต่างพยายามมุ่งใช้อิทธิพลเหนือ หรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะไฝหาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ บุคคลกลุ่มนี้จะรู้สึกมีความพึงพอใจสูง ถ้าหากได้มีโอกาสให้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจได้เต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจ จะมีดังนี้

1. นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
2. เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
3. เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ

ความต้องการมีสัจจะแห่งตน คือ การรู้จักนำความรู้ความสามารถไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้จักศักดิ์ศรีของตนเอง ทำให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงาน เป็นความต้องการอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ

ไม่น้อยไปกว่าแรงจูงใจด้านความสัมฤทธิ์ผล เพราะความต้องการสัจจะแห่งตนมีผลต่อการทำงานในองค์กรอย่างมากเช่นกัน ทฤษฎีการจัดการในปัจจุบันให้ความสำคัญแก่ความต้องการด้านนี้มาก ดังนั้นการรู้จักความสามารถและรู้จักศักดิ์ศรีของตนเองนั้น ทำให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น (อารี เพชรผุด, 2534 : 83)

นอกจากนั้นความต้องการมีสัจจะแห่งตน ยังรวมถึงความต้องการสมปรารถนาทุกประการ ความเป็นตัวของตัวเอง ความนึกคิด และริเริ่มสร้างสรรค์ ความต้องการสมปรารถนาทุกประการเป็นความต้องการที่เป็นอุดมคติ เป็นความนึกฝันอันสวยงาม ซึ่งในความเป็นจริงเป็นไปได้ตามที่นึกไว้ คนที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวมักมีความนึกฝันที่สูงมาก คือ มีอุดมคติที่สูงมาก ต่อมาเมื่อเริ่มมีประสบการณ์และมีอายุสูงขึ้น ก็จะเริ่มรู้สึกว่าการนึกฝันที่คิดไว้เป็นไปได้ทั้งหมด ก็จะลดอุดมคติให้น้อยลง โดยนำประสบการณ์ที่ได้รับมาขัดเกลาเป้าหมายของความนึกฝันให้เข้ากับความเป็นจริงมากขึ้น

ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการสมปรารถนาทุกประการคือ

1. ได้รับการเน้นย้ำจากผู้ปกครองหรือครูอยู่เสมอถึงเรื่องกำหนดเป้าหมาย และการมุ่งไปสู่ความสำเร็จในอนาคต
2. ได้รับการคาดหวังจากผู้อื่นถึงมาตรฐานของการดำเนินงานที่สูงมาก
3. ผู้ปกครองและเพื่อนฝูงสนับสนุนให้เกิดความรู้สึกนึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. มีการพัฒนาการกำหนดเป้าหมายเป็นเวลานาน

เนื่องจากคนที่มีความต้องการลำดับขั้นนี้ มักเป็นคนที่ต้องการแยกตัวออกจากผู้อื่น ต้องการความเป็นอิสระ จึงถูกเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ว่า บุคคลพวกนี้จะเป็นเจ้านายที่ดีไม่ได้ เพราะบ่อยครั้งที่เขาจะคาดหวังสิ่งต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไป และไม่ได้อธิบายว่าสิ่งที่บุคคลคาดหวังคืออะไร เป็นคนที่คิดเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวมุ่งตนเองมากเกินไปคนที่มีความต้องการสมปรารถนาทุกประการ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความนึกคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ส่วนใหญ่จะเป็นพวกผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์ นักประพันธ์ สถาปนิก นักแสดง นักวิจัย นักการเมือง นักวิเคราะห์ บุคคลเหล่านี้จะชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในองค์กรธุรกิจมักจะรับคนที่มีความต้องการสมปรารถนาทุกประการเข้ามาทำงานร่วมกันในองค์กรเป็นส่วนน้อย เพราะคนพวกนี้ชอบเปลี่ยนงานใหม่ และแสวงหาสิ่งแปลกใหม่เกลียดการควบคุมที่เป็นทางการมีกฎเกณฑ์ และเนื่องจากคนพวกนี้เป็นพวกนักคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงเกลียดงานที่มีการปฏิบัติอย่างจำเจ งานที่ไม่ได้สร้างประสบการณ์ในการนึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนั้นบุคคลเหล่านี้มักจะคิดหรือคาดคะเนพฤติกรรมไว้ล่วงหน้าเป็นเวลานาน เช่น อาจคาดคะเนไว้ 5 ปีล่วงหน้า ในขณะที่พวกที่มีความต้องการลำดับขั้นต่ำ ได้แก่ พนักงานผู้ปฏิบัติงานมักจะคาดคะเนไว้เพียง 5 เดือน 5 วัน หรืออาจไม่มีการคาดคะเนได้เลยก็ได้ คิดถึงแต่เวลาปัจจุบันเท่านั้นผู้บริหารบางคนอาจจะคิดว่าบุคคลเหล่านี้เป็นคนเกียจคร้านแท้จริงแล้วอาจไม่เกียจคร้านดังที่คิด แต่อาจเนื่องจากเป็นคนหาเข้ากินค่าความต้องการขั้นต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือตอบสนองไม่พอเพียง จึงไม่มีเวลาที่จะคิดถึงความต้องการลำดับขั้นที่สูงกว่า ผลก็คือกลุ่มผู้บริหารมักจะเข้าไปมีบทบาทในการกำกับพฤติกรรม หรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และบ่อยครั้งในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสมความปรารถนาทุกประการ อาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อองค์การก็ได้เพราะบุคคลเหล่านี้มักจะมีการกำหนดเป้าหมายของตัวเองเอาไว้สูงชอบความโดดเด่น พึ่งพอใจที่จะเป็นตัวของตัวเอง การที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาเข้าไปมีบทบาทในการกำหนดกฎเกณฑ์มากเท่าไร คนเหล่านี้ก็ยิ่งออกนอกระเบียบที่กำหนดไว้มากเท่านั้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2535 : 63 - 64)

การที่ผู้บริหารจะใช้ปัจจัยจูงใจ หรือความต้องการระดับสูงสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้หาช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตอบสนองปัจจัยค่าจูงใจ หรือความต้องการระดับต่ำจนเป็นที่พอใจแล้วเท่านั้น และในส่วนที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ แม้ทฤษฎีข้างต้นจะไม่กล่าวถึงโดยตรง แต่ในทางปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าทฤษฎีดังกล่าว โดยเฉพาะทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเชอร์เบิร์ก ที่มีอิทธิพล

ต่อแนวคิดในการเสริมสร้างขวัญเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาอ้างอิงอยู่เสมอ และการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์เป็นแนวทางศึกษาส่วนหนึ่งเช่นกัน ดังนั้น ถ้าปราศจากซึ่งขวัญที่ดีหรือสูงแล้วนั้น การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานนั้นจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลานานย่อมจะบังเกิดไม่ได้แต่จะต้องมีปัจจัยส่งเสริมอื่น ๆ ที่ผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจกับทฤษฎีให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เสียก่อน เพื่อให้สามารถนำไปใช้กับบุคลากรในองค์การให้ถูกวิธี และถูกกาลเทศะซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ เช่น จะช่วยเพิ่มความสนใจในงานที่ทำอยู่ มีความกระตือรือร้น ตั้งใจ เต็มใจ มั่นใจ และเป็น การเสริมสร้างขวัญให้กับผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และถือว่าเป็นผลสำเร็จขององค์การนั้น

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวข้างต้น เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานหรือปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งปัจจัยด้านนี้จะตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของคน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยต่ำจนซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมของงานและจะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในงานที่ทำ และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 2 ด้าน คือด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งอยู่ในขั้นที่ 3 ของทฤษฎี นั่นคือ ความต้องการทางสังคม และด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งอยู่ในขั้นที่ 5 ของทฤษฎี คือความต้องการความสมหวังในชีวิต

✓5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงาน

เป็นที่ยอมรับกันว่า กำลังขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขวัญหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนามาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบายกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมากซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล (อุทัย หิรัญโต, 2531 : 162) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับการจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องศึกษาและหาวิธีการต่าง ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้รับการตอบสนองแรงจูงใจอย่างถูกต้องและจริงจังอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจขึ้น และถือว่าเป็นการเสริมสร้างและบำรุงขวัญอันจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้นตามมา นักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานไว้ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 342-343) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีขวัญในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญ และความสำคัญขององค์การเป็นอย่างมาก

2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อหน้าที่การงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลงานที่ดีกว่างานที่ต้องปฏิบัติด้วยความจำใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานในองค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าสมาชิกขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว ย่อมที่จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจ และมีกำลังใจดี

5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรให้ถูกสุขลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลผู้นั้นเอง หรือมาจากเหตุอื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ ปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพการและสุขภาพจิตมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพการหรือสุขภาพจิตแล้วก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้อย่างเต็มที่

นภดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือขวัญของสมาชิกในองค์การว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. สภาพของกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไป และยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตน และความรู้สึกมั่นคงในงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้คล่องตัว สะดวกและปลอดภัย

3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ อำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

3.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ความรู้และความชำนาญตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ดีจากความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

3.5 สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนั้นยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวน ความไม่เป็นระเบียบ และความสกปรกในที่ทำงานด้วย

4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง มีการติดต่อที่สะดวก คล่องตัว จำนวนเพียงพอและละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนั้นการสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกันและความสามัคคีต่อกัน

อีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่างๆขององค์การ
 สุมเมธ เตียววิศเรศ (2527 : 159) มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญที่ตั้นั้น ผู้บริหารจะต้องศึกษาถึงความต้องการของบุคลากร และทราบถึงปัจจัยอันทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานก็สามารถหาวิธีการในการมาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ ปัจจัยดังกล่าว เช่น การบริหารงานและนโยบาย เป็นผู้นำของผู้บริหาร การวางแผน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน สภาพการปฏิบัติงาน เป็นต้น

อุทัย หิรัญโต. (2531 : 162) กล่าวว่า ถ้าขวัญมีใช้สิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขวัญหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไปหากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจาก การวางแผนนโยบายการกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมากซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล

✓ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : (163 - 164) ซึ่งให้เห็นว่า ขวัญมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงาน มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างและความสำเร็จขององค์การ

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจย่อมได้ผลดีกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมั่นใจ และมีขวัญดี

5. สภาพการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเทมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติเพียงพอต่อการทำงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

และสอดคล้องกับอุทัย หิรัญโต. (2531 : 162 - 163) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. บทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

2. การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลและตรงกับความถนัด ตรงกับความรู้ความสามารถ เขาจะเกิดความพึงพอใจและทำงานด้วยความสุขขวัญก็จะเกิดขึ้นตามมา

3. สภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย สะอาดมีระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอทำให้บุคคลเกิดความสุขสบายและตั้งใจในการทำงานด้วยอารมณ์แจ่มใสขวัญก็จะดีขึ้น

4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้ายที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างมีระบบจะมีผลทำให้ขวัญของบุคลากรดีขึ้น

✗ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง โดยปกติทุกหน่วยงานจะมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ เสมอผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ระบายความคิดเห็นให้ฟังบ้าง เขาจะได้หายคับข้องใจและมีขวัญที่ดี

6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดี ต้องรับรู้ในความดีของเขาโดยให้บำเหน็จความดี เช่น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษ จะทำให้เขามีกำลังใจในการทำงานและมีขวัญที่ดีดำรงอยู่อย่างมั่นคง✓

ในขณะที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2535 : 34) มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ขวัญของคนในองค์กรดีนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้

1. หน่วยงานมีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิดรวดเร็ว และเพียงพอทั้งถึง
2. คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติ
3. คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนงานด้วยกันเอง
4. หน่วยงานมีวัตถุประสงค์เป็นที่น่าพึงพอใจและทุกคนยอมรับ
5. หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนให้คนงานเหมาะสมทั้งในด้านเศรษฐกิจและรางวัลอย่างอื่น
6. สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงาน

และเช่นเดียวกันกับ สมใจ เขียวสด. (2536 : 85 - 86) ที่ได้เน้นโดยสนับสนุนว่าบุคลากรที่มีขวัญดีในการทำงานนั้น จะมีพฤติกรรม 9 ประการ คือ

1. บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีสุขภาพจิตที่ดี
2. บุคลากรให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์การ
4. บุคลากรเต็มใจที่จะร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ และกล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับองค์การเพื่อขจัดปัญหาเหล่านั้นให้หมดไป

5. บุคลากรยอมรับในวัตถุประสงค์ นโยบายขององค์การและมีความรู้สึก มีส่วนร่วมเป็นสมาชิกขององค์การด้วยความภาคภูมิใจ

6. บุคลากรให้การสนับสนุนยอมรับในระเบียบข้อบังคับขององค์การ ในการควบคุมหรือการบริหารงานบุคคลในองค์การและการปฏิบัติงาน

7. ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานให้ดีขึ้น

8. ก่อให้เกิดพลังร่วม พลังกลุ่มที่แข็งแกร่ง และมีคุณภาพซึ่งจะให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ก่อให้เกิดศรัทธาในองค์การและประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม ให้บริการต้อนรับผู้มารับบริการอย่างดี และประชาสัมพันธ์ทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการในสิ่งที่ตั้งถามขององค์การออกสู่ภายนอกและช่วยแก้ไขความเข้าใจผิดของบุคคลอื่น ทั้งในและนอกหน่วยงานให้มีความเข้าใจอันดีต่อองค์การด้วยความสมัครใจ

✓ วิจิตร อวทะกุล. (2537 : 265 - 266) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญ และสรุปส่วนต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ได้แก่ ความต้องการของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน สิทธิผลประโยชน์ที่ได้รับ มิตรภาพและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและกับผู้ร่วมงาน ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน เทคนิคความสามารถของหัวหน้าหน่วยงาน ประสิทธิภาพของการบริหาร ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงของงานและความสัมพันธ์ของงาน สถานะภาพและการยอมรับนับถือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ โอกาสที่จะก้าวหน้าสูง✓

นอกจากนี้ สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์. (2533 : 60) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การขวัญไม่ดีเกิดจากสาเหตุหลายประการ ดังนี้

1. สายบังคับบัญชาในการติดต่อไม่ถูกต้อง ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี

2. ไม่พอใจในตำแหน่งที่ตนปฏิบัติอยู่
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี
4. การปฏิบัติงานไม่ยุติธรรม จ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่เหมาะสมกับงาน การสั่งงานขาดประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติได้
5. สภาพการทำงานไม่ดี ไม่สะดวกขาดเครื่องมือ
6. ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับและเชื่อถือฝีมือผู้บริหาร
7. ขาดการสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย และการให้รางวัลเมื่อกระทำดี
8. การจ่ายเงินทดแทนไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย
9. พนักงานขาดความเชื่อถือในตนเอง และขาดประสบการณ์ความชำนาญ
10. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม
11. องค์การมีข้อจำกัดมากเกินไปเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เอือมระอาต่อการปฏิบัติ

ส่วน สุนทรี ไกรธนะวัฒน์. (2536 : 23) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. บุคคลในองค์กรลาออกจากงาน หรือย้ายไปที่อื่นมากกว่าปกติ
2. บุคคลในองค์กรมีความเฉื่อยชามากขึ้นเรื่อย ๆ
3. บุคคลในองค์กรมีการลาและการขาดงานมากผิดปกติ
4. บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานผิดพลาด และไม่ถูกต้องเชื่อถือไม่ได้
5. บุคคลในองค์กรมีความขัดแย้ง มีการแสดงอารมณ์ต่อกัน และมีการทะเลาะเบาะแว้งกัน
6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา โดยเห็นได้จากการพูดตอบโต้ระหว่างกัน
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา
8. ผู้ใต้บังคับบัญชาขัดแย้งหรือขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาเสมอ
9. สมาชิกในองค์กรไม่สนใจหรือเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การติดต่อกันในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะเป็นทางการมากขึ้น
10. ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงกิริยาไม่พอใจ เมื่อได้รับคำตักเตือนหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา
11. สมาชิกในองค์กรเกียจคร้านไม่ตั้งใจทำงาน
12. มีการร้องเรียนหรือมีบัตรสนเท่ห์มากเป็นพิเศษ สมาชิกในองค์กรวิพากษ์วิจารณ์เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ

จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้นขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย ดังเช่น ลักษณะท่าทางของผู้บริหาร ความพึงพอใจของบุคลากรต่อหน้าที่การงาน ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หรือนโยบายการดำเนินงาน การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น สภาพแวดล้อมการทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

6. การตรวจสอบขวัญในการทำงาน

จากการที่ได้ศึกษาถึงความหมาย ความสำคัญ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตลอดจนปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญนั้นสามารถสรุปได้ว่าขวัญเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลของงาน ดังนั้น ในการบริหารงานจึงควรมีมาตรการที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ทราบความรู้สึกหรือระดับขวัญของบุคคลเหล่านั้นว่า มีความรู้สึกอย่างไรต่อพฤติกรรมการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และนโยบายขององค์กร (สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์ 2533 : 11) การที่จะทราบว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการทำงานดีหรือไม่ดีนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 243) ได้เสนอแนวการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ

1. ระดับความสม่ำเสมอของงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงาน หรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดลงแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงเป็นพิเศษ แต่ระดับผลผลิตตกลงไปหน้าที่ฝ่ายบริหารงานจะได้สำรวจตรวจสอบดูว่า การลดลงของผลผลิตนั้นเนื่องมาจากขวัญของคนงาน หรือของเจ้าหน้าที่ตกไปหรือไม่ การตรวจสอบระดับผลผลิตจะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงสภาพของขวัญในการทำงานได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชาหรือการลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์กร ย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลางานด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพราะเหตุผลในการลาหรือพฤติกรรมในการลา อาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกันจะต้องมีสาเหตุทำให้สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้น สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอลาออกบ่อย ๆ แม้ว่าการลาออกจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ หรือได้จัดระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมการทำงานไว้อย่างดี แต่ก็ยังมีผู้ปฏิบัติงานลาออกหรือขอลาออกบ่อย ๆ จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีบางสิ่งบางอย่างเกิดความผิดปกติขึ้นแล้ว เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญทั้งหลายไม่มีอะไรบกพร่องก็เป็นที่น่าสังเกต และน่าจะเป็นสิ่งที่ต้องนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นเหตุให้ขวัญเสื่อมและจะหาทางแก้ไขปรับปรุงขวัญอย่างไร

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงาน หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษการทำงานของคนในองค์กร หากมีบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ามีความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นหากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามปกติ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้ากัน ดังนั้นคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จึงเป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างหนึ่ง

5. การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น สัปดาห์ หรือหกเดือนต่อครั้ง นับว่าเป็นวิธีการที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถาม และวิธีการที่จะสอบถามแม้ว่าวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม

6. การสัมภาษณ์ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา แปลความได้ชัดว่าแบบสอบถาม แม้จะเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมาก แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้นับว่าให้ประโยชน์คุ้มค่า

เอ็ด สารภูมิ (2529 : 46 – 47) ได้กล่าวถึงมาตรการวัดขวัญในการทำงานว่ามี 6 ประการ คือ

1. วัดระดับความสม่ำเสมอของงาน กล่าวคือ หากผลงานลดลงอย่างรวดเร็วหรือไม่ขึ้นสูงในระดับปกติอีกย่อมเป็นเครื่องชี้ถึงความบกพร่องในการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ย่อมกระทบต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงาน ควรจะมีการวิเคราะห์หาสาเหตุ

3. การลาออกจากงานหรือการขอยกย้ายงาน แม้ว่าจะจัดสวัสดิการและเงินเดือนอย่างคุ้มค่าจ้าง เป็นธรรม ยังมีผู้ลาออกหรือขอยกย้ายกันมาก แสดงให้เห็นว่ายังมีบางสิ่งเกิดความผิดพลาด พอจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ จะมีได้ยากมากหากการปฏิบัติงานเป็นอย่างปกติ คนงานได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ การร้องทุกข์หรือมีบัตรสนเท่ห์มาก ๆ จึงเป็นเครื่องชี้ข้อหนึ่ง

5. การกรอกแบบสอบถาม ตามระยะเวลาสมควรเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบขวัญในการทำงานโดยทั่วไป

6. การสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้รับคำตอบตรงไปตรงมา และเป็นวิธีที่นับว่าได้ประโยชน์คุ้มค่า

เสนาะ ตีเยาว์ (2535 : 300 – 302) และอุทัย หิรัญโต (2531 : 164 – 165) ได้เสนอแนะวิธีการและเครื่องมือในการวัดขวัญไว้คล้ายคลึงกัน 4 วิธี ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีง่ายและใช้ได้ผลดี ผู้ใช้จะต้องมีความเข้าใจและใช้อย่างถูกต้อง มีระบบที่ดี เพื่อสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่แสดงออก แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบระดับขวัญ

2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัว จึงต้องมีการวางแผนและกำหนดกฎเกณฑ์แน่นอนเพื่อป้องกันความผิดพลาด โดยต้องเลือกระยะที่เหมาะสมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงท่าทีออกมาด้วยความจริงใจ

3. แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีนิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในการใช้วัดระดับขวัญโดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น และความรูสึกลงในแบบสอบถามจากคำถามที่เตรียมไว้ ซึ่งมีคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด

4. การเก็บบันทึก (Record-keeping) ได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนงานแต่ละคน ในเรื่องเกี่ยวกับผลผลิตคุณภาพและต้นทุน การขาดงาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์ การฝ่าฝืนระเบียบวินัย และอื่นๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดขวัญของงานที่ทันสมัยและเชื่อถือได้

สอดคล้องกับ คมสันต์ ชวาระพันธ์. (2532 : 102) ได้เสนอแนะวิธีการตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานไว้ 4 วิธี คือ

1. การสังเกต ผู้บริหารจะต้องคอยสังเกตดูทัศนคติหรือความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ
2. การสัมภาษณ์ ผู้บริหารใช้วิธีการพบปะพูดคุยกับผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้ทราบเรื่องราวต่าง ๆ ที่ผู้ร่วมงานพูดคุยกออกมา

3. การใช้แบบสอบถาม ผู้บริหารใช้แบบสอบถามให้ผู้ทำงานกรอกข้อความ แล้วนำมาวิเคราะห์
4. การเก็บรายงาน คือการพยายามเก็บข้อมูลสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผลงาน คุณภาพของงานเป็นรายบุคคล หรือรายแผนก แยกเป็นรายปี รายเดือน เป็นต้น

และใกล้เคียงกันกับทัศนะของ สงวน ชุกลั่น. (2533 : 26) ที่ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสำรวจขวัญซึ่งสรุปไว้ว่า

1. สำรวจโดยวิธีตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะคำถามแบบปรนัยชนิดเลือกตอบเป็นวิธีที่นิยมมากที่สุด

2. การสำรวจแบบตอบด้วยคำถามของตนเอง แบบนี้เพียงแต่เสนอคำถาม โดยปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานตอบด้วยข้อความของตนเอง

3. การสำรวจโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีนี้โดยลักษณะเป็นแบบตอบด้วยถ้อยคำของตนเอง เป็นวิธีที่ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมาก

4. การสำรวจโดยการประกวดเรียงความ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานส่งเรียงความเข้าประกวด การสำรวจแบบนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และทำการวิเคราะห์เนื้อเรื่องในเรียงความเพื่อจะได้อรรถาธิบายทัศนคติต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสำคัญ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 165) กล่าวว่า การวัดขวัญมี 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective Measurement) การวัดขวัญแบบนี้เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่เรียกว่าสังคมมิติ (Sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ โมเรโน (Moreno) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่ม โดยให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่คิดว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดีเป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย แล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกันเป็นผังเชื่อมโยงบุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์

2. การวัดแบบปรนัย (Objective Measurement) เป็นการวัดขวัญโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติในเชิงปริมาณ การวัดมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เจตคติรวมทั้งการสัมภาษณ์ จะช่วยให้วัดขวัญได้ดี ซึ่งตัวบ่งที่เกี่ยวกับขวัญต่ำ จะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงานและผลผลิตที่ต่ำ

จากมาตรการที่เสนอข้างต้นนั้น มีข้อสังเกตว่าการที่จะใช้มาตรการและวิธีการต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะตัดสินใจจะใช้วิธีการใดจึงจะเหมาะสมบุคลากรของกับองค์กร

7. การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน

ขวัญเป็นสภาวะจิตใจของสมาชิกในหมู่คณะ หรือในองค์กรที่แต่ละคนแสดงออกมาด้วยความกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญเป็นเสมือนแกนกลางของบุคคลในอันที่จะอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน. 2518 : 241) การสร้างขวัญในองค์กรให้แก่บุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องวินิจฉัยขวัญ ซึ่งต้องอาศัยระบบงาน และตัวบุคลากรควบคู่กันไป (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 224) และเสนาะ ตีแยว (2516 : 218) กล่าวย่ำว่า จะต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องดำเนินการในทุกวิถีทาง และแผนบริหารงานบุคคลก็มีบทบาทในการก่อให้เกิดขวัญ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 457-460) สมคิด บางโม่ง (2526 : 4) และอุทัย หิรัญโต (2531 : 165-166) ได้สรุปวิธีการเสริมสร้างขวัญไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เจตคติเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อการทำงานในองค์กร กำลังขวัญที่ดึ้นย่อมเกิดจกเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลทุกคนในองค์กร

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบประเมินผลงาน (job evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ ซึ่งจะสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

3. เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างอย่างเป็นธรรม เงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานเสื่อมลง แต่อัตราค่าจ้างเป็นธรรมนั้นหาใช่เครื่องประกันว่าจะทำให้คนทำงานมีขวัญที่ดีเสมอไป เพราะยังมีเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้ขวัญเสื่อมลงไปได้อีกหลายสาเหตุ ดังนั้นการบริหารบุคคลที่ดีมีข้ออยู่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความ

สนใจ แต่ขวัญตกต่ำด้วยเหตุอื่น การขึ้นอัตราเงินเดือนค่าจ้างก็ทำให้การปฏิบัติงานกลับฟื้นคืนอยู่ในสภาพที่ต่ำได้ไม่

4. ให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน ดังนั้น จึงต้องพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหรือทำงานใด และควรมอบหมายงานที่เขาพึงพอใจด้วย เพื่อจะได้ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

5. สร้างความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคมเกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น บุคคลอาจเข้าสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพราะมีความสนใจในเรื่องเดียวกับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม ต้องการเป็นหน่วยหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการให้ได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้ก็จะทำให้ขวัญของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วย และส่งผลไปถึงขวัญโดยรวมขององค์กรทั้งองค์กร

6. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะทำให้เกิดขวัญดีนั้นควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกันผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนที่เกียจ คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่จะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือระบบบริหารงาน รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะเกิดความสบายใจในการปฏิบัติงาน

4. จัดสวัสดิการที่ดี ให้ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากรายได้ เงินเดือน ค่าจ้างธรรมดา เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น การให้สวัสดิการจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อบอุ่นใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

8. จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องการความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยปฏิบัติงานก็จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

อรุณ รักธรรม และสวัสดิ์ สายประสิทธิ์ (2527 : 203 – 204 ; ม.ป.ป. : 221) เสนอวิธีการและแนวทางในการสร้างขวัญที่สอดคล้องกันหลายวิธี ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพึงพอใจ มีความรักงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะให้คนงานรักงาน ผู้นำจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน จะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจรักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยลำบากตรากตรำหรือท้อถอยหมดกำลังใจก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็น เพราะคนงานส่วนมากมักประพฤติตามอย่างหัวหน้า

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะมีเหตุ มีผล และมีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่า หมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควร โดยการทักทายได้ถามข่าวคราวและทุกข์สุขของคนงานในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้คนงานมีกำลังใจ เมื่อเขาทราบหัวหน้างานมิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4. ให้โอกาสแก่คนงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง หรือเงินเดือนสูงขึ้นไป เพราะการที่คนงานมีงานที่มั่นคง มีทางก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมให้แก่คนงาน เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะถ้าคนงานทำงานในห้องที่มีสภาพการทำงานดี จะทำให้คนงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ให้โอกาสแก่คนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน คนงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควรจะมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน คนงานบางคนมีขวัญดี ตั้งอกตั้งใจในการทำงานแต่ในบางครั้งขวัญอาจจะตกได้ หากคนงานนั้นเกิดความทุกข์ร้อนหรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถจะไปร้องทุกข์กับผู้ใด ฉะนั้นในการรักษาขวัญของคนงานสถานประกอบการนั้น ๆ ควรจะจัดให้มีเจ้าหน้าที่เพื่อการนี้โดยเฉพาะ ถ้าเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขได้ก็ควรดำเนินการทันที แต่ถ้าไม่สามารถจะทำได้ก็ควรชี้แจงหรืออธิบายให้คนงานทราบ ซึ่งเรื่องนี้ควรจะได้วางระเบียบไว้ให้รัดกุมชัดเจน

วิจิตร อวระกุล (ม.ป.ป. : 269 - 270) ได้เสนอวิธีบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานไว้หลายวิธีดังนี้

1. การจัดให้เงินเดือน ค่าจ้างแรงงานให้เป็นธรรม
2. การจัดสิ่งบรรเทาทุกข์ยากลำบากเดือดร้อนในการทำงาน ให้ผู้ทำงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานตามอัธยาศัย
3. การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เช่น ให้เขาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานหรือช่วยในการตัดสินใจมากขึ้น
4. เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างทัดเทียมกัน โดยได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน มีมาตรการในการวัดผลความสำเร็จของงานที่มีมาตรฐานเชื่อถือได้
5. การใช้ภาวะความเป็นผู้นำที่ดี โดยให้ได้ผลงานและน้ำใจของผู้ทำงานด้วย
6. การจัดให้มีการปรึกษาสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แก้ปัญหาในการตัดสินใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
7. จัดให้มีการประเมิน สรรวจตรวจสอบทัศนคติ รับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่
8. จัดให้มีการขจัดปัญหาความทุกข์ร้อน ขอร้องทุกข์อย่างตรงจุดและที่ต้นเหตุ

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2524 : 54 - 55) กล่าวว่า การที่จะเข้าใจในเรื่องขวัญนั้น จำเป็นจะต้องมีความเข้าใจในจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการและเจตคติ การบำรุงขวัญสามารถทำได้ดังต่อไปนี้

1. ให้หลักประกันความมั่นคงแก่คนงาน หมายความว่า คนงานจะมีหลักประกันในเรื่องของตำแหน่ง ค่าจ้างที่ดี บำเหน็จ บำนาญ การประกัน และสิทธิในการกู้ยืมเงิน นอกจากนี้ยังรวมถึงการประกันสุขภาพและการลาป่วย
2. รักษาสภาพการทำงานที่ดี คนงานมีความต้องการสภาพการทำงานที่ดี เช่น ความสะอาด สะดวกสบาย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ขวัญและเจตคติของคนงาน จะขึ้นอยู่กับความชอบและความไม่ชอบของสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. ส่งเสริมให้คนงานเกิดความรู้สึกในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Sense of belongingness) ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของจะเป็นพลังที่มีอำนาจในการปรับปรุงขวัญ และผลผลิตของคนงาน คนงานต้องการได้รับความยอมรับจากหมู่คณะที่เขาทำงานร่วมด้วย ถ้าบุคคลใดคิดว่า หมู่คณะนั้นเป็นของเขา สวัสดิการของหมู่คณะก็คือสวัสดิการของเขา ผลสัมฤทธิ์ของหมู่คณะคือผลสัมฤทธิ์ของเขาแล้วขวัญของเขาจะสูงขึ้น
4. สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ โดยเฉพาะในขอบข่ายของการกำหนดนโยบาย จะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมมากขึ้น แทนที่จะเป็นผู้ตามแต่เพียงผู้เดียว ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญของบุคคลหรือหมู่คณะให้ดีขึ้น

5. ส่งเสริมให้เกิดความเคารพในตนเอง สถานะและการยอมรับ เป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานร่วมกันมากกว่าเป็นการทำงานให้ การเป็นคนประเภทขอรับกระหม่อมทำให้เกิดการเสียขวัญในหมู่คณะ ดังนั้นในการทำงานใด ๆ ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพซึ่งกันและกัน ให้คนมีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานร่วมกัน

6. ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคนเท่าเทียมกัน ถ้าในหน่วยงานใด ผู้นำปราศจากความยุติธรรมใช้ระบบพรรคพวกมากกว่าระบบคุณธรรม ย่อมจะทำให้หน่วยงานนั้น ๆ ไร้สาระสาย ขวัญของบุคคลและหมู่คณะจะลดลง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

7. รักษาความสัมพันธ์อันดีไว้ การรักษาความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานไว้ได้ ย่อมสามารถสร้างขวัญที่ดีแก่ทุกคน ดังนั้นผู้นำที่ฉลาดจึงต้องรักษาความสัมพันธ์อันดีตลอดไป

เสนาะ ตีเขยว. (2534 : 303 - 307) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างขวัญมี 4 วิธี คือ

1. การบริหารงานต้องดำเนินอย่างมีหลักเกณฑ์ และด้วยความยุติธรรมผู้บริหารควรมีลักษณะเป็นผู้นำ รู้จักวางแผนแก้ปัญหา และรับผิดชอบรักษาผลประโยชน์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. โครงสร้างขององค์กร การจัดโครงสร้างขององค์กรให้มีลักษณะแนวราบจะทำให้ขวัญของคนงานสูง เนื่องจากคนงานได้แสดงความสามารถส่วนตัวได้ดีกว่าองค์กรที่มีโครงสร้างลักษณะสูง นอกจากนี้ควรมีแผนขยายงาน ลดการทำงานลักษณะซ้ำซาก และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถให้มากขึ้น ให้บุคคลมีโอกาสขยายตำแหน่ง ปริมาณงานเป็นอัตราเงินเดือนและเพิ่มฐานะให้สูงขึ้น

3. การให้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทุกคนมีคุณค่า และมีความหมายต่อองค์กรเป็นการสร้างให้มีความตั้งใจต่อกลุ่มขึ้น

4. การจัดการปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย การแก้ไขข้อขัดแย้งจะต้องอาศัยความสามารถส่วนตัว อำนาจบังคับบัญชาและความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น การตัดสินใจและการประนีประนอมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการแก้ไขปัญหา การพิจารณาปัญหาอย่างเปิดเผย ความยุติธรรม และการกระทำอย่างทันที่ทั้งที่ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจะช่วยลดการขัดแย้งได้

สุธรรม สุขสว่าง. (2533 : 23) ได้เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญ และบำรุงขวัญไว้ว่า

1. ควรจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับคำบอกเล่าและรับทราบความจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่จะต้องทำอย่างละเอียดว่าต้องทำอะไรบ้างอย่างไร

2. ควรส่งเสริมให้ลูกน้องมีความมั่นใจในตนเอง ไม่ควรใช้วิธีการข่มขู่หรืออำนาจบังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา

3. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ทำงานตรงเวลา เสียสละเพื่อส่วนรวม ทำงานอย่างจริงจัง

4. ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรทราบถึงฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจของลูกน้อง ส่งเสริมให้ลูกน้องได้มีโอกาสพักผ่อนบ้างตามสมควร และพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าเขาเป็นบุคคลสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง

5. ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นคนหุเบา ใจเร็ว จะต้องพยายามฟังให้มาก และการตัดสินใจจะต้องทำด้วยเหตุผล

6. ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางยกย่อง ชมเชยในเวลาที่คุณสมบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานดี ให้มองหาสิ่งที่ดีและคุณสมบัติพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนออกมาใช้เป็นประโยชน์ และต้องพยายามสังเกตว่าจะต้องใช้วิธีการอย่างไรจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญดี

จากการที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานนั้นพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลการนั้น ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญผู้ที่มีส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารมีหน้าที่ใน

การสร้างขวัญของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอด้วยวิธีการต่าง ๆ คือ การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน โครงสร้างของหน่วยงาน ขจัดความขัดแย้งในองค์กร วางมาตรฐานในการประเมินผลในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าจ้าง คนงานพึงพอใจในงาน ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา การให้สวัสดิการและการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจะใช้วิธีการใดบำรุงขวัญให้เหมาะสม การแก้ไขไม่ถูกต้อง หรือใช้วิธีการไม่เหมาะสมจะทำให้ขวัญเสื่อมลงได้ ผู้บริหารควรได้รับการเสริมสร้างและบำรุงขวัญให้ถูกต้องตามวิธีการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมขวัญในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งถ้าเราสามารถสร้างขวัญของผู้บริหารให้สูงขึ้นได้ก็จะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานดีขึ้น ดังนั้นในการเสริมสร้างบำรุงขวัญต้องทราบลักษณะและสาเหตุที่แสดงว่า คนในองค์กรขวัญดีและไม่ดี

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องขวัญภายในประเทศและต่างประเทศพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานไว้มากมาย ซึ่งจะได้นำมากล่าวพอสังเขป ดังต่อไปนี้

มนัส กระมล (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ลำดับความสำคัญของขวัญในระดับสูงเพียง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน และความมั่นคงของอาชีพ ส่วนผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับครูอาจารย์ในโรงเรียน พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าระดับขวัญของครูอาจารย์ในโรงเรียน รวม 11 ด้าน คือ ความพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ความเจริญก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ความเพียงพอของการสื่อสาร สถานภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของอาชีพ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน

วิรเทพ สุวรรณสว่าง (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีขวัญในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ และความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ส่วนองค์ประกอบด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอที่มีอายุต่างกัน สำนักงานต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุนทร โคตรท่น (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2531 : 17-20) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 465 คน พบว่า ขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยที่ศึกษาพบว่า ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การยอมรับนับถือ และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยที่ครูอาจารย์มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและสภาพในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรที่ศึกษา คือ ประสบการณ์ เงินเดือน และขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูอาจารย์ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีขวัญในการทำงาน

ไม่แตกต่างกัน และครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีขวัญในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกับผิดชอบงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและความรู้สึกพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

สมพร คงสกุล (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมและจำแนกตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพอใจต่องาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คมสรพร พารพันธ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูวิทยาศาสตร์โดยส่วนรวม จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและอีก 8 ปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีปัจจัยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ลักษณะของงานและความมั่นคงของงาน ครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขนาดกลาง ครูวิทยาศาสตร์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน 2 ด้านแตกต่างกัน คือ ด้านการบังคับบัญชา และความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยที่ครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ครูวิทยาศาสตร์เพศชายและเพศหญิง มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีขวัญในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จโดยที่ครูวิทยาศาสตร์เพศชาย มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียน และเพศต่อการมีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวม และในแต่ละด้านของครูวิทยาศาสตร์

สวงศ์ ชุกกลิ่น (2533 : 78-91) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครู – อาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญในระดับสูง คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ส่วนด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและด้านความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร พบว่า ครู – อาจารย์ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปรโดยภาพรวมพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนในระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครู

โรงเรียนเอกชนที่ทำการสอนอยู่ในพื้นที่ที่ต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่สอนในระดับชั้นที่ต่างกันมีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันพบว่า ด้านความรู้สึกความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสำพระนธ์ในหน่วยงานมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และทำการสอนในพื้นที่ที่ต่างกันพบว่า ทุกด้านมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีระดับขวัญปานกลาง องค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองมากกว่าตัวแปรกว่าองค์ประกอบทางด้านชีวสังคม องค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชามากกว่าตัวแปรกว่าองค์ประกอบทางด้านชีวสังคม ประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค ในกลุ่มที่องค์ประกอบของขวัญตัวแปรตัวเดียวกันแต่ต่างระดับกันพบว่า ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โอกาสก้าวหน้าสูง ความพึงพอใจในการทำงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง การได้รับการยอมรับนับถือสูง มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าภาวะผู้นำที่ไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี โอกาสก้าวหน้าต่ำ ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการต่ำ การได้รับการยอมรับนับถือต่ำ ส่วนด้านเงินเดือน อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ นั้น ไม่มีความแตกต่างกัน และประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสาย ค ในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรตัวเดียวกันแต่ต่างระดับกันพบว่า ภาวะผู้นำที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่สูง การได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่า มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าภาวะผู้นำที่ไม่ดี ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ การได้รับการยอมรับนับถือต่ำกว่า ส่วนที่เหลืออีก 9 ตัว คือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ นั้น ไม่มีความแตกต่างกัน

อนันต์ สุขกลัด. (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง พบว่า ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง อยู่ในระดับสูง และขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง เมื่อจำแนกตามความเข้าใจในบทบาท มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง จำแนกตามการมุ่งอนาคต วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญไม่แตกต่างกัน

คลีเมนต์ (Clements. 1983 : 2567-A) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยชุมชนแมลซาชูเซต โดยใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา จำนวน 156 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือลักษณะของงานค่าจ้างการปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานและเรื่องทั่ว ๆ ไป ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูงกับความพึงพอใจในงานสูงกว่าปัจจัยจิตใจด้านค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจเรื่องโอกาสความก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงไม่พึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แคทซ์ แมคโคบีและมอร์ (Katz, Maccoby and Morse. 1950 : 10) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศงานกับขวัญของต่นงานในบริษัทพรูเดนเชียลอินซูแรนซ์ (Prudential Insurance Company) พนักงาน 419 คน และผู้ทำหน้าที่นี้เทศงาน 24 คน ผลการวิจัยพบว่า ความภูมิใจในหมู่คณะเป็นเครื่องวัดความพอใจในงานที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับการเพิ่มผลผลิต คนงานที่มีผลผลิตสูงมีความพึงพอใจในผลงานมากกว่าคนงานที่มีผลผลิตต่ำ เพราะหัวหน้างานของคนงานที่มีผลผลิตสูงให้อิสระในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความมั่นคงเป็นสิ่งที่ทำให้คนงานพอใจ ส่วนเงินเดือนเป็นสิ่งที่ทำให้คนงานไม่พอใจ ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านความสำเร็จเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้

บุ๊คส์ (Books. : 1971 5744-A) ได้ทำการวิเคราะห์ขวัญของสมาชิกในคณะวิชาของวิทยาลัยชุมชนในรัฐคาโรไลนาเหนือ พบว่าสมาชิกของคณะวิชาที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 ปี หรือน้อยกว่านั้น มีขวัญสูงกว่าสมาชิกในคณะอื่น ๆ นอกจากนั้นสมาชิกของคณะวิชาที่มีการศึกษาต่ำ มีขวัญสูงกว่าสมาชิกที่มีการศึกษาสูง ในปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร โอกาสแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพบปะสังสรรค์ของคณะวิชาได้รับประโยชน์อย่างเพียงพอ การบริหาร อัตราเงินเดือน และสมาชิกของคณะวิชาที่มีอายุยาวกว่าสมาชิกอื่น และการบริหารอัตราเงินเดือน

อเกิล (Ageel. 1983 : 2836 - A) ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยอุมอัลคุรา (Umm Al-Qura) ในเมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กเป็นแนวทางในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปในทางตรงกันข้ามกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก คือเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในปัจจัยค่าจ้าง แต่ไม่มีความพอใจในปัจจัยงาน

ฟอล์คกินส์ (Folkins. 1977 : 5783 - A) แห่งมหาวิทยาลัยมิสซูรี - โคลัมเบีย ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองโคลัมเบีย จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของครู 10 ด้าน คือความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกัน ความพึงพอใจในการสอนเงินเดือน การรับผิดชอบเอกสารหลักสูตร สถานภาพของครูการให้การสนับสนุนด้านการศึกษาจากชุมชน การจัดการและสวัสดิการของโรงเรียน และสภาวะหรือความกดดันจากชุมชน ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกัน สถานภาพของครูเงินเดือน การให้การสนับสนุนด้านการศึกษาจากชุมชน การจัดการและสวัสดิการของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าอายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่แล้วพบว่า ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านสถานภาพส่วนตัวและด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งพอสรุปได้ว่า การวิจัยโดยทั่วไปแล้วจะเน้นในด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และด้านขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกในความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรู้สึกต่อรายได้ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ เป็นต้น

9. แนวคิดและงานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาขวัญของพนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี(ประเทศไทย)จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ และได้รวบรวมงานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปร โดยจำแนกไว้ 2 ด้าน คือ งานวิจัยที่

สนับสนุนตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน สถานที่ทำงาน และงานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปรที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างนั้น ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกในความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรู้สึกต่อรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ ซึ่งมีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

จกกลณี เจริญสุข. (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง พบว่า

1. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก การศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการชายและหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ข้าราชการที่มีอายุ 21-25 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกับข้าราชการกลุ่มอายุ 26-30 ปี และ 31-35 ปี และข้าราชการกลุ่มอายุ 21-25 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบแตกต่างจากข้าราชการกลุ่มอายุ 26-30 ปี

4. ข้าราชการสถานภาพโสด และสถานภาพหย่า-ม่าย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกับข้าราชการที่สมรสแล้ว นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5. ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป ข้าราชการที่มีประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ ที่เหลือ

6. ข้าราชการระดับ 5 มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ขึ้นไป ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และข้าราชการระดับ 3 และระดับ 4 มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการระดับ 7 ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

7. ข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกับข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

8. ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันในด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

วิลาลย์ มาคุ้ม. (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสุภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พบว่า

1. เจ้าหน้าที่คุรุสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. เจ้าหน้าที่คุรุสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี และตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป มีทักษะต่อขวัญในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

3. เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่มีระดับตำแหน่งระดับ 1-4 และตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป มีทักษะต่อขวัญในการทำงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีทักษะต่อขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้นด้านความเจริญก้าวหน้าทั้งที่สองกลุ่มมีทักษะต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

4. เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีทักษะต่อขวัญในการทำงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีบางหน่วยงานที่มีทักษะต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อยในบางด้าน คือ

ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน มี กองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน

ด้านความเจริญก้าวหน้า มี กองสวัสดิการ กองมาตรฐานวิชาชีพครู และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีสำนักผู้ตรวจสอบภายในเพียงหน่วยงานเดียว นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

วสันต์ ขมสวัสดิ์. (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง

2. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก

3. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงที่สุด

4. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง

5. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

6. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

7. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

สงศรี ขมภูวณ. (2527 : 38 - 42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในอันดับสุดท้าย และความเจริญก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งอยู่อันดับรองสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบกับขวัญตามตัวแปร พบว่า ครูประถมศึกษาที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

สอติคล้องกับชาติชาย วัฒนสุขชัย (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาส่วนประกอบซึ่งสามารถส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดำรวจ สังกัดตำรวจภูธร พบว่า ส่วนประกอบซึ่งสามารถส่งผล

ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่นที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงมี 9 ประการ คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ของสมาชิกในหน่วยงาน

มะลิ ภูสันติสัมพันธ์ (2533 : 77) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศ.ศ.ช.) ในเขตภาคเหนือ พบว่า ระดับขวัญของครู การศึกษา นอกโรงเรียนเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศ.ศ.ช.) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบ ที่มีผลต่อขวัญเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ที่เหลืออีก 7 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านสถานภาพและการได้รับการยอมรับ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าและด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาส่วนประกอบซึ่งสามารถส่งผล หรือมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอ จำนวน 567 คน พบว่า ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อขวัญที่อยู่ในระดับสูง คือ ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สภาพและการยอมรับนับถือ การระบุดตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สภาพความพึงพอใจของหน่วยงานและความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด และสำหรับส่วนประกอบของขวัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงาน สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงานที่มีต่องานหรือสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และแสดงให้เห็นได้ในลักษณะของความพอใจหรือเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายหรืออาจแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกเบื่อหน่ายท้อถอยไม่อยากทำงานนั้น การที่บุคคลจะมีขวัญในการทำงานสูงจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและความต้องการทางด้านจิตใจเสียก่อน ปัจจัยที่ทำให้ระดับขวัญของบุคคลากรในหน่วยงานแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนตัว สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ลักษณะของหน่วยงาน และสถานการณ์ แต่ที่ปรากฏในงานวิจัยโดยทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ รายได้ หรือ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้คุณสมบัติส่วนตัวหรือสถานภาพเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน และได้กำหนดให้ปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมเป็นขอบเขตของเนื้อหา และได้สรุปขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงานเป็นความสามารถของพนักงานที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะทำให้ตัวของพนักงานเกิดความภูมิใจในงานนั้น ๆ ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือบริษัทของพนักงานและผู้ร่วมงานอื่น ๆ เช่น การร่วมแสดงความคิดเห็น การแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เป็นต้น ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่

มีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและพยายามทำงานด้วยความตั้งใจ อดทน เพื่อที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ ด้วยดี ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นโอกาสที่พนักงานจะได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น หรือการได้รับโอกาสให้เข้ารับการอบรม ศึกษาต่อเพื่อให้อุทิศสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เป็นความพอใจของพนักงานที่มีต่อ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างประเภทต่าง ๆ ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่พนักงานควรจะได้รับ โดยบริษัทได้จัดหาให้แก่พนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา ค่ารถ โบนัส ค่าอาหาร เป็นต้น ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นสัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ หรือกับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถของพนักงานที่จะทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือต่อกันเป็นอย่างดี และความมั่นคงในงานที่ทำเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความมั่นใจในอาชีพและต่อองค์กรหรือการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและเต็มที่ มีความเป็นธรรมโดยได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีรายได้และหลักประกันด้านต่าง ๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี จากข้อสรุปที่ได้กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าถ้าพนักงานหรือผู้บริหารมีเป้าหมายร่วมกันมีแนวคิดหรือเจตคติที่ดีต่อองค์กร หน่วยงาน โดยมีความมั่นใจ ตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ลุล่วงและมีความพยายามร่วมมือกันทำงาน ต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถซึ่งจะทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้อย่างดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้ ผู้จัดการแผนก จำนวน 199 คน วิศวกร จำนวน 497 คน หัวหน้างาน จำนวน 929 คน ช่างเทคนิค จำนวน 1,260 คน ผู้ฝึกสอน จำนวน 204 คน เลขานุการ จำนวน 142 คน และพนักงานปฏิบัติงาน จำนวน 15,432 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 18,663 คน (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 2543 : 1-2 เอกสารอัดสำเนา) ดังแสดงในตาราง 1

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแยกประเภท (stratified random sampling) ได้แก่ พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้ ผู้จัดการแผนก จำนวน 7 คน วิศวกร จำนวน 17 คน หัวหน้างาน จำนวน 32 คน ช่างเทคนิค จำนวน 43 คน ผู้ฝึกสอน จำนวน 6 คน เลขานุการ จำนวน 5 คน และพนักงานปฏิบัติงาน จำนวน 531 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 641 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ตำแหน่งงาน	โรงงานเทพารักษ์		โรงงานเวลโกรว์		โรงงานโคราช	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ผู้จัดการ	108	4	65	2	26	1
2	วิศวกร	206	7	173	6	118	4
3	หัวหน้างาน	408	14	290	10	231	8
4	ช่างเทคนิค	524	18	365	12	371	13
5	ผู้ฝึกสอน	71	2	58	2	75	2
6	เลขานุการ	60	2	47	2	35	1
7	ปฏิบัติการ	5,609	193	4,978	171	4,845	167
รวม		6,986	240	5,976	205	5,701	196

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1. ในการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาโดยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่าง ๆ รวม 8 ด้านคือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
3. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
6. เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ
7. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
8. ความมั่นคงในงานที่ทำ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ ตามวิธีของลิเกิร์ต (Likert) (รวิวรรณ ชินะตระกูล, 2538 : 101) ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน
มาก	หมายถึง	4	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน

น้อย หมายถึง 2 คะแนน

น้อยที่สุด หมายถึง 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ
ขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารทางวิชาการ แนวคิดจาก
บุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการ
สร้างแบบสอบถาม โดยได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากอาจารย์ควบคุมปริญญาโท

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบคำถาม

3.3 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายในการวิจัย จำนวน 80 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้อาจารย์ควบคุมปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญ ที่มีวุฒิการ
ศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทและมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า 5 ปี ตรวจสอบ เช่น ความ
ชัดเจน ความเหมาะสม ความถูกต้องทางด้านเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ แล้วนำแบบสอบถามกลับไป
ดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญมีดังต่อไปนี้

3.4.1 ผ.ศ. แสงเดือน ทวีสิน คุณวุฒิครุศาสตรมหาบัณฑิต เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา

3.4.2 อาจารย์อนุสรณ์ อรรถศิริ คุณวุฒิการศึกษามหาบัณฑิต เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา

3.4.3 อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์ คุณวุฒิ M.S. (School Psychology) เชี่ยวชาญ
ด้านจิตวิทยา

3.4.4 อาจารย์เจนวิทย์ ครองตน คุณวุฒิการศึกษามหาบัณฑิต เชี่ยวชาญด้านวัดผล

3.4.5 นายวรวิทย์ นาควัฒนากุล คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต เชี่ยวชาญด้าน
การบริหารงาน

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท
ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง

3.6 นำผลการตอบแบบสอบถามทั้งหมดไปตรวจสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

3.7 นำแบบสอบถามดังกล่าวไปหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยวิธีการแจกแจง
(t-Distribution) เป็นรายข้อด้วยการใช้เทคนิคร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ และได้อธิบายผลไว้ใน
ภาคผนวก ข

3.8 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ เป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประสานงานเพื่อขอความร่วมมือในการแจกและรวบรวม
แบบสอบถามจากพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามและหนังสือรับรองแนะนำตัว เพื่อขอความร่วมมือไปดำเนินการแจกแบบสอบถาม และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์หาคำตอบตามกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์เท่านั้น ได้จำนวน 631 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.44

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ดังต่อไปนี้

2.1 หาค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูล ทางด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ โดยการแจกความถี่แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ

2.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของผู้อตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) $\bar{X} = 3.33$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) $S.D = 0.42$ มาแปลความหมาย และวิเคราะห์การกระจายของข้อมูล ในรูปตารางประกอบความเรียง โดยประยุกต์จากพื้นที่ใต้โค้งปกติ ดังนี้

$\geq (\bar{X} + 2 S.D)$	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด
$> (\bar{X} + 1 S.D)$ ถึง $< (\bar{X} + 2 S.D)$	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับ มาก
$(\bar{X} - 1 S.D)$ ถึง $(\bar{X} + 1 S.D)$	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง
$> (\bar{X} - 2 S.D)$ ถึง $< (\bar{X} - 1 S.D)$	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับ น้อย
$\leq (\bar{X} - 2 S.D)$	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

และได้ค่าคะแนนดังนี้

4.17 ถึง 5.00	หมายความว่า	มีขวัญอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.75 ถึง 4.16	หมายความว่า	มีขวัญอยู่ในระดับสูง
2.91 ถึง 3.74	หมายความว่า	มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง
2.49 ถึง 2.90	หมายความว่า	มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ
1.00 ถึง 2.48	หมายความว่า	มีขวัญอยู่ในระดับต่ำที่สุด

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็น โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้การทดสอบ ค่า t-test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2531 : 86) ทดสอบที่ระดับความคิดเห็น โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทางสถิติ.05

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็น โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่า F-test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2531 : 95) ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.5 เมื่อผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe')

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 t-test
 - 2.2 F-test
3. สถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
 - 3.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 - 3.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสื่อความหมายตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	t - distribution
F	แทน	F - distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 ระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 ระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

จำแนกตามสถานภาพ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	73	11.57
1.2 หญิง	558	88.43
รวม	631	100
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 21 ปี	41	6.50
2.2 21 - 25 ปี	324	51.35
2.3 26 - 30 ปี	206	32.65
2.4 31 - 35 ปี	52	8.24
2.5 36 ปี ขึ้นไป	8	1.27
รวม	631	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปว.ช.	430	68.15
3.2 อนุปริญญา หรือ ปว.ส.	101	16.00
3.3 ปริญญาตรี	100	15.85
รวม	631	100
4. สถานภาพสมรส		
4.1 โสด	425	67.35
4.2 สมรส	194	30.75
4.3 หย่า หรือหม้าย	12	1.90
รวม	631	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 0 - 5 ปี	466	73.86
5.2 6 - 10 ปี	151	23.92
5.3 11 ปี ขึ้นไป	14	2.22
รวม	631	100

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
6. ตำแหน่งงาน		
6.1 ผู้จัดการแผนก	7	1.10
6.2 วิศวกร	17	2.70
6.3 หัวหน้างาน	32	5.08
6.4 ช่างเทคนิค	41	6.50
6.5 ผู้ฝึกสอน	6	0.95
6.6 เลขานุการ	7	1.10
6.7 ปฏิบัติการ	521	82.57
รวม	631	100
7. สถานที่ทำงาน		
7.1 โรงงานเทพารักษ์	238	37.72
7.2 โรงงานเวโกร์	201	31.86
7.3 โรงงานโคราช	192	30.42
รวม	631	100

จากตาราง 2 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 558 คนคิดเป็นร้อยละ 88.43 อายุอยู่ระหว่าง 21 - 25 ปี มีจำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 51.35 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปว.ช จำนวน 430 คน คิดเป็นร้อยละ 68.15 สถานภาพโสด จำนวน 425 คน คิดเป็นร้อยละ 67.35 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 0 - 5 ปี จำนวน 466 คน คิดเป็นร้อยละ 73.86 ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 521 คน คิดเป็นร้อยละ 82.57 และสถานที่ทำงานคือโรงงานเทพารักษ์ จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 37.72

ตอนที่ 2 ระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 ระดับขวัญในการทำงานโดยรวม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม

ด้านที่	ขวัญในการทำงาน	N = 631		ระดับขวัญ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.67	0.48	ปานกลาง
2	ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.42	0.54	ปานกลาง
3	ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.47	0.55	ปานกลาง
4	ความรับผิดชอบ	3.65	0.52	ปานกลาง
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.75	0.68	ต่ำ
6	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	3.37	0.48	ปานกลาง
7	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.08	0.61	ปานกลาง
9	ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.26	0.56	ปานกลาง
	รวม	3.33	0.42	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงาน โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงานที่ทำ แต่มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.75$) อยู่ในระดับต่ำ

2.2 ขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อที่	ขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน	N = 631		ระดับขวัญ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์	3.95	0.69	สูง
2	ความสำเร็จในการทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างดี	3.84	0.71	สูง
3	รู้สึกว่าการที่ทำงานส่งผลให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้ามากขึ้น	3.62	0.79	ปานกลาง
4	มีโอกาใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.59	0.88	ปานกลาง
5	ยินดีที่จะรับการมอบหมายงานซึ่งยาก และท้าทายความสามารถ	3.61	0.84	ปานกลาง
6	คิดว่าประสบความสำเร็จในอาชีพที่ทำ	3.58	0.83	ปานกลาง
7	รู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.59	0.80	ปานกลาง
8	ผู้บริหารและหัวหน้างานเชื่อถือความสำเร็จในงาน	3.61	0.79	ปานกลาง
9	มีความมั่นใจว่างานที่ทำนั้นจะต้องสำเร็จภายในกำหนด	3.69	0.85	ปานกลาง
10	หน่วยงานเห็นว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.66	0.81	ปานกลาง
รวม		3.67	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้น งานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.95$) และความสำเร็จในการทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.84$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง

2.3 ขวัญในการทำงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ข้อที่	ขวัญในการทำงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	(N = 631)		ระดับขวัญ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน	3.59	0.86	ปานกลาง
2	สามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ร่วมกันภายในหน่วยงาน	3.23	0.88	ปานกลาง
3	เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับฟังความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.42	0.89	ปานกลาง
4	มีความอบอุ่นใจ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.60	0.83	ปานกลาง
5	เพื่อนและหัวหน้างานให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.37	0.88	ปานกลาง
6	เพื่อนและหัวหน้างานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงาน และเรื่องอื่น	3.13	0.98	ปานกลาง
7	หัวหน้างานได้มอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ	3.42	1.06	ปานกลาง
8	มีความรู้สึกยินดีเมื่อได้ยินผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ดี	3.80	0.80	สูง
9	ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.75	ปานกลาง
10	ความรู้ความสามารถได้รับการยกย่องและเชื่อถือจากเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้างาน	3.28	0.86	ปานกลาง
รวม		3.42	0.54	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นมีความรู้สึกยินดีเมื่อได้ยินผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ดี ($\bar{X} = 3.80$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง

2.4 ขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดง
ในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	ขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	(N = 631)		ระดับขวัญ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความสามารถ และความถนัด	3.34	0.86	ปานกลาง
2	มีอิสระในการทำงาน	3.32	0.87	ปานกลาง
3	งานที่รับผิดชอบมีลักษณะท้าทายให้อยากปฏิบัติ	3.33	0.86	ปานกลาง
4	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์	3.45	0.86	ปานกลาง
5	มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติซึ่งตรงตามตำแหน่งงาน และความสามารถ	3.47	0.82	ปานกลาง
6	ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.38	0.84	ปานกลาง
7	การจัดสรร หรือบริหารเวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.47	0.89	ปานกลาง
8	ภูมิใจต่องานที่ได้ปฏิบัติ	3.68	0.81	ปานกลาง
9	งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อตนเองและหน่วยงาน	3.57	0.89	ปานกลาง
10	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษมีส่วนช่วยส่งเสริมความรู้ ความสามารถ	3.65	0.86	ปานกลาง
รวม		3.47	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

2.5 ขวัญในการทำงานด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดง
ในตาราง 7

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ

ข้อที่	ขวัญในการทำงานด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ	(N = 631)		ระดับขวัญ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	หน้าที่และความรับผิดชอบได้กำหนดไว้ชัดเจน	3.98	0.77	สูง
2	เข้าใจหน้าที่และบทบาทของตัวเอง	3.66	0.85	ปานกลาง
3	มีอิสระต่อการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.29	0.92	ปานกลาง
4	การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานปกติมีความสำคัญ	3.22	0.90	ปานกลาง
5	พยายามที่จะเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.52	1.02	ปานกลาง
6	คิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	4.06	0.80	สูง
7	มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	3.99	0.79	สูง
8	สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงาน	3.78	0.87	สูง
9	พยายามหาวิธีการ ในการปรับปรุง และแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น	3.62	0.87	ปานกลาง
10	พยายามทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง แล้วนำแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ	3.38	0.92	ปานกลาง
	รวม	3.65	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นหน้าที่และความรับผิดชอบได้กำหนดไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.98$) คิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.99$) และสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงาน ($\bar{X} = 3.78$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง

2.6 ขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดง
ในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท
ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ข้อที่	ขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	(N = 631)		ระดับขวัญ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	มีโอกาสดำเนินการความรู้พัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	2.97	1.01	ปานกลาง
2	หัวหน้าสนับสนุนให้ทำงานสำคัญและมีโอกาสก้าวหน้า	2.49	1.17	ต่ำ
3	ได้รับการสนับสนุนในด้านการอบรมดูงานในประเทศ และต่างประเทศ	2.49	1.20	ต่ำ
4	ระบบการบริหารของบริษัท ในปัจจุบันเอื้ออำนวยต่อ ความก้าวหน้าก้าวหน้าในอาชีพ	2.97	1.07	ปานกลาง
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นไปตามลำดับของสายงาน การบังคับบัญชา	2.97	1.09	ปานกลาง
6	ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ	2.95	1.09	ปานกลาง
7	มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อันเนื่องมาจากการ ปฏิบัติงาน	2.83	1.07	ต่ำ
8	มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อันเนื่องมาจากการ สนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	2.51	1.04	ต่ำ
9	ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และความสามารถ	2.61	1.12	ต่ำ
10	งานที่ทำในขณะนี้ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	2.75	1.08	ต่ำ
รวม		2.75	0.68	ต่ำ

จากตาราง 8 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำเกือบทุกข้อ ยกเว้นมีโอกาสดำเนินการความรู้พัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.97$) ระบบการบริหารของบริษัทในปัจจุบันเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.97$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นไปตามลำดับของสายงานการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.97$) และได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 2.95$) ที่มีขวัญอยู่ระดับปานกลาง

2.7 ขวัญในการทำงานด้านความรู้สึกต่อรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท
ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกต่อ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

ข้อที่	ขวัญในการทำงานด้านความรู้สึกต่อรายได้ เงินเดือน ฯ	(N = 631)		ระดับขวัญ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	คิดว่าเงินเดือน และรายได้พิเศษที่ได้รับในปัจจุบัน คำนึงค่ากับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	3.33	0.89	ปานกลาง
2	ได้รับบริการด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์ เช่น ค่ารถ ค่ารักษาพยาบาล เงินปันผล โบนัส ชดเชยพนักงาน ตามสิทธิที่มีอยู่	3.51	0.90	ปานกลาง
3	คิดว่าเงินเดือนประจำ และรายได้พิเศษอื่น ๆ เพียงพอที่จะช่วยให้มาตรฐานการดำรงชีพดีขึ้น	3.24	0.86	ปานกลาง
4	เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.11	0.86	ปานกลาง
5	พอใจกับรายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.26	0.93	ปานกลาง
6	คิดว่าสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลกระทบต่อบริษัท	3.62	0.99	ปานกลาง
7	กรณีที่บริษัทได้หยุดการผลิตเป็นระยะ ๆ ส่งผลต่อรายได้และการดำรงชีพ	3.77	1.03	สูง
8	การทำงานล่วงเวลามีความจำเป็น	3.54	1.08	ปานกลาง
9	การปรับเงินเดือนในแต่ละครั้งคำนึงค่ากับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.05	0.90	ปานกลาง
10	พึงพอใจกับเงินเดือนประจำในตำแหน่งปัจจุบันที่ได้รับ	3.28	0.86	ปานกลาง
	รวม	3.37	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นกรณีที่บริษัทได้หยุดการผลิตเป็นระยะ ๆ ส่งผลต่อรายได้และการดำรงชีพ ($\bar{X} = 3.77$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง

2.8 ขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงาน
 บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและ ฯ	(N = 631)		ระดับขวัญ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.41	0.88	ปานกลาง
2	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานที่ได้รับการ ขอร้องโต้ให้ความช่วยเหลือ	3.33	0.84	ปานกลาง
3	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้ช่วยเหลือแนะนำ และให้คำปรึกษาในหน้าที่การงาน	3.23	0.93	ปานกลาง
4	ผู้บังคับบัญชามีการประสานสัมพันธ์อันดีในเรื่องส่วนตัว และ หน้าที่การงาน	3.07	0.97	ปานกลาง
5	ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.13	0.95	ปานกลาง
6	ผู้บังคับคอยเอาใจใส่ และช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ	3.09	0.98	ปานกลาง
7	ในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี รักใคร่ ปองดองกัน	3.03	1.01	ปานกลาง
8	มีโอกาสดำเนินการกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง	2.72	1.13	ต่ำ
9	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย เป็นกันเองกับผู้ใต้ บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.85	0.98	ต่ำ
10	ในหน่วยงานมีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับ บัญชา	2.92	1.00	ปานกลาง
รวม		3.08	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณา
 รายข้อ พบว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นมีโอกาสดำเนินการ
 กิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.72$) ผู้บังคับบัญชาเป็นคนเปิดเผย
 เข้าใจง่าย เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.85$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ

2.9 ขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ

ข้อที่	ขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	(N = 631)		ระดับขวัญ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันด้านความมั่นคงต่ออาชีพ	3.28	0.86	ปานกลาง
2	อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงสามารถช่วยให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้	3.37	0.79	ปานกลาง
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่า และมีความสำคัญ	3.36	0.81	ปานกลาง
4	ผู้บริหารให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	3.12	0.89	ปานกลาง
5	การโยกย้ายตำแหน่งงาน และหน้าที่มีแบบแผนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	2.88	0.92	ต่ำ
6	ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยยุติธรรม	2.81	0.97	ต่ำ
7	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่านสม่ำเสมอ	3.10	0.92	ปานกลาง
8	พอใจ เต็มใจ และมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง	3.41	0.84	ปานกลาง
9	ได้รับความปลอดภัยจากการเดินทางไปปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในโรงงาน	3.53	0.85	ปานกลาง
10	ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ครบถ้วน และทันตามความจำเป็น	3.66	0.88	ปานกลาง
รวม		3.26	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นการโยกย้ายตำแหน่งงานและหน้าที่มีแบบแผนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.88$) และได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 2.81$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 ระดับขวัญในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

3.1 ระดับขวัญในการทำงาน จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

ด้านที่	ขวัญในการทำงาน	เพศ					
		ชาย			หญิง		
		$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.75	0.48	สูง	3.68	0.48	ปานกลาง
2	ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.60	0.59	ปานกลาง	3.43	0.53	ปานกลาง
3	ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.54	0.57	ปานกลาง	3.44	0.55	ปานกลาง
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.74	0.54	ปานกลาง	3.67	0.51	ปานกลาง
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.92	0.85	ปานกลาง	2.73	0.67	ต่ำ
6	ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ	3.25	0.59	ปานกลาง	3.36	0.48	ปานกลาง
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.28	0.61	ปานกลาง	3.07	0.61	ปานกลาง
8	ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	3.30	0.69	ปานกลาง	3.25	0.58	ปานกลาง
	รวม	3.72	0.57	ปานกลาง	3.62	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเพศชายมีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานเพศหญิงมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.73$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ

3.2 ระดับขวัญในการทำงาน จำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

ตำแหน่ง	ขวัญในการทำงาน	อายุ											
		ต่ำกว่า 21 ปี			21 - 25 ปี			26 - 30 ปี			31 - 35 ปี		
		$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.61	0.47	ปานกลาง	3.67	0.48	ปานกลาง	3.73	0.48	ปานกลาง	3.62	0.46	ปานกลาง
2	ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.33	0.58	ปานกลาง	3.43	0.53	ปานกลาง	3.49	0.53	ปานกลาง	3.42	0.59	ปานกลาง
3	ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.45	0.56	ปานกลาง	3.43	0.57	ปานกลาง	3.48	0.51	ปานกลาง	3.45	0.65	ปานกลาง
4	ความรับผิดชอบ	3.74	0.5	ปานกลาง	3.67	0.53	ปานกลาง	3.70	0.49	ปานกลาง	3.61	0.52	ปานกลาง
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.77	0.57	ต่ำ	2.78	0.68	ต่ำ	2.71	0.70	ต่ำ	2.69	0.79	ปานกลาง
6	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	3.36	0.51	ปานกลาง	3.38	0.48	ปานกลาง	3.33	0.49	ปานกลาง	3.29	0.54	ปานกลาง
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	2.85	0.74	ต่ำ	3.10	0.61	ปานกลาง	3.11	0.57	ปานกลาง	3.13	0.67	ปานกลาง
8	ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.33	0.65	ปานกลาง	3.28	0.55	ปานกลาง	3.23	0.59	ปานกลาง	3.16	0.71	ปานกลาง
	รวม	3.31	0.39	ปานกลาง	3.34	0.41	ปานกลาง	3.35	0.41	ปานกลาง	3.30	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.77$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.85$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 - 25 ปี กับ 26 - 30 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.78, 2.71$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ พนักงานที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 35 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและพนักงานที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$) และด้านความรับผิดชอบ มีขวัญอยู่ในระดับสูง

3.3 ระดับขวัญในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดง
ในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	ขวัญในการทำงาน	ต่ำกว่า ม.ปลาย หรือ ปว.ช			ปว.ส			ปริญญาตรี		
		(N = 430)			(N = 101)			(N = 100)		
		$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.66	0.47	ปานกลาง	3.71	0.49	ปานกลาง	3.76	0.50	สูง
2	ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.43	0.53	ปานกลาง	3.49	0.55	ปานกลาง	3.51	0.59	ปานกลาง
3	ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.55	ปานกลาง	3.42	0.57	ปานกลาง	3.44	0.56	ปานกลาง
4	ความรับผิดชอบ	3.67	0.52	ปานกลาง	3.68	0.53	ปานกลาง	3.69	0.50	ปานกลาง
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.74	0.65	ปานกลาง	2.79	0.83	ต่ำ	2.75	0.71	ต่ำ
6	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	3.37	0.47	ปานกลาง	3.35	0.63	ปานกลาง	3.25	0.44	ปานกลาง
7	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.06	0.62	ปานกลาง	3.18	0.62	ปานกลาง	3.16	0.60	ปานกลาง
8	ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.26	0.58	ปานกลาง	3.24	0.68	ปานกลาง	3.21	0.52	ปานกลาง
	รวม	3.33	0.40	ปานกลาง	3.36	0.48	ปานกลาง	3.35	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายหรือปว.ช มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปว.ส มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.79$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำและพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.75$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ

3.4 ระดับขวัญในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านที่	ขวัญในการทำงาน	สถานภาพสมรส								
		โสด			สมรส			หย่า หรือหม้าย		
		(N = 425)			(N = 194)			(N = 12)		
		$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.67	0.49	ปานกลาง	3.72	0.46	ปานกลาง	3.57	0.44	ปานกลาง
2	ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.41	0.55	ปานกลาง	3.53	0.53	ปานกลาง	3.38	0.30	ปานกลาง
3	ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.44	0.57	ปานกลาง	3.47	0.52	ปานกลาง	3.28	0.58	ปานกลาง
4	ความรับผิดชอบ	3.67	0.54	ปานกลาง	3.72	0.47	ปานกลาง	3.58	0.49	ปานกลาง
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.72	0.70	ต่ำ	2.82	0.66	ต่ำ	2.73	0.82	ต่ำ
6	เงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการต่าง ๆ	3.36	0.51	ปานกลาง	3.31	0.47	ปานกลาง	3.55	0.26	ปานกลาง
7	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.08	0.63	ปานกลาง	3.15	0.57	ปานกลาง	2.83	0.63	ต่ำ
8	ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.23	0.59	ปานกลาง	3.29	0.59	ปานกลาง	3.43	0.57	ปานกลาง
	รวม	3.32	0.43	ปานกลาง	3.38	0.40	ปานกลาง	3.30	0.38	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.72$, 2.82) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานที่มีสถานภาพหย่า หรือหม้าย มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.73$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.83$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ

3.5 ระดับขวัญในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์

ด้านที่	ขวัญในการทำงาน	ประสบการณ์								
		0 - 5 ปี			6 - 10 ปี			11 ปี ขึ้นไป		
		(N = 466)			(N = 151)			(N = 14)		
		$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.69	0.78	ปานกลาง	3.64	1.07	ปานกลาง	3.73	0.94	ปานกลาง
2	ความเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	3.44	0.86	ปานกลาง	3.43	0.84	ปานกลาง	3.59	0.83	ปานกลาง
3	ความพึงพอใจในงาน ที่ปฏิบัติ	3.47	0.85	ปานกลาง	3.36	0.85	ปานกลาง	3.47	0.97	ปานกลาง
4	ความรับผิดชอบ	3.68	0.86	ปานกลาง	3.66	0.81	ปานกลาง	3.82	0.77	สูง
5	ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	2.78	1.09	ต่ำ	2.63	1.03	ต่ำ	2.72	1.04	ต่ำ
6	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	3.37	0.90	ปานกลาง	3.29	0.92	ปานกลาง	3.18	0.88	ปานกลาง
7	ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.08	0.96	ปานกลาง	3.11	0.92	ปานกลาง	3.23	0.93	ปานกลาง
8	ความมั่นคงในงาน ที่ทำ	3.29	0.86	ปานกลาง	3.10	0.86	ปานกลาง	3.19	0.98	ปานกลาง
	รวม	3.35	0.90	ปานกลาง	3.28	0.91	ปานกลาง	3.37	0.92	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ 0 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.78$, $\bar{X} = 2.63$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานที่มีประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านรู้สึกในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.82$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูงและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.72$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ

3.6 ระดับขวัญในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านที่	ขวัญในการทำงาน	ตำแหน่งงาน																	
		ผู้จัดการ (N = 7)			วิศวกร (N = 17)			หัวหน้างาน (N = 32)			ช่างเทคนิค (N = 41)			ผู้ฝึกสอน (N = 6)			เลขานุการ (N = 5)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.20	สูง	3.74	0.50	ปานกลาง	3.72	0.52	ปานกลาง	3.67	0.51	ปานกลาง	3.97	0.59	สูง	4.19	0.34	สูงที่สุด
2	งาน																		
3	ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.99	0.12	สูง	3.51	0.54	ปานกลาง	3.28	0.56	ปานกลาง	3.61	0.64	ปานกลาง	3.40	0.70	ปานกลาง	3.97	0.41	สูง
4	ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.43	0.97	สูงที่สุด	3.72	0.75	ปานกลาง	3.65	0.82	ปานกลาง	3.75	0.77	สูง	3.67	0.51	ปานกลาง	3.86	0.38	สูง
5	ความรับผิดชอบ	4.30	0.08	สูงที่สุด	3.62	0.51	ปานกลาง	3.63	0.41	ปานกลาง	3.67	0.60	ปานกลาง	4.00	0.48	สูง	3.97	0.38	สูง
6	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน	3.51	0.07	ปานกลาง	3.25	0.67	ปานกลาง	2.58	0.55	ต่ำ	2.75	0.96	ต่ำ	2.72	0.92	ปานกลาง	3.53	0.58	ปานกลาง
	เงินเดือน ค่าตอบแทน	3.37	0.16	ปานกลาง	3.00	0.48	ปานกลาง	3.17	0.42	ปานกลาง	3.39	0.68	ปานกลาง	2.98	0.25	ปานกลาง	3.43	0.29	ปานกลาง
	และสวัสดิการต่าง ๆ																		

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านที่	ขวัญในการทำงาน	ตำแหน่งงาน											
		ผู้จัดการ		วิศวกร		หัวหน้างาน		ช่างเทคนิค		ผู้ฝึกสอน		เลขานุการ	
		(N = 7)		(N = 17)		(N = 32)		(N = 41)		(N = 6)		(N = 5)	
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
7	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.73	0.17	ปานกลาง	3.32	0.55	ปานกลาง	2.89	0.55	ต่ำ	3.29	0.65	ปานกลาง
8	ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.79	0.12	สูง	3.37	0.56	ปานกลาง	3.01	0.48	ปานกลาง	3.24	0.79	ปานกลาง
	รวม	3.82	0.09	สูง	3.41	0.49	ปานกลาง	3.21	0.40	ปานกลาง	3.39	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งผู้จัดการ ($\bar{X} = 3.82$) และเลขานุการ ($\bar{X} = 3.77$) ที่มีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายตำแหน่งผู้จัดการมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.43$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.30$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.51$) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ($\bar{X} = 3.37$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลางพนักงานตำแหน่งหัวหน้างานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.89$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ ตำแหน่งช่างเทคนิคมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.75$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.75$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ ตำแหน่ง

ผู้ฝึกสอน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$) กับด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.00$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ($\bar{X} = 2.78$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับที่ต่ำ ตำแหน่งเลขานุการมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.53$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.50$) และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.71$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.73$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ

3.7 ระดับขวัญในการทำงาน จำแนกตามสถานที่ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ด้านที่	ขวัญในการทำงาน	สถานที่ทำงาน								
		โรงงานเทพารักษ์			โรงงานเวลโกรว์			โรงงานโคราช		
		(N = 238)			(N = 201)			(N = 192)		
		$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ	$\bar{X}$	S.D	ระดับขวัญ
1	ความสำเร็จ ในการทำงาน	3.69	0.54	ปานกลาง	3.64	0.35	ปานกลาง	3.69	0.52	ปานกลาง
2	ความเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน	3.41	0.56	ปานกลาง	3.47	0.43	ปานกลาง	3.39	0.60	ปานกลาง
3	ความพึงพอใจ ในงานที่ปฏิบัติ	3.48	0.60	ปานกลาง	3.42	0.43	ปานกลาง	3.49	0.58	ปานกลาง
4	ความรับผิดชอบ	3.62	0.55	ปานกลาง	3.59	0.42	ปานกลาง	3.75	0.56	สูง
5	ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	2.61	0.71	ต่ำ	2.73	0.57	ต่ำ	2.96	0.71	ปานกลาง
6	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	3.35	0.55	ปานกลาง	3.39	0.34	ปานกลาง	3.38	0.51	ปานกลาง
7	ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.06	0.65	ปานกลาง	3.22	0.52	ปานกลาง	2.95	0.63	ปานกลาง
8	ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.16	0.59	ปานกลาง	3.31	0.47	ปานกลาง	3.33	0.58	ปานกลาง
	รวม	3.30	0.46	ปานกลาง	3.35	0.34	ปานกลาง	3.37	0.43	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานเทพารักษ์และโรงงานเวลโกรว์ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.61$, $\bar{X} = 2.73$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานที่ทำงานในโรงงานโคราช มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.75$) ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงาน ดังแสดงในตาราง 19

4.1 ขวัญในการทำงาน จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามเพศ

ด้านที่	ขวัญในการทำงาน	เพศ				t
		ชาย		หญิง		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.75	0.48	3.68	0.48	1.17
2.	ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.60	0.59	3.43	0.53	2.45*
3.	ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.54	0.57	3.44	0.55	1.41
4.	ความรับผิดชอบ	3.74	0.54	3.67	0.51	1.03
5.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.92	0.85	2.73	0.67	1.81
6.	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	3.25	0.59	3.36	0.48	1.60
7.	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.28	0.61	3.07	0.61	2.76*
8.	ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.30	0.69	3.25	0.58	0.57
		3.72	0.57	3.62	0.44	1.47

$$t(.05) = 1.96$$

จากตาราง 19 แสดงว่า พนักงานทั้งชายและหญิงมีขวัญในการทำงานโดยภาพรวม 8 ด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานชายและหญิงมีขวัญในการทำงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างนัย

4.2 ขวัญในการทำงาน จำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย)
แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ ขวัญในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.14	0.29	1.27
	ภายในกลุ่ม	626	140.58	0.23	
	รวม	630	141.72		
2. ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.39	0.35	1.19
	ภายในกลุ่ม	626	182.30	0.29	
	รวม	630	183.69		
3. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.47	0.12	0.38
	ภายในกลุ่ม	626	192.67	0.31	
	รวม	630	193.14		
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.99	0.25	0.94
	ภายในกลุ่ม	626	166.04	0.27	
	รวม	630	167.03		
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.02	0.51	1.07
	ภายในกลุ่ม	626	296.45	0.47	
	รวม	630	298.47		
6. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.89	0.22	0.93
	ภายในกลุ่ม	626	149.16	0.24	
	รวม	630	150.05		
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	3.18	0.80	2.13
	ภายในกลุ่ม	626	233.10	0.37	
	รวม	630	236.28		
8. ความมั่นคงในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.12	0.28	0.81
	ภายในกลุ่ม	626	215.85	0.35	
	รวม	630	216.97		

ตาราง 20 (ต่อ)

อายุ ขวัญในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	4	0.37	0.09	0.53
	ภายในกลุ่ม	626	108.67	0.17	
	รวม	630	109.00		

$$F(\alpha = .05, df 4, 626) = 2.39$$

จากตาราง 20 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีขวัญในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ขวัญในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย)

จำกัด แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา ขวัญในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	0.45	1.96
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ภายในกลุ่ม	628	143.10	0.23	
	รวม	630	143.99		
2. ความเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.34	1.14
	ภายในกลุ่ม	628	184.17	0.29	
	รวม	630	184.84		
3. ความพึงพอใจในงาน ที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.24
	ภายในกลุ่ม	628	193.35	0.31	
	รวม	630	193.50		
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.05
	ภายในกลุ่ม	628	168.50	0.27	
	รวม	630	168.53		

ตาราง 21 (ต่อ)

ระดับการศึกษา ขวัญในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.17
	ภายในกลุ่ม	628	300.75	0.48	
	รวม	630	300.92		
6. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.34	0.67	2.75
	ภายในกลุ่ม	628	152.94	0.24	
	รวม	630	154.28		
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.65	0.83	2.20
	ภายในกลุ่ม	628	235.46	0.38	
	รวม	630	237.12		
8. ความมั่นคงในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.24
	ภายในกลุ่ม	628	193.35	0.31	
	รวม	630	193.50		
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.03	0.14
	ภายในกลุ่ม	628	109.73	0.18	
	รวม	630	109.78		

$$F(\alpha = .05, df 2, 628) = 3.01$$

จากตาราง 21 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 ขวัญในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดง
ในตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ขวัญในการทำงาน	สถานภาพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ความสำเร็จในการทำงาน		ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	1.00
		ภายในกลุ่ม	628	143.42	0.23	
		รวม	630	143.88		
2. ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน		ระหว่างกลุ่ม	2	2.03	1.02	3.50*
		ภายในกลุ่ม	628	182.25	0.29	
		รวม	630	184.28		
3. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ		ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.72
		ภายในกลุ่ม	628	193.21	0.31	
		รวม	630	193.65		
4. ความรับผิดชอบ		ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.86
		ภายในกลุ่ม	628	167.88	0.27	
		รวม	630	168.34		
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน		ระหว่างกลุ่ม	2	1.48	0.74	1.55
		ภายในกลุ่ม	628	299.18	0.48	
		รวม	630	300.66		
6. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ		ระหว่างกลุ่ม	2	0.93	0.46	1.90
		ภายในกลุ่ม	628	152.93	0.24	
		รวม	630	153.86		
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา		ระหว่างกลุ่ม	2	1.54	0.77	2.06
		ภายในกลุ่ม	628	235.22	0.38	
		รวม	630	236.76		
8. ความมั่นคงในงานที่ทำ		ระหว่างกลุ่ม	2	0.84	0.42	1.21
		ภายในกลุ่ม	628	219.54	0.35	
		รวม	630	220.37		

ตาราง 22 (ต่อ)

สถานภาพ ขวัญในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	1.16
	ภายในกลุ่ม	628	109.64	0.18	
	รวม	630	110.05		

$$F(\alpha = .05, df 2, 628) = 3.01$$

จากตาราง 22 แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวม 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' ดังแสดงในตาราง 23

ตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่า
		3.41	3.53	3.38
โสด	3.41	—	0.12*	0.03
สมรส	3.53	—	—	0.15
หย่า, หม้าย	3.38	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพ โสดกับสมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5 ขวัญในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
แสดงในตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการ ทำงาน ขวัญในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.58
	ภายในกลุ่ม	628	142.35	0.23	
	รวม	630	142.62		
2. ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.16	0.55
	ภายในกลุ่ม	628	185.60	0.30	
	รวม	630	185.93		
3. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	0.68	2.22
	ภายในกลุ่ม	628	193.52	0.31	
	รวม	630	194.88		
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.63
	ภายในกลุ่ม	628	169.33	0.27	
	รวม	630	169.67		
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.73	1.37	2.83
	ภายในกลุ่ม	628	302.93	0.48	
	รวม	630	305.70		
6. เงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	0.57	2.25
	ภายในกลุ่ม	628	158.91	0.25	
	รวม	630	160.05		
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.50
	ภายในกลุ่ม	628	56.62	0.32	
	รวม	630	56.94		
8. ความมั่นคงในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.40	2.20	6.36*
	ภายในกลุ่ม	628	217.12		
	รวม	630	221.52		

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสพการณ์ในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ขวัญในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	1.76
	ภายในกลุ่ม	628	110.95	0.18	
	รวม	630	111.57		

$$F(\alpha = .05, df 2, 628) = 3.01$$

จากตาราง 24 แสดงว่า พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญในการทำงาน โดยรวม 8 ด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน

ประสพการณ์	$\bar{X}$	0 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.29	3.10	3.19
0 - 5 ปี	3.29	—	0.19*	0.10
6 - 10 ปี	3.10	—	—	0.09
11 ปีขึ้นไป	3.19	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีกลุ่ม ประสพการณ์ 0-5 ปี กับกลุ่มประสพการณ์ 6-10 ปี มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.6 ขวัญในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย)

จำกัด แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน ขวัญในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	3.28	0.55	2.44*
	ภายในกลุ่ม	624	139.91	0.22	
	รวม	630	143.20		
2. ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	6.25	1.04	3.68*
	ภายในกลุ่ม	624	176.63	0.28	
	รวม	630	182.88		
3. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6	3.33	0.56	1.83
	ภายในกลุ่ม	624	189.49	0.30	
	รวม	630	192.82		
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6	4.20	0.70	2.66*
	ภายในกลุ่ม	624	164.34	0.26	
	รวม	630	168.54		
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	11.95	1.99	4.37*
	ภายในกลุ่ม	624	284.29	0.46	
	รวม	630	296.24		
6. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	6	5.19	0.87	3.65*
	ภายในกลุ่ม	624	147.89	0.24	
	รวม	630	153.08		
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6	7.37	1.23	3.36*
	ภายในกลุ่ม	624	228.28	0.37	
	รวม	630	235.65		
8. ความมั่นคงของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	6.76	1.13	3.30*
	ภายในกลุ่ม	624	213.04	0.34	
	รวม	630	219.80		

ตาราง 26 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน ขวัญในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	6	3.78	0.63	3.71*
	ภายในกลุ่ม	624	105.87	0.17	
	รวม	630	109.65		

$$F(\alpha = .05, df 6, 624) = 2.11$$

จากตาราง 26 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวม 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถึง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	— X	ผู้จัดการ	วิศวกร	หัวหน้างาน	ช่างเทคนิค	ผู้ฝึกสอน	เลขานุการ	ปฏิบัติการ
		4.03	3.75	3.72	3.67	3.97	4.19	3.67
ผู้จัดการ	4.03	—	0.28	0.31	0.36	0.06	0.16	0.36*
วิศวกร	3.75	—	—	0.03	0.08	0.22	0.44	0.08
หัวหน้างาน	3.72	—	—	—	0.05	0.25	0.47	0.05
ช่างเทคนิค	3.67	—	—	—	—	0.30	0.52	0.00
ผู้ฝึกสอน	3.97	—	—	—	—	—	0.22	0.30
เลขานุการ	4.19	—	—	—	—	—	—	0.52
ปฏิบัติการ	3.67	—	—	—	—	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน คือตำแหน่งผู้จัดการกับตำแหน่งปฏิบัติการมีขวัญในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกเหนือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของข้อมูลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกรับรู้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ผู้จัดการ	วิศวกร	หัวหน้างาน	ช่างเทคนิค	ผู้ฝึกสอน	เลขานุการ	พนักงานปฏิบัติการ
		3.99	3.51	3.28	3.61	3.40	3.97	3.43
ผู้จัดการ	3.99	-	0.48	0.71*	0.38	0.59	0.02	0.56
วิศวกร	3.51	-	-	0.23	0.10	0.11	0.46	0.08
หัวหน้างาน	3.28	-	-	-	0.33	0.12	0.69*	0.15
ช่างเทคนิค	3.61	-	-	-	-	0.21	0.36	0.18
ผู้ฝึกสอน	3.40	-	-	-	-	-	0.57	0.03
เลขานุการ	3.97	-	-	-	-	-	-	0.54
ปฏิบัติการ	3.43	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน คือตำแหน่งผู้จัดการกับตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่ง
 หัวหน้างานกับตำแหน่งเลขานุการมีข้อมูลในการดำเนินงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกเหนือจากนี้ยัง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างของข้อมูลในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	— X	ผู้จัดการ	วิศวกร	หัวหน้างาน	ช่างเทคนิค	ผู้ฝึกสอน	เลขานุการ	ปฏิบัติการ
ผู้จัดการ	4.30	—	0.68*	0.67*	0.63*	0.30	0.33	0.63*
วิศวกร	3.62	—	—	0.01	0.05	0.38	0.35	0.05
หัวหน้างาน	3.63	—	—	—	0.04	0.37	0.34	0.04
ช่างเทคนิค	3.67	—	—	—	—	0.33	0.30	0.00
ผู้ฝึกสอน	4.00	—	—	—	—	—	0.03	0.33
เลขานุการ	3.97	—	—	—	—	—	—	0.30
ปฏิบัติการ	3.67	—	—	—	—	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน คือตำแหน่งผู้จัดการกับตำแหน่งวิศวกร ตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่งช่างเทคนิค และตำแหน่งปฏิบัติการมีข้อมูลในการทำงานด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซี เกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
จำแนกตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	— X	ผู้จัดการ	วิศวกร	หัวหน้างาน	ช่างเทคนิค	ผู้ฝึกสอน	เลขานุการ	ปฏิบัติการ
		3.51						
ผู้จัดการ วิศวกร หัวหน้างาน ช่างเทคนิค ผู้ฝึกสอน เลขานุการ ปฏิบัติการ	3.51	—	0.26	0.93*	0.76	0.79	0.02	0.78*
	3.25	—	—	0.67	0.50	0.53	0.28	0.52
	2.58	—	—	—	0.17	0.14	0.95*	0.15
	2.75	—	—	—	—	0.03	0.78	0.02
	2.72	—	—	—	—	—	0.81	0.01
	3.53	—	—	—	—	—	—	0.80*
	2.73	—	—	—	—	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซี เกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานแตกต่างกันคือ ตำแหน่งผู้จัดการกับตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งปฏิบัติการ ตำแหน่งหัวหน้างานกับตำแหน่งเลขานุการ และตำแหน่งเลขานุการกับตำแหน่งปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกเหนือนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 การทดสอบความแตกต่างของข้อมูลในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ต่าง ๆ จำแนกตำแหน่งการงาน

ตำแหน่งงาน	— X	ผู้จัดการ	วิศวกร	หัวหน้างาน	ช่างเทคนิค	ผู้ฝึกสอน	เลขานุการ	ปฏิบัติการ
		3.37	3.00	3.17	3.39	2.98	3.43	3.37
ผู้จัดการ	3.37	—	0.37	0.20	0.02	0.39	0.06	0.00
วิศวกร	3.00	—	—	0.17	0.39*	0.02	0.43	0.37*
หัวหน้างาน	3.17	—	—	—	0.22	0.19	0.26	0.20
ช่างเทคนิค	3.39	—	—	—	—	0.41	0.04	0.02
ผู้ฝึกสอน	2.98	—	—	—	—	—	0.45	0.39
เลขานุการ	3.43	—	—	—	—	—	—	0.06
ปฏิบัติการ	3.37	—	—	—	—	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน คือตำแหน่งวิศวกรกับตำแหน่งช่างเทคนิค และตำแหน่งวิศวกรกับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีข้อมูลในการทำงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของรายวัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	— X	ผู้จัดการ	วิศวกร	หัวหน้างาน	ช่างเทคนิค	ผู้ฝึกสอน	เลขานุการ	ปฏิบัติการ
		3.73	3.32	2.89	3.29	2.92	3.50	3.08
ผู้จัดการ	3.73	—	0.41	0.84*	0.44	0.81	0.23	0.65
วิศวกร	3.32	—	—	0.43	0.03	0.40	0.18	0.24
หัวหน้างาน	2.89	—	—	—	0.40	0.03	0.61	0.19
ช่างเทคนิค	3.29	—	—	—	—	0.37	0.21	0.21
ผู้ฝึกสอน	2.92	—	—	—	—	—	0.58	0.16
เลขานุการ	3.50	—	—	—	—	—	—	0.42
ปฏิบัติการ	3.08	—	—	—	—	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน คือตำแหน่งผู้จัดการกับตำแหน่งหัวหน้างาน มีวิทยุในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกเหนือจากที่ต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ผู้จัดการ	วิศวกร	หัวหน้างาน	ช่างเทคนิค	ผู้ฝึกสอน	เลขานุการ	ปฏิบัติการ
		3.79	3.37	3.01	3.24	2.78	3.71	3.26
ผู้จัดการ	3.79	—	0.42	0.78*	0.55	1.01*	0.08	0.53
วิศวกร	3.37	—	—	0.36	0.13	0.59	0.34	0.11
หัวหน้างาน	3.01	—	—	—	0.23	0.23	0.70	0.25
ช่างเทคนิค	3.24	—	—	—	—	0.49	0.47	0.02
ผู้ฝึกสอน	2.78	—	—	—	—	—	0.93	0.48
เลขานุการ	3.71	—	—	—	—	—	—	0.45
ปฏิบัติการ	3.26	—	—	—	—	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน คือตำแหน่งผู้จัดการกับตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งผู้จัดการกับตำแหน่งผู้ฝึกสอนมีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกเหนือจากนี้ยังไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของขบวนการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมทุกตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ผู้จัดการ	วิศวกร	หัวหน้างาน	ช่างเทคนิค	ผู้ฝึกสอน	เลขานุการ	ปฏิบัติการ
		3.82	3.41	3.21	3.39	3.31	3.77	3.33
ผู้จัดการ	3.82	-	0.41	0.61*	0.43	0.51	0.05	0.49*
วิศวกร	3.41	-	-	0.20	0.02	0.10	0.36	0.08
หัวหน้างาน	3.21	-	-	-	0.18	0.10	0.56*	0.12
ช่างเทคนิค	3.39	-	-	-	-	0.08	0.38	0.06
ผู้ฝึกสอน	3.31	-	-	-	-	-	0.46	0.02
เลขานุการ	3.77	-	-	-	-	-	-	0.44
ปฏิบัติการ	3.33	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 แสดงว่า พนักงานบริษัทซีเกทเทคโนโลยี(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีตำแหน่งงานคือ ตำแหน่งผู้จัดการกับตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งผู้จัดการกับตำแหน่งปฏิบัติการ และตำแหน่งหัวหน้างานกับตำแหน่งเลขานุการมีขบวนการทำงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกเหนือแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ

4.7 ขวัญในการทำงาน จำแนกตามสถานที่ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละด้านและรวม 8 ด้าน จำแนกตามสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน ขวัญในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.22	0.94
	ภายในกลุ่ม	628	147.39	0.24	
	รวม	630	147.83		
2. ความเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.33	1.13
	ภายในกลุ่ม	628	181.41	0.29	
	รวม	630	182.06		
3. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	0.94
	ภายในกลุ่ม	628	186.88	0.30	
	รวม	630	187.44		
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.74	1.37	5.18*
	ภายในกลุ่ม	628	166.08	0.26	
	รวม	630	168.82		
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	12.78	6.39	14.35*
	ภายในกลุ่ม	628	279.65	0.45	
	รวม	630	292.43		
6. เงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.43
	ภายในกลุ่ม	628	145.42	0.23	
	รวม	630	145.62		
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	7.68	3.84	10.56*
	ภายในกลุ่ม	628	228.46	0.36	
	รวม	630	236.14		
8. ความมั่นคงในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.77	1.88	6.19*
	ภายในกลุ่ม	628	191.06	0.30	
	รวม	630	194.82		

ตาราง 35 (ต่อ)

สถานที่ทำงาน ขวัญในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	1.61
	ภายในกลุ่ม	628	108.12	0.71	
	รวม	630	108.67		

$$F(\alpha = .05, df 2, 628) = 3.01$$

จากตาราง 35 แสดงว่า พนักงานที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวม 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่สถานที่ทำงานต่างกัน มีขวัญในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' ดังแสดงในตาราง 36

ตารางที่ 36 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	โรงงานเทพารักษ์	โรงงานเวลโกรว์	โรงงานโคราช
		3.62	3.59	3.75
โรงงานเทพารักษ์	3.62	—	0.03	0.13*
โรงงานเวลโกรว์	3.59	—	—	0.16*
โรงงานโคราช	3.75	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์กับโรงงานโคราช และโรงงานเวลโกรว์กับโรงงานโคราชมีขวัญในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	โรงงานเทพารักษ์	โรงงานเวลโกรว์	โรงงานโคราช
		2.61	2.73	2.96
โรงงานเทพารักษ์	2.61	—	0.12	0.35*
โรงงานเวลโกรว์	2.73	—	—	0.23*
โรงงานโคราช	2.96	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานที่ทำงานคือโรงงานเทพารักษ์กับโรงงานโคราช และโรงงานเวลโกรว์กับโรงงานโคราชมีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	โรงงานเทพารักษ์	โรงงานเวลโกรว์	โรงงานโคราช
		3.06	3.23	2.95
โรงงานเทพารักษ์	3.06	—	0.17*	0.11
โรงงานเวลโกรว์	3.23	—	—	0.28*
โรงงานโคราช	2.95	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์กับโรงงานเวลโกรว์ และโรงงานเวลโกรว์กับโรงงานโคราชมีขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ จำแนกตามสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	โรงงานเทพารักษ์	โรงงานเวลโกรว์	โรงงานโคราช
		3.16	3.31	3.33
โรงงานเทพารักษ์	3.16	—	0.15*	0.17*
โรงงานเวลโกรว์	3.31	—	—	0.02
โรงงานโคราช	3.33	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 แสดงว่าพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์กับโรงงานเวลโกรว์ และโรงงานเทพารักษ์กับโรงงานโคราชมีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 40 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
	<u>เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานต้องการสิ่งใดเพิ่มเติม</u>		
1	ควรจัดให้มีการฝึกอบรม	72	0.114
2	ควรมีการเพิ่มเงินเดือน ค่าแรง โบนัส ค่ารถ ค่ากะ	46	0.072
3	ควรมีการแก้ไขปัญหาพนักงานให้รวดเร็วและทันกับเวลา	39	0.061
4	ควรจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะกับเวลา	33	0.052
5	ควรมีงานล่วงเวลาเพิ่มมากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน	28	0.044
6	ควรเพิ่มเครื่องมือที่ทันสมัย รวดเร็วและแม่นยำในการทำงาน	21	0.033
7	ควรมีการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานให้ข้อมูลตรงกันและรวดเร็ว	11	0.017
8	ควรเสนอข้อมูลข่าวสารของบริษัทให้มากกว่าเดิม	4	0.006
9	ควรให้มีความเป็นอิสระในการทำงาน	1	0.001
10	ควรเพิ่มความเข้มงวดเรื่องระเบียบในการทำงาน	1	0.001
	<u>ต้องการให้ปรับปรุงสิ่งใด</u>		
1	ควรปรับปรุงโรงอาหาร	61	0.096
2	ควรปรับปรุงบริการและเพิ่มจำนวนรถรับ - ส่ง	42	0.066
3	ควรปรับปรุงวิธีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่เพื่อให้ เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม	14	0.022

จากตาราง 40 แสดงให้เห็นว่า เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งที่พนักงานต้องการให้เพิ่มเติมคือ ควรจัดให้มีการจัดฝึกอบรม จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 0.114 เพิ่มเงินเดือน ค่าแรง โบนัส ค่ารถและค่ากะ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 0.072 การแก้ไข ปัญหาพนักงานให้รวดเร็วและทันเวลา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 0.061 ควรจัดสรรปริมาณของงานให้เหมาะกับเวลา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 0.052 ควรมีงานล่วงเวลาเพิ่มมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ควรเพิ่มเครื่องมือที่ทันสมัย รวดเร็วและแม่นยำในการทำงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 0.033 ควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้ข้อมูลตรงกันและรวดเร็ว จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 0.017 ควรเพิ่มข้อมูลข่าวสารของบริษัทให้มากกว่าเดิม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.006

สิ่งที่ต้องการปรับปรุงคือ ควรปรับปรุงในส่วนของโรงอาหาร จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 0.096
การบริการของรถรับ - ส่งและจัดให้เพียงพอ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 0.066 ควรปรับปรุงเรื่องการ
โยกย้ายและการเปลี่ยนแปลงหน้าที่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ
0.022

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แยกตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้ ผู้จัดการแผนก จำนวน 199 คน วิศวกร จำนวน 497 คน หัวหน้างาน จำนวน 929 คน ช่างเทคนิค จำนวน 1,260 คน ผู้ฝึกสอน จำนวน 204 คน เลขานุการ จำนวน 142 คน และพนักงานปฏิบัติงาน จำนวน 15,432 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 18,663 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแยกประเภท (Stratified Random Sampling) ได้แก่ พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แยกตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้ ผู้จัดการแผนก จำนวน 7 คน วิศวกร จำนวน 17 คน หัวหน้างาน จำนวน 32 คน ช่างเทคนิค จำนวน 43 คน ผู้ฝึกสอน จำนวน 6 คน เลขานุการ จำนวน 5 คน และพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 531 คน รวม รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 641 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 3 โรงงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่าง ๆ รวม 8 ด้าน แต่ละด้านมีแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 80 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด รวมแบบสอบถาม 641 ฉบับ โดยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา มีความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 98.44

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ตำแหน่งงานและสถานที่ทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F- test) ในกรณีที่พบว่ามีแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 558 คนคิดเป็นร้อยละ 88.43 อายุอยู่ระหว่าง 21 - 25 ปี จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 51.35 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปว.ช. จำนวน 430 คน คิดเป็นร้อยละ 68.15 สถานภาพโสด จำนวน 425 คน คิดเป็นร้อยละ 67.35 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 0 - 5 ปี จำนวน 466 คน คิดเป็นร้อยละ 73.86 พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 521 คน คิดเป็นร้อยละ 82.57 และสถานที่ทำงานคือโรงงานเทพารักษ์ จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 37.72

2. ระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานโดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แต่มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ

3. ระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

3.1 พนักงานชายมีขวัญในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูงและพนักงานหญิงมีขวัญในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 พนักงานอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง พนักงานอายุตั้งแต่ 30 ปีลงมามีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานอายุ 21 ปีลงมามีขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปว.ส. มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

3.4 พนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือหม้ายมีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสมรสมีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

3.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง แต่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานที่มีประสบการณ์ 10 ปีลงมา มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

3.6 พนักงานตำแหน่งผู้จัดการและผู้ฝึกสอน มีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนตำแหน่งเลขานุการอยู่ในระดับสูงที่สุด พนักงานตำแหน่งผู้จัดการและเลขานุการมีขวัญในการทำงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนตำแหน่งช่างเทคนิคและเลขานุการมีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง พนักงานตำแหน่งผู้จัดการมีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนตำแหน่งผู้ฝึกสอนและเลขานุการอยู่ในระดับสูง พนักงานตำแหน่งหัวหน้างาน ช่างเทคนิคและพนักงานปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานมีขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนตำแหน่งผู้ฝึกสอนอยู่ในระดับต่ำ

3.7 พนักงานที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานโคราชมีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง และพนักงานที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์กับโรงงานเวลโกรว์ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

4. การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

4.1 พนักงานชายและหญิงมีขวัญในการทำงานโดยภาพรวม 8 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีขวัญในการทำงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีขวัญในการทำงานโดยรวม และแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญในการทำงานโดยรวม 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีขวัญในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลทดสอบรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวม 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลทดสอบรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ 0-5 ปี กับ 6-10 ปี มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวม 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถึง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ผลทดสอบรายคู่ พบว่า

4.7.3 พนักงานที่มีสถานที่ทำงาน ที่โรงงานเทพารักษ์กับเวลโกรว์ และเวลโกรว์กับโคราช มีขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงงานอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.7.4 พนักงานที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์กับเวลโกรว์ เทพารักษ์กับโคราหมีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงงานอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งที่พนักงานต้องการให้มีการเพิ่มเติมคือ การจัดฝึกอบรม (ร้อยละ 0.114) เพิ่มเงินเดือน ค่าแรงงาน โบนัสและค่ากะ (ร้อยละ 0.072) การแก้ไขปัญหาพนักงานให้รวดเร็ว และทันเวลา (ร้อยละ 0.061) จัดสรรปริมาณงานให้เหมาะกับเวลา (ร้อยละ 0.052) ควรมีงานล่วงเวลาเพิ่มมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (ร้อยละ 0.044) เพิ่มเครื่องมือที่ทันสมัย รวดเร็วและแม่นยำในการทำงาน (ร้อยละ 0.033) การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานให้ข้อมูลตรงกันและรวดเร็ว (ร้อยละ 0.017) นำเสนอข้อมูลข่าวสารให้มากกว่าเดิม (ร้อยละ 0.006) ควรมีความอิสระในการทำงาน (ร้อยละ 0.001) และควรเพิ่มความเข้มงวดในเรื่องระเบียบในการทำงาน (ร้อยละ 0.001)

สิ่งที่ต้องการปรับปรุง คือโรงอาหาร (ร้อยละ 0.096) การบริการและเพิ่มจำนวนรถรับ-ส่ง พนักงาน (ร้อยละ 0.066) และวิธีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม (ร้อยละ 0.022)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด สามารถนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 88.43) อายุอยู่ระหว่าง 21 - 25 ปี (ร้อยละ 51.35) ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปว.ช. (ร้อยละ 68.15) สถานภาพโสด (ร้อยละ 67.35) มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 0 - 5 ปี (ร้อยละ 73.86) ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ (ร้อยละ 82.57) และสถานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์ (ร้อยละ 37.72)

2. ผลการศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยส่วนรวม พบว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากพนักงานยังมีความมั่นใจและเชื่อมั่นต่อบริษัท และพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติซึ่งเห็นได้จากพนักงานมีความคิดเห็นในทางเดียวกันถึง 7 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : (163 - 164) ซึ่งเห็นว่าความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เมื่อพิจารณารายด้านพนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงาน ซึ่งมีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายและเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ และโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีน้อยมาก ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าถูกจำกัดด้วยระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารบัญชาให้ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน การศึกษาต่อ และลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความคิด จึงอาจส่งผลให้ขวัญในการทำงานของพนักงานในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ นอกเสียจากพนักงานจะได้ศึกษาต่อเพื่อยกระดับวุฒิการศึกษาและความรู้ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน

3. ระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

3.1 พนักงานชายมีขวัญในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า พนักงานเพศชายมีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก
พนักงานทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์และยังได้รับความร่วมมือจากเพื่อน
ร่วมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537 : 17 – 18) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า
ขวัญในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้งานสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่องาน มีความกระตือรือร้นในการ
ทำงาน ยินดีให้ความร่วมมือและภูมิใจในผลของงาน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานทุกอย่าง ส่วนพนักงาน
หญิงมีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานขาดการ
สนับสนุนให้ทำงานสำคัญ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถและลักษณะงานที่ทำก็ไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับ
สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์. (2533 : 60) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญไม่ตัวอย่างหนึ่งคือ ขาด
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การยกย่องชมเชย การให้รางวัลเมื่อกระทำดี

3.2 พนักงานที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยก
เว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก
พนักงานได้ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุวัตถุประสงค์รวมถึงได้รับความร่วมมือจาก
หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และงานที่ทำได้ถูกกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมี
ความคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด พนักงานที่มีอายุ 30 ปี ลงมา มีขวัญในการ
ทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานคือ มีขวัญอยู่ในระดับ
ต่ำ เนื่องจากพนักงานขาดการสนับสนุนให้ทำงานสำคัญ ขาดการสนับสนุนในการอบรมสัมมนา ศึกษาดู
งานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี ลงมา มี
ขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานขาดการสนับสนุน
ให้ทำงานสำคัญ ขาดการสนับสนุนในการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ความสามารถ ตลอดจนขาดการเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและผู้
บังคับบัญชาเป็นคนไม่เปิดเผย เข้าใจยากและไม่เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสมพงษ์
เกษมสิน. (2526 : 457 - 460) สมคิด บางโม่ง. (2526 : 4) และอุทัย หิรัญโต. (2531 : 165 - 166) ได้
สรุปไว้ว่าความสัมพันธ์ที่จะทำให้เกิดขวัญดีนั้นควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกันและ
ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและคอยให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุก
ระดับชั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน

3.3 พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการ
ทำงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์และ
ยังได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างดี แต่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ เช่นเดียวกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปว.ส.เนื่องจากพนักงานขาดการสนับสนุนให้
ทำงานที่มีความสำคัญและขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รวมทั้งงานที่ปฏิบัติไม่เอื้อต่อความก้าวหน้า จึง
ส่งผลให้พนักงานทั้งสองกลุ่มมีขวัญในระดับต่ำ

3.4 พนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือหม้าย มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งการงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานขาด
การสนับสนุนในเรื่องการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้

ความสามารถ ตลอดจนขาดการเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานขาดการสนับสนุนให้ทำงานที่มีความสำคัญ การสนับสนุนอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

3.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์มากมักจะมีควมรับผิดชอบสูงและคิดเสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ สามารถทำงานให้เสร็จตามแผนงาน ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน และพนักงานที่มีประสบการณ์ 11 ปี ลงมา มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานขาดการสนับสนุนให้ทำงานที่มีความสำคัญและมีโอกาสก้าวหน้าน้อย การอบรมดูงานในประเทศและต่างประเทศ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ

3.6 พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานช่างเทคนิคและพนักงานปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากขาดการสนับสนุนให้ทำงานที่มีความสำคัญ และขาดการอบรมดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานมีขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานน้อยครั้งและผู้บังคับบัญชาไม่เป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งผู้ฝึกสอนมีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าการโยกย้ายตำแหน่งงานและหน้าที่ไม่มีแบบแผนที่เหมาะสมและเป็นธรรมรวมถึงการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความไม่ยุติธรรม สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน. (2523 : 243) คือ การโอนหรือการโยกย้ายงานแม้ว่าองค์กรจะได้จัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ หรือได้จัดระบบเงินเดือน ค่าจ้างให้เป็นธรรม รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมไว้อย่างดี แต่ยังมีผู้ลาออกหรือโยกย้ายหรือไม่พอใจในสิ่งดังกล่าว นั้นแสดงให้เห็นว่ามีบางสิ่งเกิดความผิดพลาดขึ้น ซึ่งพอจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญในการทำงานของพนักงานได้

3.7 พนักงานที่ทำงานที่โรงงานโคราช มีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง และพนักงานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์กับโรงงานเวลโกรว์ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากขาดการสนับสนุนให้ทำงานที่มีความสำคัญและมีโอกาสก้าวหน้า ขาดการสนับสนุนในด้านการอบรมดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ขาดการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

4. การเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตัวแปรอิสระ

4.1 พนักงานชายและหญิงมีขวัญในงานโดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานชายและหญิงโดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน และเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า พนักงานชายมีขวัญในการทำงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกับพนักงานหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พนักงานชายสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้ โดยเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตลอดจนหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษา ให้กำลังใจหรือมอบหมายงานพิเศษให้ทำจนได้รับความไว้วางใจ ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานชายมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์

กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้งทำให้มีความเป็นกันเองและเกิดความสามัคคี รักใคร่ ประองตองกันในห้องงานขึ้น ซึ่งส่วนนี้อาจส่งผลให้พนักงานชายมีขวัญในการทำงานทั้งสองด้านสูงกว่าพนักงานหญิง

4.2 พนักงานทุกกลุ่มอายุ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานทุกกลุ่มอายุพบว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากพนักงานมีความมั่นใจและเชื่อมั่นต่อบริษัท

4.3 พนักงานทุกระดับการศึกษา มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของพนักงานทุกระดับการศึกษาพบว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากพนักงานมีความมั่นใจและเชื่อมั่นต่อบริษัทซึ่งเห็นได้จากขวัญในการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางถึง 7 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของพนักงานส่วนมากเป็นไปในแนวเดียวกัน

4.4 พนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส หย่าหรือหม้าย มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพบว่า ขวัญในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลทดสอบรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสมรสแล้วมีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่สมรสแล้วมีการตั้งจุดมุ่งหมายร่วมระหว่างคู่สมรสว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัวและการทำงานอย่างมานะพยายาม อาจเป็นแนวทางหนึ่งที่บรรลุจุดมุ่งหมาย ไม่ว่าจะเป็นรายได้ โอกาสในการก้าวหน้า ความมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งที่พนักงานได้คาดหวังไว้ จึงส่งผลให้พนักงานที่สมรสแล้วมีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพโสดอาจมีบางส่วนที่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว และต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาประสบการณ์ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จในระดับที่เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บางครั้งอาจเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แต่ไม่ได้รับความสนใจและยอมรับก็อาจมีส่วนทำให้ขวัญในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่สมรสแล้วก็เป็นได้

4.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบขวัญในการทำงานจากทุกกลุ่มประสบการณ์โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แต่มีขวัญด้านความมั่นคงในงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ 0 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีประสบการณ์ 0 – 5 ปี มีขวัญในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ อาจเป็นเพราะในช่วงการทำงานที่ผ่านมาพนักงานที่มีประสบการณ์ 0 – 5 ปี อาจได้เห็นแบบอย่างที่ดีของหัวหน้างานหรือพนักงานที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ครบถ้วนตามความจำเป็น และลักษณะงานที่ทำอยู่สร้างหลักประกันความมั่นคงต่อตนเองและครอบครัว จึงทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์ 0 – 5 ปี มีขวัญในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1973) เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

4.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งผู้จัดการและตำแหน่งเลขานุการที่พนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ผลการเปรียบเทียบขวัญในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า

4.6.1 ตำแหน่งผู้จัดการกับพนักงานปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานตำแหน่งเลขานุการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และยินดีที่ได้รับมอบหมายซึ่งยากและท้าทายความสามารถ มีความภูมิใจในผลงานที่ตนได้ปฏิบัติ จนมีความรู้สึกว่างานที่ทำส่งผลให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าและทำให้ผู้บริหารเชื่อถือความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งส่วนนี้ทำให้พนักงานตำแหน่งเลขานุการมีขวัญในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งผู้จัดการ

4.6.2 ตำแหน่งผู้จัดการกับหัวหน้างาน หัวหน้างานกับเลขานุการ มีขวัญในการทำงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตำแหน่งผู้จัดการเป็นตำแหน่งที่สามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น จนได้รับความไว้วางใจและได้มอบหมายงานพิเศษให้ทำ เป็นผลให้ขวัญในการทำงานของพนักงานตำแหน่งผู้จัดการสูงกว่าตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่งเลขานุการก็ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งความรู้ ความสามารถ ตลอดจนหัวหน้างานได้มอบหมายงานพิเศษให้ทำบ่อย ๆ ทำให้เกิดความภูมิใจในการทำงานและมีความอบอุ่นใจ จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ส่งผลให้ขวัญในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งหัวหน้างาน

4.6.3 ตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้างาน ช่างเทคนิคและพนักงานปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตำแหน่งผู้จัดการเป็นตำแหน่งที่มีความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของตนเองสูงและมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงาน มีความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแผนงานและพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานให้ดีขึ้น ตลอดจนพยายามประเมินผลการทำงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขปัญหายอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ขวัญในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งหัวหน้างาน ช่างเทคนิคและพนักงานปฏิบัติการ

4.6.4 พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างานกับเลขานุการ และเลขานุการกับพนักงานปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เนื่องจากตำแหน่งผู้จัดการได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานและได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รวมทั้งระบบการบริหารของบริษัทเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ดูนาน ทั้งในและต่างประเทศ ทำให้ขวัญในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการ ส่วนตำแหน่งเลขานุการก็ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากในตำแหน่งดังกล่าวนี้มีพนักงานจำนวนน้อยและงานที่ทำก็มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการและหัวหน้างานซึ่งมีขวัญในด้านนี้ต่ำ เนื่องจากขาดการสนับสนุนในเรื่องการอบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และงานที่ทำมีโอกาสน้อยกว่าตำแหน่งหัวหน้างาน และพนักงานปฏิบัติการก็มีจำนวนมาก มีการศึกษาน้อย ส่งผลให้ขวัญในการทำงานของตำแหน่งดังกล่าวแตกต่างกัน

4.6.5 พนักงานตำแหน่งวิศวกรกับช่างเทคนิค มีขวัญในการทำงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เนื่องจากตำแหน่งช่างเทคนิคเชื่อว่าการทำงานล่วงเวลาและการปรับเงินเดือนแต่ละครั้งนั้นมีความจำเป็นและคุ้มค่ากับงานที่ทำ จึงอาจส่งผลให้ขวัญในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งวิศวกร

4.6.6 พนักงานตำแหน่งผู้จัดการกับหัวหน้างาน มีขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เนื่องจากพนักงานตำแหน่ง

ผู้จัดการมีการประสานสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน และได้รับคำแนะนำ คอยเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีการพบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง เกิดความคุ้นเคยทำให้หน่วยงานมีความสามัคคีรักใคร่ปรองดองกัน ส่งผลให้พนักงานตำแหน่งผู้จัดการมีขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสูงกว่าตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งตำแหน่งหัวหน้างานมีโอกาสมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาน้อย และขาดการประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน และผู้บังคับบัญชามีโอกาสให้คำแนะนำปรึกษาหารือน้อยกว่าตำแหน่งผู้จัดการ

4.6.7 ตำแหน่งผู้จัดการกับหัวหน้างานและผู้ฝึกสอน มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากตำแหน่งผู้จัดการได้รับความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร การโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่มีแบบแผนเหมาะสมและเป็นธรรม และมีความเต็มใจและมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง และยังได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม จึงส่งผลให้พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งหัวหน้างานและผู้ฝึกสอน

4.6.8 ตำแหน่งผู้จัดการกับหัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างานกับเลขานุการ มีขวัญในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากตำแหน่งผู้จัดการมีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงที่สุด ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ในระดับสูง แต่หัวหน้างานมีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้ขวัญในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตำแหน่งผู้จัดการมีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานปฏิบัติการและหัวหน้างานตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งผู้จัดการ ได้รับมอบหมายงานเป็นพิเศษมีส่วนช่วยส่งเสริมความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญต่อตัวเองและหน่วยงานมาก การจัดสรรเวลาหรือการบริหารเวลาให้เกิดความเหมาะสม ทำให้ผู้จัดการเกิดความภูมิใจและมีความพึงพอใจต่องานที่ได้ปฏิบัติซึ่งตรงตามตำแหน่งงานและความสามารถ และผู้จัดการเข้าใจหน้าที่และบทบาทของตัวเอง พยายามหาวิธีการมาปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงานและพยายามทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอยู่เสมอ ส่วนตำแหน่งหัวหน้างานขาดการสนับสนุนในด้านการอบรม ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และขาดการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ และภายในหน่วยงานมีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ขาดโอกาสร่วมกิจกรรมสังสรรค์ซึ่งกันและกัน และขาดความเอาใจใส่ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการมีความรู้สึกว่าการสนับสนุนการอบรม ดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และตำแหน่งเลขานุการมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน มีความมั่นใจว่างานที่ทำนั้นจะต้องเสร็จภายในกำหนด สามารถเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงาน มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน งานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของพนักงาน ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน พนักงานสามารถเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงาน

4.7 พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า

4.7.1 พนักงานที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์กับโรงงานโคราช และโรงงานเวลโกรว์ กับโรงงานโคราช มีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากพนักงานที่ทำงานที่โรงงานโคราช มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและพยายามหาวิธีการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีขวัญในการทำงานสูง ส่วนพนักงานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์ ก็พยายามทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ ได้รับมอบหมายงานพิเศษให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานปกติ ส่งผลให้มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่ทำงานที่โรงงานเวลโกรว์มีความพยายามที่จะเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานปกติ ซึ่งมีความสำคัญต่อพนักงาน และพยายามทำการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไข ซึ่งส่งผลให้มีขวัญในการทำงานของพนักงานที่โรงงานเวลโกรว์อยู่ในระดับปานกลาง

4.7.2 พนักงานที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์กับโรงงานโคราช มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์ขาดการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและขาดโอกาสในการนำความรู้มาพัฒนางานให้ก้าวหน้า ส่งผลให้ขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่ทำงานที่โรงงานโคราชกลับมีโอกาสนำความรู้มาพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และระบบการบริหารงานของบริษัทก็เอื้อต่อความก้าวหน้าในอาชีพและพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ ส่งผลให้มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4.7.3 พนักงานที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานเวลโกรว์กับโรงงานโคราช มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากพนักงานที่ทำงานที่โรงงานเวลโกรว์ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่งผลให้มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่ทำงานที่โรงงานโคราชกลับมีโอกาสนำความรู้มาพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และระบบการบริหารงานของบริษัทก็เอื้อต่อความก้าวหน้าในอาชีพและพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งส่งผลให้มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4.7.4 พนักงานที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์กับโรงงานเวลโกรว์ มีขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากพนักงานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้ให้ความช่วยเหลือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ส่งผลให้มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีขวัญต่ำกว่าพนักงานที่ทำงานที่โรงงานเวลโกรว์ซึ่งมีขวัญอยู่ระดับปานกลางเช่นกัน

4.7.5 พนักงานที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานเวลโกรว์กับโรงงานโคราช มีขวัญในการทำงานด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่ทำงานที่โรงงานเวลโกรว์มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาในหน้าที่การงาน ตลอดจนช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในงานที่ทำ ส่งผลให้มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่โรงงานโคราช มีขวัญอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ต่ำกว่าพนักงานที่ทำงานที่โรงงานเวลโกรว์

4.7.6 พนักงานที่มีสถานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์กับโรงงานเวลโกรว์และโรงงานโคราช มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากพนักงานทั้งสามโรงงาน มีความพอใจในการโยกย้ายตำแหน่งงานและหน้าที่มีแบบแผนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม ตลอดจนการบริการให้ความคุ้มครองและ

รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่ทำงานที่โรงงานโคราชมีขวัญในการทำงานสูงกว่าที่เวลโกร์และเทพารักษ์ตามลำดับ

5. ผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งที่พนักงานต้องการให้มีการเพิ่มเติมคือ การจัดฝึกอบรม เพิ่มเงินเดือน ค่าแรงงาน โบนัสและค่ากะ การแก้ไขปัญหาหน้างานให้รวดเร็วและทันเวลา จัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลา ควรมีงานล่วงเวลาเพิ่มมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพิ่มเครื่องมือที่ทันสมัย รวดเร็วและแม่นยำในการทำงาน การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานให้ข้อมูลตรงกันและรวดเร็ว นำเสนอข้อมูลข่าวสารให้มากกว่าเดิม ควรมีความอิสระในการทำงาน และควรเพิ่มความเข้มงวดในเรื่องระเบียบในการทำงาน และสิ่งที่ต้องการปรับปรุง คือ โรงอาหาร การบริการและเพิ่มจำนวนรถรับ-ส่งพนักงาน และวิธีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. พนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยส่วนรวมมีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง คาดว่าน่าจะเป็นเพราะมีความพึงพอใจต่อบัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน หรือมีผลต่อจิตใจ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้มีการสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญหรือเสริมสร้างให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มขวัญในการทำงานของพนักงาน

2. ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่องคิดว่าประสบผลสำเร็จในอาชีพที่ทำ รู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลให้ละเอียดเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

3. ในด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ในเรื่องเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานและเรื่องอื่น และสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงาน ผู้บริหารควรหาโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถตามบทบาทอย่างเต็มที่ และให้การสนับสนุนไม่ว่าจะโดยวาจา หรือการกระทำอื่น ๆ

4. ในด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องมีอิสระในการทำงานและงานที่ได้รับผิดชอบมีลักษณะท้าทายให้อยากปฏิบัติซึ่งพนักงานมีขวัญในระดับปานกลางผู้บริหารควรคงไว้ หรือศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับงานที่จะมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติ ควรเป็นงานที่ไม่จำเจและควรเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีขวัญในการทำงานสูงขึ้น

5. ในด้านความในยอมรับผิดชอบ การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานพิเศษให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานปกติ ผู้บริหารควรจัดให้มีงานลักษณะนี้เพิ่มขึ้นและดูความเหมาะสมเป็นหลักสำคัญ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถเต็มที่ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่า ตนเองมีความสำคัญและจะทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบต่องานสูงขึ้น และส่งผลให้ขวัญในการทำงานสูง

6. ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อหาวิธีการปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีขวัญในการทำงานสูงขึ้น

7. ในด้านความเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ในด้านนี้พนักงานมีขวัญในการทำงานในระดับปานกลาง บริหารควรคงไว้หรือศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนของพนักงาน

ในแต่ละครั้งว่าคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ทำ และเงินเดือนของพนักงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ซึ่งถ้าได้รับการแก้ไขอาจส่งผลให้ขวัญของพนักงานสูงขึ้น

8. ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในเรื่องโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการมีกิจกรรมการมีส่วนร่วมมากขึ้น และให้พนักงานได้มีการพบปะสังสรรค์ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความใกล้ชิด และเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งจะทำให้ขวัญของพนักงานสูงขึ้น

9. ในด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ในเรื่องการโยกย้ายตำแหน่งงานและหน้าที่มีแบบแผนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารควรศึกษารายละเอียดเพื่อปรับปรุงและแก้ไข ซึ่งจะทำให้พนักงานมีขวัญสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการเสริมสร้างขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
2. ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อนโยบายการบริหารงานในอนาคตของบริษัท

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คมสรพร ชวรินทร์. (2532). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม.(การมัธยมศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดรธานี.
- จกกลณี เจริญสุข. (2541). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดรธานี.
- จริยา ภักดีอักษร. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหารวิชาการ และธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดรธานี.
- จุมพล หนิมพานิช. (2533). *องค์การและการจัดการ*. ฝ่ายการพิมพ์สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ฉัตรชัย อรรถนันท์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. พิษณุโลก : แผนกเอกสารการพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- ชัยชาญ ศรีทรง. (2529). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท*. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดรธานี.
- ชัยยศ สันตวงษ์. (2535). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชาญชัย อาจินตสมาจาร. (2524, มีนาคม). "ภาวะผู้นำและขวัญ," *มิตรครู*. 5(23) ; 54 – 55.
- ชาติชาย วัฒนสุขชัย. (2533). *ขวัญในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น*. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. อุดรธานี.
- ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. (2538). *ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดรธานี.
- โชติมา ศรีบัวเอี่ยม. (2541, กรกฎาคม - สิงหาคม). *ดวงดากับงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์*. รายงานสัมพัทธ์ 39(4). อุดรธานี.
- ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. บริษัท. (2543, เมษายน). *รายงานจำนวนพนักงานบริษัทซีเกท*. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- _____. *รายงานจำนวนพนักงานตามตำแหน่งงาน*. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มิถุนายน 2543.
- _____. (2543, กันยายน). *ข้อมูลข่าวสาร*. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- ญาณสังวร, สมเด็จพระ. (2527, 1 ตุลาคม). "บทความ - สารคดีน่ารู้," *ประชาสัมพันธ์*. 7(16) : 10
- เทพพนม เมืองแมนและสรวง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันตวงษ์. (2523). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2535). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2535). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2535). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. (2540). *ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2533, พฤศจิกายน). "หลักบริหารการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาความเข้าใจระหว่างครูกับผู้บริหาร," *วารสารการศึกษา กทม.* 16(2). : 34
- นภตล ลัมสุรัตน์. (2526, กันยายน). "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ," *บิสสิเนสวิค.* 17(21) : 5-12
- นิพนธ์ กีนาวงศ์. (2523). *หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เน็ค.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2520). *จิตวิทยาผู้นำและมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- เป็รื่อง กิจรัตน์. (2536). *การบริหารอุตสาหกรรม : และกระบวนการผลิต*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พงศ์ หรดาล. (2535). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : พิมพ์เน็ค.
- พิริส จันทรเวดิน. (2541, สิงหาคม). "1 ปี เศรษฐกิจไทยยุค ไอ เอ็ม เอฟ," *เอ็นซีพีโฟกัส.* 6 (36) : 10
- ปิฎก โสธร. (2526). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มนูญ ดนวิวัฒนา. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมการบริหารและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : ธีรพงษ์การพิมพ์.
- มะลิ ภูสันติสัมพันธ์. (2533). *ขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศคช) ในเขตภาคเหนือ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2538). *วิธีวิจัยการศึกษา*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง : ม.ป.พ.
- รังสรรค์ หทัยเสรี. (2541, เมษายน-มิถุนายน). "วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจเอเชีย," *จุฬาลงกรณ์รวิวิ* 10(39). : 23
- ราชบัณฑิตยสถาน. สำนักงาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. (2530). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. อุดมศึกษา.
- แรงงาน และสวัสดิการสังคม, กระทรวง. (2542). *สถิติแรงงาน 2541*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิชการพิมพ์ จำกัด. กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2531). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทศิริพร จำกัด.
- วสันต์ ขมสวัสดิ์. (2540). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่กัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. (2519). *ผู้บังคับบัญชา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : หจก.การพิมพ์พระนคร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอ.เอ.พรินต์ติ้งเฮ้าส์.

- วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2538). *ขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา*.
 ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.
- วีรเทพ สุวรรณสว่าง. (2528) *ขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ
 ในจังหวัดภาคใต้*. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. อุดมศึกษา.
- วุฒิชัย จำนง. (2530). *การจูงใจในองค์การธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ศิริ ทิวะพันธุ์, พลตรี. (2528). *แนวคิดในการบริหารงานในหน่วยทหาร*. กรุงเทพฯ.
- ศุภชัย วชิรตันพงษ์เมธี. (2528). *ขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบลในเขตการศึกษา 10*.
 ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. อุดมศึกษา.
- สวรงค์ ชุกกลิ่น. (2533). *ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
 จังหวัดนครศรีธรรมราช*. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.
- สงศรี ชมภูวรงค์. (2527). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช*. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อุดมศึกษา.
- สนั่น อินทรประเสริฐ. (2528, สิงหาคม – กันยายน). “ขวัญนั้นสำคัญไฉน,” *จดหมายข่าวสถาบันพัฒนา
 ผู้บริหารการศึกษาระทรวงศึกษาธิการ*. 5 (3) : 3
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2541, กรกฎาคม - สิงหาคม). “ทางรอดเศรษฐกิจไทยกับช่องทาง
 แก้ปัญหาสภาพคล่องของรัฐ,” *วารสารส่งเสริมอุตสาหกรรม*. 7 (41) : 29-30.
- สมคิด บางโม่ง. (2526). “ขวัญ,” *ประชากรศึกษา*. 33(3) : 3-4.
- สมใจ เขียวสด. (2536). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : พิธีการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2521). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2518). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- สมพร คงสกุล. (2531). *ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*.
 ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
 วิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.
- สำนักงานส่งเสริมการลงทุน. (2542., ธันวาคม) “แผนแม่บทอุตสาหกรรม,” *วารสารส่งเสริมการลงทุน*.
 10 (12) : 44
- สีลา สิ้นเคราะห์. (2530). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู.
- สุขุม นิลเชษฐ์. (2519). *ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา*.
 ปรินิพนธ์ กศ.ม.(บรรณารักษศาสตร์) กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร.
 อุดมศึกษา.
- สุชน จุฑาทิพย์. (2515). *ขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ*. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการ
 ศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. อุดมศึกษา.

- สุธรรม สุขสว่าง. (2533). *ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา*.
 ปรินญาณพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, อัดสำเนา.
- สุนทร โคตรท่าน. (2531, ตุลาคม). "ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม," *จุลสารฝ่ายวิจัย มศว.* 1(11). : 17-20
- สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์. (2533). *ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส*. ปรินญาณพนธ์
 กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 สงขลา, อัดสำเนา.
- สุเมธ เดียวอิสระ. (2527). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุพัฒน์ วัชรประทีป. (2541, เมษายน – มิถุนายน). "วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจเอเชีย," *จุฬาลงกรณ์รายวิ*.
 10(39). : 60
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2514). *การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน
 บริหารศาสตร์.
- เสนาะ ดิเฮอร์. (2516). *หลักบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
 _____. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
 _____. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิเฮอร์ และคนอื่น ๆ. (2522). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์.
- อนันต์ สุขกลัด. (2541). *ขวัญของข้าราชการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง*. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
 อัดสำเนา.
- อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ. (2534). *ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอ
 ในการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อัดสำเนา.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
 _____. (2534). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุตสาหกรรมสาร, วารสารส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2541, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). *แนวทางการดำเนินงาน
 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมปีงบประมาณ 2542*. อัดสำเนา.
- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. (2542, พฤศจิกายน). "อุตสาหกรรมแผงวงจรไฟฟ้า : ทิศทางและการลงทุน,"
 วารสารเศรษฐกิจวิเคราะห์. 17 (11). : 20
- อุทัย หิรัญโต. (2520). *ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
 _____. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
 _____. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- เอ็ด สาระภูมิ. (2529). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.

- Books, James Bryan. (1971, May). "Analysis of Community College Faculty Morale and Selected Factors," *Dissertation Abstracts International*. 31(11) : 5744- A.
- Clements, Evelyn. (1983, February) "A Study of The Relationship between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personnel Workers in Community Colleges," *Dissertation Abstracts International*. 43 (8) : 2567 – A.
- Coughlin, Robert J. (1970, March). "Dimension of Teacher Morale," *American Educational Research Journal*. 7(16) : 221.
- Flippo, Edwin B. (1967). *Principles of personnel Administration*. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Folkins, Larry C. (1977, March). "A Study of teacher Morale in Secondary Schools," *Dissertation Abstracts International*. 37(9) : 5483 – A.
- Katz maccoby and Morse. (1963). 1950 Negro, Felix A. *Public Personnel and Administration*. New York : Holt, Rinehart & Winston Inc.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970, Autumn) "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement*. 13(10) : 608 – 610
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*. New York : McGraw – Hill.
- Maslow, A.H. (1984). "A Theory of Human Motivation," quoted in *Edwin B. Flippo. Personnel Management*. New York : McGraw – Hill.
- _____. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Brothers.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New Jersey : D. Van Nostrand Company, Inc.,
- McGregor, Douglas M. (1960). "The Human Side of Enterprise," in *William B. Eddys. Behavioral Science and Manager's Role*. Washington, D.C. : AIAA.
- Negro, Felix A. (1963). *Public Personnel Administration*. New York : Holt, Rhinehart & Winston Tnc.,
- Rempel, Averno, M. and Ralph R. Bentley. (1964, Fall). "The Measurement of teacher Morale a factor Analysis Approach," *Educational and Psychological Measurement*. 3(15) : 631-641
- Sherman, Arthur W. and Harbart J. Chudren. (1968). *Personnel Management*. 3rd ed. New York : Cincinnati, Chicago : South Western Publishing Co.
- Vroom, Vivtor H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons Inc.
- Winer, B. J. (1971). *Statistical Principles in Experimental Design*, 2nd ed. McGraw - hill Book Company.
- Yoder, Dale. (1959). *Personnel principle and Policies*. New York : Prentice – Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบ
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๓๖๐๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๑ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวิทย์ แสนสุข นิตยระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท (เทคโนโลยีประเทศไทย) จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง และ อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์แสงเดือน ทวีสิน รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนากการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท (เทคโนโลยีประเทศไทย) จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุวิทย์ แสนสุข ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มสว โทร. ๕๓๒๖, ๕๖๔๖

ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๗๖๑๐

วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสุวิทย์ แสนสุข นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท (เทคโนโลยีประเทศไทย) จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง และ อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์อนุสรณ์ อรรถศิริ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท (เทคโนโลยีประเทศไทย) จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุวิทย์ แสนสุข ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๓๖๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏพระนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวิทย์ แสนสุข นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท (เทคโนโลยีประเทศไทย) จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง และ อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท (เทคโนโลยีประเทศไทย) จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุวิทย์ แสนสุข ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕



ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๓๖๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคอนเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวิทย์ แสนสุข นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท (เทคโนโลยีประเทศไทย) จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง และ อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์เจนวิทย์ ครองตน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท (เทคโนโลยีประเทศไทย) จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุวิทย์ แสนสุข ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕



ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๓๒๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการแผนกควบคุมกระบวนการผลิต บริษัท ซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวิทย์ แสนสุข นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท (เทคโนโลยีประเทศไทย) จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง และ อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายวรวิทย์ นาควัฒนานุกูล วิศวกรโรงงานระดับ ๕ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท (เทคโนโลยีประเทศไทย) จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุวิทย์ แสนสุข ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕

ที่ ทม ๑๐๑๒/๓๘๖๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ประธาน บริษัท ซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวิทย์ แสนสุข นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง และ อาจารย์ ดร.ไพรัช วงษ์ยุทธไกร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พนักงาน บริษัท ซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานเทพารักษ์ โรงงานเวลโกรว์ และโรงงานโคราช ตอบแบบสอบถามศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๓

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุวิทย์ แสนสุข ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๖

โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕

ภาคผนวก ข
คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>		
1	ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์	5.40
2	ความสำเร็จในการทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเป็นอย่างดี	3.90
3	รู้สึกว่าการที่ทำส่งผลให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้ามากขึ้น	9.39
4	มีโอกาใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	7.80
5	ยินดีที่จะรับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ	4.40
6	คิดว่าประสบความสำเร็จในอาชีพที่ทำ	5.17
7	รู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	5.14
8	ผู้บริหารและหัวหน้างานเชื่อถือความสำเร็จในงาน	7.11
9	มีความมั่นใจว่างานที่ทำนั้นจะต้องสำเร็จภายในกำหนด	8.57
10	หน่วยงานเห็นว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	6.78
<u>ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน</u>		
1	มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน	4.64
2	สามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงาน	5.89
3	เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	7.33
4	มีความอบอุ่นใจ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	6.89
5	เพื่อนและหัวหน้างานให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	9.83
6	เพื่อนและหัวหน้างานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานและเรื่องอื่น ๆ	7.44
7	หัวหน้างานได้มอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ	5.55
8	มีความรู้สึกยินดีเมื่อได้ยินผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ดี	5.06
9	ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	7.60
10	ความรู้ความสามารถได้รับการยกย่องเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	4.99
<u>ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ</u>		
1	งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	8.50
2	มีอิสระในการทำงาน	7.98
3	งานที่รับผิดชอบมีลักษณะท้าทายให้อยากปฏิบัติ	5.17
4	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	4.79
5	มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติซึ่งตรงตามตำแหน่งงานและความสามารถ	7.98
6	ปริมาณงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.59
7	การจัดสรร หรือบริหารเวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	4.89

ข้อ	ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
8	ภูมิใจต่องานที่ได้ปฏิบัติ	5.91
9	งานที่ได้รับการมอบหมายมีความสำคัญต่อตนเอง และหน่วยงาน	5.30
10	งานที่ได้รับการมอบหมายเป็นพิเศษมีส่วนช่วยส่งเสริมความสามารถ	3.72
	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>	
1	หน้าที่ และความรับผิดชอบได้กำหนดไว้ชัดเจน	5.61
2	เข้าใจหน้าที่และบทบาทของตัวเอง	3.56
3	มีอิสระต่อการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับการมอบหมาย	7.14
4	การได้รับการมอบหมายงานพิเศษให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานปกติมีความสำคัญ	6.32
5	พยายามที่จะริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อหน่วยงาน	5.03
6	คิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมายให้ดีที่สุด	7.60
7	มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	4.60
8	สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงาน	4.12
9	พยายามหาวิธีการ ในการปรับปรุง และแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น	5.78
10	พยายามทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ	5.10
	<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</u>	
1	มีโอกาสดำเนินการของงานพัฒนาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.99
2	หัวหน้าสนับสนุนให้ทำงานสำคัญ และมีโอกาสก้าวหน้า	7.13
3	ได้รับการสนับสนุนในด้านการอบรมดูงานในประเทศและต่างประเทศ	4.69
4	ระบบการบริหารของบริษัท ในปัจจุบันเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	6.00
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นไปตามลำดับของสายงานการบังคับบัญชา	6.97
6	ได้รับการสนับสนุนให้รับการศึกษาต่อ	8.60
7	มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน	8.84
8	มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อันเนื่องมาจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	6.81
9	ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	7.64
10	งานที่ทำในขณะนี้ทำให้ท่านมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	9.92
	<u>ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ</u>	
1	คิดว่าเงินเดือน และรายได้พิเศษที่ได้รับในปัจจุบันคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	2.98
2	ได้รับบริการด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์ เช่น ค่ารถ ค่ารักษาพยาบาล เงินปันผล โบนัส ชดพนักงงาน ตามสิทธิที่มีอยู่	8.84

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
3	คิดว่าเงินเดือนประจำ และรายได้พิเศษอื่น ๆ เพียงพอที่จะช่วยให้มาตรฐานการดำรงชีพดีขึ้น	3.85
4	เงินเดือนพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.67
5	พอใจกับรายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	5.06
6	คิดว่าสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลกระทบต่อบริษัท	6.54
7	กรณีที่บริษัทได้หยุดการผลิตเป็นระยะ ๆ ส่งผลต่อรายได้และการดำรงชีพ	6.78
8	การทำงานล่วงเวลามีความจำเป็น	6.96
9	การปรับเงินเดือนในแต่ละครั้งคุ้มค่างกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	5.96
10	พึงพอใจกับเงินเดือนประจำ ในตำแหน่งปัจจุบันที่ได้รับ	3.61
	<u>ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา</u>	
1	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4.36
2	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานที่ได้รับการขอร้องได้ให้ความช่วยเหลือ	6.61
3	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้ช่วยเหลือแนะนำ และให้คำปรึกษาในหน้าที่การงาน	7.33
4	ผู้บังคับบัญชามีการประสานสัมพันธ์อันดีในเรื่องส่วนตัว และหน้าที่การงาน	5.54
5	ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	5.78
6	ผู้บังคับบัญชาคอยเอาใจใส่ และช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ	4.31
7	ในหน่วยงานมีความสามัคคี รักใคร่ปรองดองกัน	6.15
8	มีโอกาสดำเนินกิจกรรมสังสรรค์ กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง	7.06
9	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่ายและเป็นกันเอง	5.46
10	ในหน่วยงานมีความขัดแย้ง ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	8.06
	<u>ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ</u>	
1	ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกัน ด้านความมั่นคงต่ออาชีพ	4.21
2	อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงสามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้	3.85
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่า และความสำคัญ	8.05
4	ผู้บริหารให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมาย	4.22
5	การโยกย้ายตำแหน่งงานและหน้าที่ มีแบบแผนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	5.23
6	ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม	6.62
7	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอ	5.88
8	พอใจ เต็มใจ และมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.81
9	ได้รับความปลอดภัยจากการเดินทางไปปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในโรงงาน	9.39
10	ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ครบถ้วน และทันตามความจำเป็น	9.26

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ของนายสุวิทย์ แสนสุข นิสิตปริญญาโท สาขาอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2. แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 80 ข้อ โดยจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
3. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
6. ด้านความรู้สึกต่อรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
8. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา ข้อเสนอแนะ ความต้องการและสิ่งที่ควรปรับปรุง

3. ขอให้ท่านตอบคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน
4. แบบสอบถามฉบับนี้ถือเป็นความลับและจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ท่าน
5. เมื่อท่านตอบคำถามครบทุกข้อแล้ว โปรดส่งแบบสอบถามฉบับนี้คืนให้กับ คุณสุวิทย์ แสนสุข หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป
6. ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในวงเล็บ () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. ระดับการศึกษา
 - () ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.
 - () อนุปริญญา หรือปวส.
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส
 - () โสด
 - () สมรส
 - () หย่า หรือหม้าย
5. ประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด _____ ปี
6. ตำแหน่งงาน
 - () ผู้จัดการแผนก
 - () วิศวกร
 - () หัวหน้างาน
 - () ช่างเทคนิค
 - () ผู้ฝึกสอน
 - () เลขานุการ
 - () พนักงานปฏิบัติการ
7. สถานที่ทำงาน
 - () บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานเทพารักษ์
 - () บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานเวลโกรว์
 - () บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานโคราช

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาเลือกคำตอบสำหรับข้อความนั้น โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.	ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์					
2.	ความสำเร็จในการทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเป็นอย่างดี					
3.	รู้สึกว่างานที่ทำส่งผลให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้ามากขึ้น					
4.	มีโอกาสนำความรู้ความสามารถเติมเต็มในการปฏิบัติงาน					
5.	ยินดีที่จะรับการมอบหมายงานซึ่งยาก และท้าทายความสามารถ					
6.	คิดว่าประสบความสำเร็จในอาชีพที่ทำ					
7.	รู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
8.	ผู้บริหารและหัวหน้างานเชื่อถือความสำเร็จในงาน					
9.	มีความมั่นใจว่างานที่ทำนั้นจะต้องสำเร็จภายในกำหนด					
10.	หน่วยงานเห็นว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
	2. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
1.	มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน					
2.	สามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงาน					
3.	เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					

ข้อ	ข้อวิญในการทำงานของพนักงานบริษัท	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	มีความอบอุ่นใจ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
5.	เพื่อนและหัวหน้างานให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน					
6.	เพื่อนและหัวหน้างานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานและเรื่องอื่น ๆ					
7.	หัวหน้างานได้มอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ					
8.	มีความรู้สึกยินดีเมื่อได้ยินผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ดี					
9.	ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
10.	ความรู้ความสามารถได้รับการยกย่องเชิดชูจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน					
	3. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ					
1.	งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
2.	มีอิสระในการทำงาน					
3.	งานที่รับผิดชอบมีลักษณะท้าทายให้อยากปฏิบัติ					
4.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์					
5.	มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติซึ่งตรงตามตำแหน่งงานและความสามารถ					
6.	ปริมาณงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
7.	การจัดสรร หรือบริหารเวลาปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม					
8.	ภูมิใจต่องานที่ได้ปฏิบัติ					
9.	งานที่ได้รับการมอบหมายมีความสำคัญต่อตนเอง และหน่วยงาน					
10.	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษมีส่วนช่วยส่งเสริมความสามารถ					

ข้อ	ขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	4. ด้านความรับผิดชอบ					
1.	หน้าที่ และความรับผิดชอบได้กำหนดไว้ชัดเจน					
2.	เข้าใจหน้าที่และบทบาทของตัวเอง					
3.	มีอิสระต่อการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.	การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานปกติมีความสำคัญ					
5.	พยายามที่จะริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
6.	คิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด					
7.	มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
8.	สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงาน					
9.	พยายามหาวิธีการ ในการปรับปรุง และแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น					
10.	พยายามทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ					
	5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
1.	มีโอกาสดำเนินการความรู้ของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
2.	หัวหน้าสนับสนุนให้ทำงานสำคัญ และมีโอกาสก้าวหน้า					
3.	ได้รับการสนับสนุนในด้านการอบรมดูงานในประเทศและต่างประเทศ					
4.	ระบบการบริหารของบริษัท ในปัจจุบันเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
5.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นไปตามลำดับของสายงานการบังคับบัญชา					
6.	ได้รับการสนับสนุนให้รับการศึกษาต่อ					
7.	มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อวิญในการทำงานของพนักงานบริษัท	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อันเนื่อง					
9.	มาจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา					
10.	ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา					
	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ					
	งานที่ทำในขณะนี้ทำให้ท่านมีโอกาส					
	ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
	6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน					
	<u>และสวัสดิการต่าง ๆ</u>					
1.	คิดว่าเงินเดือน และรายได้พิเศษที่ได้รับ					
	ในปัจจุบันคุ้มค่างกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่					
2.	ได้รับบริการด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์					
	เช่น ค่ารถ ค่ารักษาพยาบาล เงินปันผล					
	โบนัส ชดเชยงาน ตามสิทธิที่มีอยู่					
3.	คิดว่าเงินเดือนประจำ และรายได้พิเศษ					
	อื่น ๆ เพียงพอที่จะช่วยให้มาตรฐาน					
	การดำรงชีพดีขึ้น					
4.	เงินเดือนพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
5.	พอใจกับรายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
6.	คิดว่าสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลกระทบต่อ					
	บริษัท					
7.	กรณีที่บริษัทได้หยุดการผลิตเป็นระยะ ๆ					
	ส่งผลกระทบต่อรายได้และการดำรงชีพ					
8.	การทำงานล่วงเวลามีความจำเป็น					
9.	การปรับเงินเดือนในแต่ละครั้งคุ้มค่างกับ					
	ปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
10.	พึงพอใจกับเงินเดือนประจำ ในตำแหน่ง					
	ปัจจุบันที่ได้รับ					
	7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ					
	<u>ผู้บังคับบัญชา</u>					
1.	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้					
	บังคับบัญชา					
2.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน					
	ที่ได้รับการขอร้อง ได้ให้ความช่วยเหลือ					

ข้อ	ขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้ช่วยเหลือแนะนำ และให้คำปรึกษาในหน้าที่การงาน					
4.	ผู้บังคับบัญชามีการประสานสัมพันธ์อันดีในเรื่องส่วนตัว และหน้าที่การงาน					
5.	ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา					
6.	ผู้บังคับบัญชาคอยเอาใจใส่ และช่วยเหลือเหลือในเรื่องต่าง ๆ					
7.	ในหน่วยงานมีความสามัคคี รักใคร่ปรองดองกัน					
8.	มีโอกาสดำเนินการร่วมกับกิจกรรมสังคม กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง					
9.	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย และเป็นกันเอง					
10.	ในหน่วยงานมีความขัดแย้ง ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
	8. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ					
1.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกัน ด้านความมั่นคงต่ออาชีพ					
2.	อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงสามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้					
3.	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่า และความสำคัญ					
4.	ผู้บริหารให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมาย					
5.	การโยกย้ายตำแหน่งงานและหน้าที่ มีแบบแผนที่เหมาะสม และเป็นธรรม					
6.	ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม					
7.	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอ					
8.	พอใจ เต็มใจ และมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	ขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	ได้รับความปลอดภัยจากการเดินทาง					
	ไปปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในโรงงาน					
10.	ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ครบถ้วน และ					
	ทันตามความจำเป็น					

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โปรดแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน ตามที่ท่านเห็นสมควรในเรื่องต่อไปนี้

1. เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานต้องการสิ่งใดเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

2. ต้องการให้ปรับปรุงสิ่งใด

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์แสงเดือน ทวีสิน | รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาการสอน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าบางมด
กรุงเทพ |
| 2. อาจารย์อนุสรณ์ อรรถศิริ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน กรุงเทพ |
| 3. อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์ | สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพ |
| 4. อาจารย์เจนวิทย์ ครองตน | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายส่งเสริมกิจการนักศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง กรุงเทพ |
| 5. นายวรวิทย์ นาควัฒนานุกูล | วิศวกรอาวุโส ฝ่ายกระบวนการผลิต บริษัท ซีเกท
เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานเทพารักษ์
สมุทรปราการ |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายสุวิทย์ ชื่อสกุล แสนสุข

เกิดวันที่ 11 เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2507

สถานที่เกิด 5 หมู่ 2 ตำบลดอนนางหงส์ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 48110

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 938/850 ถนนเทพารักษ์ ตำบลสำโรงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

สถานที่ทำงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานเทพารักษ์ สมุทรปราการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522 ป.6 โรงเรียนวัดบึงเหล็ก (ราชานุเคราะห์)

พ.ศ. 2524 ม.3 โรงเรียนวัดบึงเหล็ก (ราชานุเคราะห์)

พ.ศ. 2527 ปว.ช วิทยาลัยเทคนิคนครพนม

พ.ศ. 2529 ปว.ส วิทยาลัยเทคนิคนครพนม

พ.ศ. 2537 วท.บ วิทยาลัยครูพระนคร

พ.ศ. 2544 กศ.ม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร