



BE036

ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด  
จังหวัดนครราชสีมา

Morale and motivation in the work of the company employees. K.T.M. Steel  
Co., Ltd., Nakhon Ratchasima

ดร.พิชัย สารภักดิ์<sup>1</sup>

วรรณพร สารภักดิ์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อศึกษาหาข้อเสนอแนะ อุปสรรค ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อเสนอแนวทางการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ใช้แบบสอบถามรวบรวม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ (t-test) และค่า F-test วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวทางเดียว แบบ One way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.70 มีอายุ 30 ปีลงไปคิดเป็นร้อยละ 36.80 การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00 กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน เป็นเจ้าหน้าที่ของบริษัทคิดเป็นร้อยละ 17.60 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.35$ ) ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.38$ ) เท่ากันรองลงมา ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.36$ ) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.33$ ) ด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\bar{X}=4.32$ ) และลำดับสุดท้ายความมั่นคงและโอกาส ( $\bar{X}=4.30$ ) ตามลำดับ

<sup>1</sup> คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์

<sup>2</sup> มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่การศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบสมมติฐานค่าที (t-test แบบ Independent test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

**คำสำคัญ :** ขวัญ, กำลังใจ, การปฏิบัติงานของพนักงาน

## Abstract

The purpose of the study were 1. to study basic information and to compare the opinions of employees towards the morale and motivation of the employees of the company. K.T.M. Steel Co., Ltd., Nakhon Ratchasima by sex, age, education, current job position experience in work 2. to study suggestions, obstacles, problems and solutions to propose ways to create morale and motivation in the work of the company's employees. K. T.M. Steel Co., Ltd., Nakhon Ratchasima. The sample size was 136 persons. The sampling method was random sampling (Accidental Sampling). Statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. t-test and F-test One-way ANOVA

### The research results:

The respondents who answered the questionnaires were female (50.70%) were 30 years old and (36.80%) Bachelor's Degree (50.00%). The sample has current job position. As a company officer (17.60%) have experience in operating from 7 to 9 years, and (23.50%) respectively.

Analysis of morale and motivation in employees of K.T.M. Steel Co., Ltd., found that the overall level was high ( $\bar{X}=4.35$ ). Relative to supervisors and colleagues ( $\bar{X}=4.38$ ).



The physical and mental health of the workers ( $\bar{X}=4.36$ ), the working condition ( $\bar{X}=4.33$ ), the income and welfare ( $\bar{X}=4.32$ ), and the final security and chance ( $\bar{X}=4.30$ ), respectively.

A comparative analysis of Morale and Motivation in Work Performance of Employees of K.T.M. Steel Co., Ltd., Nakhon Ratchasima Province by Gender, Age, Education Level Current job vacancies and Work experience are at the highest level. The highest education in the bachelor degree. The outside is on a very high level on all sides.

Analysis of hypothesis testing and job motivation of employees of K.T.M Steel Co., Ltd., Nakhon Ratchasima Province by sex, by t-test. There was statistically significant difference at the 0.05 level of confidence and analysis of the hypothesis testing and job motivation of employees of K.T.M Steel Co., Ltd., Nakhon Ratchasima Province. Classification by age of education Current job title and Work experience. One-way analysis of variance (F-test One-way ANOVA) was statistically significant at the confidence level of 0.05.

**Keywords:** Morale, Motivation, Employee performance.

## บทนำ

การบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบันนี้มีความสำคัญต่อหน่วยงานในการปฏิบัติงานในทุกองค์การเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหน่วยงานทุกแห่งจะต้องสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจของบุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในที่สุด จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ขวัญและกำลังใจของคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญกำลังใจที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ ซึ่งเป็นแรงจูงใจของบุคคลทำงานด้วยความ

กระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในที่สุด จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ขวัญและกำลังใจของคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญกำลังใจที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์การเพราะช่วยให้ก่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ ทางการศึกษาได้เข้ามายอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหารที่สำคัญที่สุด คือ คนที่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จหรือเกิดความล้มเหลว หน่วยงานใดก็ตามถ้ามีการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีตลอดทั้งการมีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงต้องอยู่ในระเบียบวินัย และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร การให้กำลังใจกับผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิดความสนใจในงานที่ปฏิบัติ มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลที่จะเกิดขึ้นในองค์กร การที่จะทำให้พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานของพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานต่างๆในบริษัท จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานซึ่งเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจหรือมีขวัญกำลังใจในการทำงานทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในที่สุดจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ขวัญและกำลังใจของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญและกำลังใจที่ดีสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาขององค์กร เพราะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดคือคนเพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลวมีประสิทธิภาพสูงหรือต่อบุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมเช่นมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงานอยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับมีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่มุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและส่งเสริมให้ทุกคนร่วมกันทำงานด้วยความสำเร็จสัมฤทธิ์มีความพึงพอใจโดยแต่ละบุคคลมีความมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้าและมีความพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธ์ภาพอันดีมาระหว่างกันและมีความมุ่งหวังที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยการที่องค์กรได้สร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกำลังใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่งเพราะขวัญและกำลังใจดี ย่อมก่อให้เกิดการเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นขวัญกำลังใจจึงเป็นหัวใจของการบริหารงานองค์กรใดที่มีบุคคลที่มีขวัญและแรงจูงใจดีก็ย่อมสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานได้ขวัญและกำลังใจยังก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กรมีความเข้าใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรมีความคิดริเริ่มที่พัฒนากิจการงานให้ดีขึ้นมีความเชื่อมั่นและภักดีต่อองค์กร ให้องค์กรมีความเข้มแข็งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ ดังนั้นเรื่องขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากปัจจุบันจะมีพนักงานมีพฤติกรรมไม่ชอบการทำงานไม่ชอบเพื่อนร่วมงานทำงานไม่ทันเวลาทำให้เกิดแตกแยกในองค์กรฉะนั้นขวัญและแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติและการปฏิบัติงานของพนักงานใน



องค์กรเพราะจะทำให้พนักงานเกิดวิธีปฏิบัติที่ทุกคนร่วมกันยึดถือความสำเร็จขององค์กรอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของตนเองและเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรแตกต่างกันไปขวัญและแรงจูงใจจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่จะกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญและแรงจูงใจจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างผู้ปฏิบัติและองค์กรด้วย ดังนั้นขวัญและแรงจูงใจจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจะทำให้ได้ทราบข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาปรับปรุงและนำไปสู่แนวทางในการบำรุงขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและวางแผนปรับปรุงคุณภาพการทำงานของพนักงานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของพนักงานที่มีต่อขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาหาข้อเสนอแนะปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา

### สมมติฐานในการวิจัย

พนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมาที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท แตกต่างกัน

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรโดยมีการกำหนดการศึกษาตัวแปรต่างๆ เป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของพนักงานของบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัดที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้สวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

### แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

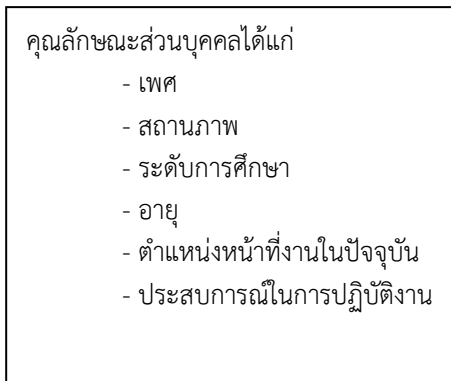
บริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา  
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา  
ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท

เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ศึกษา  
จากกรอบแนวคิดของ พัชรี คงดี (2556 : 50)  
ได้นำมาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม สามารถสรุป  
กรอบแนวความคิด (Conceptual Framework)  
ได้ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ



### ตัวแปรตาม

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้มาจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำรา งานวิจัยวิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ จากหอสมุดวิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์ และจากอินเทอร์เน็ต

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 210คน

2. กลุ่มตัวอย่าง มีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, 1970: 608-609) (ยุทธ ไทยวรรณ, 2544 : 55) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 136 ชุด

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากการสร้างแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) บุญชม ศรีสะอาด. (2532: 69 – 71) โดยการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะสำรวจรายการทั่วไป (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ 1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2. ความมั่นคงและโอกาส 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านรายได้และสวัสดิการ 5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 6. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด(Open - ended)เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

### การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ศึกษาหลักการและทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานของบริษัทเวอร์เท็กซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 30 คนเพื่อหาความเที่ยงตรง (Reliability) โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์อิอัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์อิอัลฟา เท่ากับ 0.92นำมาแก้ไขปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถาม

ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ในการวิจัยครั้งนี้โดยมีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมาโดยการนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องได้รับกลับคืนจำนวน 136 ชุด

### การประมวลผลข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้โดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย โดยการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปรแล้วนำมาคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย/มัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean =  $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation = S.D.) ค่าที(t-test) แบบ Independent test และค่า F-test วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance) แบบ One-way ANOVA

### ผลการวิจัย

1. การศึกษาเรื่องขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.70 มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 36.80 การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00



กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน เป็น  
เจ้าหน้าที่ของบริษัทคิดเป็นร้อยละ 17.60  
มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 – 9 ปี  
คิดเป็นร้อยละ 23.50 ตามลำดับ

2. วิเคราะห์ขวัญและแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด  
จังหวัดนครราชสีมา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean)  
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)  
จากแบบสำรวจการศึกษาขวัญและแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด  
จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมและราย  
ด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.35$ ) ถ้าพิจารณาเป็น  
รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ลำดับแรก  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้าน  
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.38$ ) เท่ากัน  
ลำดับที่ 3 รองลงมา ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจ  
ของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.36$ ) ลำดับที่ 4 ด้านสภาพ  
การปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.33$ ) ลำดับที่ 5 ด้านรายได้  
และสวัสดิการ ( $\bar{X}=4.32$ ) และลำดับสุดท้ายความ  
มั่นคงและโอกาส ( $\bar{X}=4.30$ ) ตามลำดับ ซึ่งมี  
รายละเอียดดัง

2.1 ด้านความสัมพันธ์กับ  
ผู้บังคับบัญชา พบว่าโดยภาพรวมด้าน  
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X}=4.38$ ) ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ลำดับที่ 1  
ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีใน  
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.75$ )  
รองลงมาอยู่ในระดับมากทุกข้อได้แก่ลำดับที่ 2  
ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทาง  
ปฏิบัติร่วมกันและผู้บังคับบัญชามีการควบคุมใน

การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด  
และครบถ้วน ( $\bar{X}=4.38$ ) เท่ากัน ลำดับที่ 4  
ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานและ  
ผลประโยชน์ต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม ( $\bar{X}=4.21$ )  
และลำดับสุดท้ายผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้มี  
ความก้าวหน้าในการทำงานทางวิชาการและด้าน  
อื่น ๆ ( $\bar{X}=4.18$ ) ตามลำดับ

2.2 ด้านความมั่นคงและโอกาสโดย  
ภาพรวมรายข้ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.30$ ) และถ้า  
พิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อได้แก่  
ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานมีความมั่นคงตนเองและ  
สามารถทำงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย  
( $\bar{X}=4.33$ ) ลำดับที่ 2 มีสวัสดิการช่วยเหลือเมื่อ  
ประสบกับอุบัติเหตุต่าง ๆ ในทุกกรณี ( $\bar{X}=4.31$ )  
ลำดับที่ 3 มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้  
ความสามารถของตัวเอง ( $\bar{X}=4.30$ ) ลำดับที่ 4  
งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและมีชื่อเสียงเป็นที่  
ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.29$ )  
และลำดับสุดท้ายการปฏิบัติงานในองค์กรมีความ  
มั่นคงในอาชีพและความมั่นคงในชีวิตการทำงาน  
( $\bar{X}=4.26$ ) ตามลำดับ

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.38$ ) ถ้า  
พิจารณาเป็นรายข้ออยู่ใน ระดับมากทุกข้อ ได้แก่  
ลำดับที่ 1 พนักงานในหน่วยงานทุกคนได้รับการ  
ยอมรับและมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน  
( $\bar{X}=4.47$ ) รองลงมาลำดับที่ 2 พนักงานทุกคนใน  
หน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน  
ได้อย่างเป็นกันเอง ( $\bar{X}=4.45$ ) ลำดับที่ 3 การมี  
อัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อกันของพนักงานทุกคนใน  
องค์กร ( $\bar{X}=4.33$ ) ลำดับที่ 4 เมื่อประสบกับ





ปัญหาในการทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ๆ ( $\bar{X}=4.31$ ) และลำดับสุดท้ายที่ 5 พนักงานในหน่วยงานทุกคนได้รับการยอมรับและมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}=4.30$ ) ตามลำดับ

2.4 ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.32$ ) ถ้าพิจารณาเป็นรายชื่อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ลำดับที่1ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่งงาน ( $\bar{X}=4.40$ ) ลำดับที่ 2 ได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับระดับการศึกษา ( $\bar{X}=4.37$ ) ลำดับที่ 3มีความพึงพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=4.30$ ) ลำดับที่ 4 ได้ค่าตอบแทนต่อการดำรงชีพในภาวะการณปัจจุบันอย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=4.28$ ) ลำดับที่ 5 สามารถพึ่งพาอาศัยสวัสดิการในหน่วยงานเมื่อได้รับความเดือดร้อน ( $\bar{X}=4.24$ ) ตามลำดับ

2.5 ด้านสภาพการปฏิบัติงานพบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.33$ ) และถ้าพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ลำดับที่1จำนวนพนักงานในองค์กรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=4.41$ ) ลำดับที่ 2 บรรยากาศในองค์กรมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ช่วยส่งเสริมการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=4.36$ ) ลำดับที่ 3 มีวัสดุอุปกรณ์ในองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=4.35$ ) ลำดับที่ 4 องค์กรมีการมอบหมายงานพิเศษให้พนักงานทำในวันหยุดอย่างเหมาะสมเพียงพอ ( $\bar{X}=4.30$ ) และลำดับสุดท้ายมีปริมาณงานที่เหมาะสมและ

สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ( $\bar{X}=4.24$ ) ตามลำดับ

2.6 ด้านสุขภาพกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.36$ ) ถ้าพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ลำดับที่1 มีความสุขในการทำงานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=4.41$ ) ลำดับที่ 2มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในการในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในแต่ละวัน ( $\bar{X}=4.36$ ) ลำดับที่ 3 ได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X}=4.35$ ) ลำดับที่ 4 มีความยินดีที่จะอยู่ในองค์กรในหน่วยงานแห่งนี้ตามตำแหน่งอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ ( $\bar{X}=3.34$ ) และลำดับสุดท้ายได้รับการส่งเสริมในเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ( $\bar{X}=4.32$ ) ตามลำดับ

2.7 เป็นการรวมทุกด้านและทุกข้อที่นำมาเรียงรวมกันจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.35$ ) ถ้าพิจารณาเป็นรายชื่อ ทุกองค์การประกอบแสดงว่า แบบสำรวจการศึกษาขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีส จำกัด จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่เรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ลำดับแรก คือผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.75$ ) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยลำดับที่ 2 คือพนักงานทุกคนในหน่วยงานมีความร่วมมือใน

การปฏิบัติงานช่วยเหลือกันและกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=4.47$ ) ลำดับที่ 3 พนักงานทุกคนในหน่วยงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานช่วยเหลือกันและกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=4.45$ ) ด้านสุขภาพกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยและเรียงจากค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดไปหามากที่สุดมีดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ลำดับแรกได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานทางวิชาการและด้านอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.18$ ) ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานและผลประโยชน์ต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม ( $\bar{X}=4.21$ ) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ลำดับที่ 3 ได้แก่มีปริมาณงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน และสามารถพึงพาอาศัยสวัสดิการในหน่วยงานเมื่อได้รับความเดือดร้อน ( $\bar{X}=4.24$ ) ตามลำดับ

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่การศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี นอกนั้นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

4. วิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศโดยการทดสอบสมมติฐานค่าที (t-test แบบIndependent test) และวิเคราะห์การเปรียบเทียบขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยใช้การพิสูจน์ความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe)

4.1 วิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเรื่องขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตาม เพศโดยการทดสอบสมมติฐานค่าที (t-test แบบIndependent test) พบว่ามีความ แตกต่างกัน ( $P=0.526>0.05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับตามความเชื่อมั่น 0.05

4.2 วิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเรื่องขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ด้วยการวิเคราะห์การศึกษาวัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงานในปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยใช้การพิสูจน์ความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe)

4.2.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่จำแนกตามอายุที่มีต่อขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา กับข้อมูลพื้นฐาน ด้านอายุ ที่ต่างกันมีผลต่อขวัญและ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีความแตกต่างกัน ( $P=0.112>0.05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

4.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีต่อขวัญและแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา กับข้อมูลพื้นฐาน ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีความแตกต่างกัน ( $P=0.065>0.05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

4.2.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบันที่มีต่อขวัญและแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา กับข้อมูลพื้นฐาน ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันที่ต่างกันมีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีความแตกต่างกัน ( $P=0.163>0.05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

4.2.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อขวัญและแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา กับข้อมูลพื้นฐาน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีความ

แตกต่างกัน ( $P=0.098>0.05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

สรุปวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเรื่องขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ด้วยการวิเคราะห์การศึกษาขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ทุกด้าน

5. ผลการศึกษาจากข้อเสนอแนะจากการศึกษาเรื่องขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา มีข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาคือ

5.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้แก่ควรมีจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกคน และ ควรจัดให้มีกล่องแสดงความคิดเห็นจากพนักงานในบริษัท

5.2 ความมั่นคงและโอกาสได้แก่ควรมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถของพนักงานในเวลาที่เหมาะสม

5.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้แก่ ควรให้มีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อละลายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานในบริษัท ควรจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมมิตรสัมพันธ์ เช่น กีฬาสามสัมพันธ์กับหน่วยงานฝ่ายต่าง ๆ



ในบริษัท ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้กับหัวหน้างานและพนักงานในระดับต่างๆ และควรจัดให้มีกล่องแสดงความคิดเห็นจากพนักงานในบริษัท

5.4 ด้านรายได้และสวัสดิการได้แก่ ควรมีการศึกษาบริษัทข้างเคียงในด้านการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานเพื่อนำมาใช้ในการปรับสวัสดิการต่างๆ ให้เท่าเทียมบริษัทอื่นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในบริษัท

5.5 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรจัดให้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกหน่วยงานในบริษัทฯ และ ควรจัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ควรจัดหาบอร์ดเพื่อใช้ในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในบริษัท

5.6 ด้านสุขภาพกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานควรให้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอให้กับพนักงานก่อนเริ่มงาน ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ เรื่อง สุขภาพแก่พนักงานแก่พนักงานทุกคนในหน่วยงานและควรมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน โดยเพิ่มรายการตรวจให้มากขึ้น

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.70 มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 36.80 การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00 กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน เป็น

เจ้าหน้าที่ของบริษัทคิดเป็นร้อยละ 17.60 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50 การวิเคราะห์ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา จากแบบสำรวจการศึกษาขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันและผู้บังคับบัญชามีการควบคุมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานและผลประโยชน์ต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานทางวิชาการและด้านอื่น ๆ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้แก่พนักงานในหน่วยงานทุกคนได้รับการยอมรับและมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน พนักงานทุกคนในหน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันได้อย่างเป็นกันเองการมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อกันของพนักงานทุกคนในองค์กรเมื่อประสบกับปัญหาในการทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ๆ และพนักงานในหน่วยงานทุกคนได้รับการยอมรับและมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ การมีความสุขในการทำงานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายมีความกระตือรือร้น เอา



ใจใส่ในการในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในแต่ละวัน ได้รับ คำชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จมีความ ยินดีที่จะอยู่ในองค์กรในหน่วยงานแห่งนี้ตาม ตำแหน่งอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ และได้รับการ ส่งเสริมในเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ เสมอ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่จำนวน พนักงานในองค์กรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายบรรยากาศในองค์กรมีความ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ช่วย ส่งเสริมการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีวัตถุประสงค์ใน องค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ องค์กรมีการมอบหมายงานพิเศษให้พนักงานทำใน วันหยุดอย่างเหมาะสมเพียงพอและลำดับสุดท้ายมี ปริมาณงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับชั่วโมง การทำงานในแต่ละวันด้านรายได้และสวัสดิการ ได้แก่การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ ตำแหน่งงาน การได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับ ระดับการศึกษาการมีความพึงพอใจที่ได้รับ ค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย การ ได้ค่าตอบแทนต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน อย่างเพียงพอและสามารถพึ่งพาอาศัยสวัสดิการใน หน่วยงานเมื่อได้รับความเดือดร้อน และด้านความ มั่นคงและโอกาสได้แก่สถานที่ทำงานมีความมั่นใจ ตนเองและสามารถทำงานในตำแหน่งที่ได้รับ มอบหมาย มีสวัสดิการช่วยเหลือเมื่อประสบกับ อุบัติเหตุต่าง ๆ ในทุกกรณีมีการเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตัวเอง งานที่ทำ เป็นงานที่มีเกียรติและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของ คนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงานใน องค์กรมีความมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงใน

ชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์การทดสอบ สมมติฐานขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัด นครราชสีมาจำแนกตามเพศโดยการทดสอบ สมมติฐานค่าที (t-test)แบบIndependent test พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05และ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงานในปัจจุบันและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติ ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) จำแนกตามอายุ ระดับ การศึกษาตำแหน่งงาน ใน ปัจจุบัน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความ เชื่อมั่น 0.05จากการวิจัย ขวัญและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา โดยสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ พัชรี คงดี. (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ การ วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มี ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษา 2) เพื่อเสนอแนวทางการ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของบุคลากร ที่ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัย คือ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก

ระบบและการศึกษาตาม อัยาศัยจังหวัด นครสวรรค์ 15 อำเภอ จำนวน 207 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยมีผลต่าง นัยสำคัญ น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4-6 ปี คิดเห็นของบุคคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการศึกษาผลแตกต่างเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลากรความคิดเห็นของบุคคลากรที่ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ในขณะเดียวกันพบว่าตัวแปรต้นทางด้านเพศ อายุ

ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานของตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ แนวทางเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัยาศัยจังหวัด นครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรมีความเป็นกลางให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับด้านเวลาความมั่นคงและโอกาสให้บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถในวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ด้านรายได้และสวัสดิการควรมีค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนด้านสภาพการปฏิบัติงานจัดหาสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ควรพิจารณาปัจจัยภายในมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพปัจจัยภายนอก เช่น ปัญหาครอบครัว เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่วนโรสณา โต้ะนิเต (2550 : 72) ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่า 1. ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัด นครราชสีมา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับ มาก 2. ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติของ



พนักงานบริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัด นครราชสีมาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้าน สถานการณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานที่ตั้งของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์กับคน ใกล้ชิดและการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียนมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้านภูมิภาคนาวุฒิทาง การศึกษารายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามาลา ยูท้องถิ่นและการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบใน โรงเรียน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน

3. ปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลาที่ค้นพบคือ ปัญหาทางด้านความ มั่นคงและความปลอดภัยและปัญหาทางด้าน สวัสดิการ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาและ การนำไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาได้แก่ควรมีจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกคน และ ควร จัดให้มีกล่องแสดงความคิดเห็นจากพนักงานใน บริษัท

1.2 ความมั่นคงและโอกาสได้แก่ ควรมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตาม ความรู้ความสามารถของพนักงานในเวลาที่เหมาะสม

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานได้แก่ ควรให้มีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อละลายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน ในบริษัท ควรจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมมิตรสัมพันธ์ เช่น กีฬาสานสัมพันธ์กับหน่วยงานฝ่ายต่าง ๆ ใน บริษัท ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ให้กับหัวหน้างานและพนักงานใน ระดับต่างๆ และควรจัดให้มีกล่องแสดงความ คิดเห็นจากพนักงานในบริษัท

1.4 ด้านรายได้และสวัสดิการได้แก่ ควรมีการศึกษาบริษัทข้างเคียงในด้านการจัด สวัสดิการให้กับพนักงานเพื่อนำมาใช้ในการปรับ สวัสดิการต่างๆ ให้เท่าเทียมบริษัทอื่นๆเพื่อสร้าง แรงจูงใจให้กับพนักงานในบริษัท

1.5 ด้านประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน ได้แก่ควรจัดให้มีการตรวจสอบ สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกหน่วยงานในบริษัท ฯและ ควรจัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ควรจัดหา บอร์ดเพื่อใช้ในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในบริษัท

1.6 ด้านสุขภาพกายและจิตใจของ ผู้ปฏิบัติงานควรให้มีการออกกำลังกายอย่าง สม่าเสมอให้กับพนักงานก่อนเริ่มงาน ควรจัดให้มี การอบรมให้ความรู้ เรื่อง สุขภาพแก่พนักงานแก่ พนักงานทุกคนในหน่วยงานและควรมีการตรวจ สุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน โดยเพิ่มรายการ ตรวจให้มากขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท



เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด จังหวัดนครราชสีมา  
การศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

1). ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อ  
ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับขวัญและแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของบริษัท

2). ควรศึกษากระบวนการสร้าง  
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน  
บริษัท

3). ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน  
บริษัทของบริษัท

ตามอัศยาศัย จังหวัดนครสวรรค์.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

6. ยุทธ ไกยวรรณ. (2543). **สถิติสำหรับการ  
วิจัย**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือราชภัฏพระ  
นคร.

7. รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **การจูงใจ  
และการเสริมสร้างแรงพุดิกรรมองค์กร,**  
พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร  
จำกัด.

#### บรรณานุกรม

1. ต่วนโรสณา โต๊ะนิแต่. (2550). **ขวัญและ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครู  
ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา.**  
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย.  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต  
ปัตตานี.
2. นพพร พุกกะพันธ์. (2545). **ภาวะผู้นำและ  
การจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปร  
ดักส์.
3. บุญชม ศรีสะอาด. (2532). **การวิจัย  
เบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร :  
สุวีริยสาส์น.
4. ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยา  
การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร :  
พิมพ์ดีจำกัด.
5. พัชรี คงดี. (2550). **ขวัญและกำลังใจใน  
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนัก  
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา**