

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน

ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 95 คน หากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ การหาขนาดตัวอย่างจากประชากรจำนวน 95 คน ด้วยวิธีการคำนวณทางสถิติของ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 77 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือแบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทของสายปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 10 ปัจจัย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด โดยวัดจากพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านความสามัคคี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X_4) และปัจจัยด้านเงินเดือน (X_6) สร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.050 + .015 X_1 + .027 X_2 + .006 X_3 + .361X_4 + .083X_5 + .184X_6 + .024X_7 + .046X_8 + .030X_9 + .087 X_{10}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .030Z_1 + .039Z_2 + .009Z_3 + .505Z_4 + .155Z_5 + .275Z_6 + .036Z_7 + .086Z_8 + .036Z_9 + .141Z_{10}$$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า การสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรมีการปรับปรุงในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ควรมีโบนัสประจำปี จำนวน 24 คน ควรมีสวัสดิการ อาหารกลางวัน จำนวน 9 คน ควรมีการจัดห้องเที่ยวประจำปีให้กับพนักงาน จำนวน 4 คน ควรมีเบียร์เย็น จำนวน 3 คนควรมีวันลาพักร้อนประจำปี จำนวน 2 คน ควรเพิ่มเงินเดือน จำนวน 1 คน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลางและผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านความสามัคคี จากผลดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยในการบริหารงานของบริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด นั้นได้สร้างความภาคภูมิใจให้พนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ได้มีการพัฒนากระบวนการทำงานที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้รู้สึกมั่นคง และยังมี การดำเนินนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และมีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน เพื่อให้ผลิตภัณฑ์และบริการลูกค้ามี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามเป้าหมายของบริษัท เช่น มีการดำเนินการประชุมย่อย เพื่อประเมินผลการทำงานในแต่ละเดือน มีการมอบรางวัลผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น สนับสนุนให้ พนักงานทุกคน ได้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ และให้ทุนการศึกษากับพนักงาน ที่สนใจจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในทุก ๆ ปี และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการ สร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานของ บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด จึงมีขวัญกำลังใจในระดับมาก

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนิต นงนุช (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิคอล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านความสามัคคี

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวชนาญ เดือนจันทร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ผลการศึกษา พบว่า

1.1 ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับสูง โดยพนักงานส่วนใหญ่ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ยินดีให้

ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ด้วยความสมัครใจ พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้องค์การได้เสมอ เพื่อความสำเร็จในงาน สามารถทำงานเป็นกลุ่ม/ทีมได้อย่างราบรื่น มีความรู้สึกภูมิใจและตั้งใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ และมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น

ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและสวัสดิการ

ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรณทิพย์ กาลธยานันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวรรณ หมั่นหัตถ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สถานีอนามัยจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าเพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด มีจำนวน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านเงินเดือน เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเคส ฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กรีนเคส ฟู้ดส์ จำกัด มีการจัดกระบวนการทำงานที่วางโครงสร้างการรับผิดชอบงานในหน้าที่ อย่างเป็นระบบ ความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละสายงาน เพื่อนำความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่มาสู่องค์กรให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเคส ฟู้ดส์ จำกัด

สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115 ; อ้างถึงในจิตติมา วัตตุม. 2542 : 21-23) ได้ระบุไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้น (Motivation) ที่สำคัญ เพื่อเพิ่มความรับผิดชอบให้คนงาน คนงานก็จะทำงานหนักขึ้น นอกจากเพิ่มความรับผิดชอบให้เขามากขึ้นก็ต้องให้ความอิสระเขามากขึ้นด้วย เพราะถ้าผู้บังคับบัญชาคอยตามตรวจสอบอยู่ ก็มิได้หมายความว่าคนงานมีความรับผิดชอบต่องานของเขาอย่างเต็มที่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีล นงนุช (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอล จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอล จำกัด มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.717 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 51.40

2.2 ปัจจัยด้านเงินเดือน มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กรีนเคส ฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้ในภาวะปัจจุบัน การดำรงชีพ หรือค่าครองชีพ ของพนักงานโดยทั่วไปได้มีการปรับเปลี่ยน ในทิศทางที่เพิ่มขึ้น ในทุก ๆ ด้าน และสภาวะเศรษฐกิจก็ฝืดเคืองสินค้าอุปโภค บริโภคมีราคาที่สูงขึ้น มีผลกระทบต่อนักงานที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น ซึ่งการได้รับเงินเดือนในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น เป็นองค์ประกอบหลักสำคัญในการดำรงชีพ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตร้าท์และเซย์เลส (Struass and Sayles. 1960 : 119-121) ที่กล่าวว่า คนทำงานมักจะหาเหตุผลในการทำงานเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ

ทางจิตวิทยาถือว่า เป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนอง ความต้องการได้ทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้จะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจาก รายได้ที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองในระดับสูงขึ้น ได้ด้วย เช่นการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการ ทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นการสนับสนุนพื้นฐาน ทั้งนี้รายได้ในระบบราชการไทย นอกจากเงินเดือนแล้ว ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ อีกเช่น ค่าเช่าบ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

สอดคล้องกับแนวคิดของ สยาม ปิยะนราทร (2541 : 12-15) ได้สรุปเกี่ยวกับ องค์ประกอบในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญประการ หนึ่งในองค์การ หากเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมจะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ เกิด ความไม่พอใจในการทำงานได้ ส่วนสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงใน การทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญาศักดิ์ พิระศักดิ์ โภณ และคณะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมา คือ มีความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนเทพ อิศรากร ณ อยุธยา (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า เงินเดือนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรี โง้วธนรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่ได้ ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าเงินเดือนเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู

สอดคล้องกับงานวิจัยของ บราว (Brown. 1952 : 12) ได้ทำการวิจัยพบว่า ครูมีขวัญต่ำ มีสาเหตุมาจากเงินเดือนต่ำความไม่แน่นอนในการประกอบอาชีพในอนาคต เนื่องมาจากการจำกัดโอกาสที่จะก้าวหน้าทางการสอน ความไม่พอใจในสภาพการทำงาน

ซึ่งไม่กระตุ้นให้ครูปรับปรุงคุณภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น และความไม่มั่นคงของงาน
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮีลีย์ (Healy. 1970 : 2640-A) ก็ได้ ทำการวิจัยแล้ว
 พบว่า ขวัญต่ำของครูเกี่ยวข้องกับสถานะความมั่นคงทางการเงินเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังมี
 งานวิจัยคนอื่น ๆ ที่กล่าวถึงเงินเดือนว่ามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์
 ต่อการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเพิ่มระดับขวัญกำลังใจ

1.1.1 ความผูกพันกับองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในภาพรวมของขวัญ
 กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด บริษัทฯ ควรมีกระบวนการ
 ในการเสริมสร้างให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การละเป็นผู้มีส่วนร่วมใน
 การเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ เช่น ให้อุบลการถือหุ้นสามัญในบริษัท ความผูกพัน
 กับองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การคือ สามารถใช้ทำนายอัตรา

2.1.1 การเข้า-ออกจางาน ของพนักงาน เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่าง
 ความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ และช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ
 และประสิทธิผลขององค์การ ส่วนสมาชิกที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กร จะทำให้เกิดปัญหา
 คือ การลาออกจากงาน และมาทำงานสายเพิ่มมากขึ้น ความผูกพันกับองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น
 ถ้าบริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ไม่นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพ พนักงานของ
 บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ มีโอกาสที่จะย้ายไปทำงานที่บริษัทอื่น ถ้าได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า

1.1.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานมีท่าทีที่แสดงออกหรือมีปฏิกิริยาต่อ
 การปฏิบัติงานในบริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด เป็นสิ่งที่ทำลายความรู้ความสามารถน้อย
 จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ให้บรรลุ
 เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ฉะนั้นบริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ควรจะเสริมสร้าง
 ความรู้ ความคิด และความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์กร ให้มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน เจตคติจะใช้พิจารณาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จะช่วยส่งเสริมหรือยับยั้งสิ่งที่เขาแสดงออกได้ เพื่อหาทางป้องกันและแก้ไข ผู้บริหารของ บริษัท กรีนเคลี ฟู้ดส์ จำกัด ควรหาวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรมีเจตคติดีขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีความก้าวหน้าขึ้น

1.1.3 ความสามัคคี พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในภาพรวมของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเคลี ฟู้ดส์ จำกัด เท่ากับด้านความผูกพันกับองค์กรซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.79 เท่ากัน และได้พบว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในบริษัทฯน้อย บริษัทฯ ควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสามัคคีในองค์กรและศรัทธาในงาน ให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีความสุข สร้างบรรยากาศในการทำงาน ควรสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร คือสามารถคิดและปฏิบัติงานร่วมกัน โดยปราศจากความเกรงกลัวและอคติส่วนตัว การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมใจกันปฏิบัติงาน เคารพในเหตุผล มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทุกคนต้องร่วมกันแก้ไขปัญหา

1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ

1.2.1 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเคลี ฟู้ดส์ จำกัด ควรจะเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเร็ว ลักษณะของงานที่ต้องผลิตสินค้าตามคำสั่งซื้อของลูกค้า (Made to order) ให้ทันเวลาตามความต้องการของลูกค้า (Just in time) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จึงมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ดี ควรได้รับผลตอบแทนเช่น เบี้ยขยัน หรือ โบนัส เพื่อสร้างแรงจูงใจจากความรับผิดชอบนั้น ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ปัจจัยด้านเงินเดือน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเคลี ฟู้ดส์ จำกัด สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท กรีนเคลี ฟู้ดส์ จำกัด ควรเพิ่มเงินเดือน ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเดียวกัน ในตลาดแรงงาน

1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1.3.1 ควรมีโบนัสประจำปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ บริษัท กรีนเคลี ฟู้ดส์ จำกัด ควรจัดสรรกำไรส่วนหนึ่งไว้สำหรับจ่าย โบนัสประจำปีให้กับพนักงาน ตามสัดส่วนของ

อัตราเงินเดือนของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3.2 ควรมีสวัสดิการ อาหารกลางวัน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ประกอบกิจการด้านแปรรูปผักและผลไม้ ซึ่งมีวัตถุดิบส่วนเกินที่เหลือจากการผลิตเป็นสินค้า ควรนำมาปรุงอาหาร เป็นสวัสดิการอาหารกลางวันให้กับพนักงาน อาจจะเพิ่มค่าใช้จ่ายอีกเพียงเล็กน้อย แต่จะเกิดประโยชน์ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับพนักงาน

1.3.3 ควรมีการจัดท่องเที่ยวประจำปีให้กับพนักงาน พนักงานของ บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ มีความรับผิดชอบสูง ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะของงานที่ทำ ต้องมีการวางแผน และควบคุมทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้สินค้าที่ตรงตามสเปคที่ลูกค้ากำหนดหรือคำสั่งซื้อของลูกค้า (Made to order) และต้องจัดส่งสินค้าให้ทันเวลาที่ลูกค้ากำหนด (Just in time) เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่ประจำเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน พนักงานจะเกิดความเมื่อยล้า และเหนื่อยหน่าย ฉะนั้นในวันหยุดประจำปี เช่น วันแรงงานแห่งชาติ ควรจัดสวัสดิการการท่องเที่ยวให้กับพนักงานในระยะทางไม่ไกล ไปเช้าเย็นกลับ เพื่อให้พนักงานเกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน อันจะเกิดต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

1.3.4 ควรมีเบี้ยขยัน การให้รางวัล เป็นตัวที่จะช่วยกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงานได้รับมอบหมายให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป (สยาม ปิยะนราธร. 2541 : 12-15) ดังนั้น บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ควรพิจารณาความดีความชอบของพนักงานที่ปฏิบัติงานดี มีความรับผิดชอบ ขยันทำงาน ไม่ขาด ไม่ลา ไม่มาสาย ได้รับผลตอบแทนเป็นเบี้ยขยัน เป็นรางวัลในความดีความชอบที่พนักงานเหล่านั้น ได้ทุ่มเทให้กับองค์กร

1.3.5 ควรมีวันลาพักร้อนประจำปี บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ควรให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสลาพักร้อนประจำปีทุกคน เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

1.3.6 ควรเพิ่มเงินเดือน ผู้บริหารของ บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ควรตรวจสอบอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนของพนักงาน ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเดียวกัน ในตลาดแรงงาน เงินเดือนเป็นรายได้หลักของพนักงาน ที่มีผลต่อการดำรงชีพ ความเป็นอยู่ของพนักงานและครอบครัว อันเป็นผลต่อ

สุขภาพร่างกาย และจิตใจของพนักงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของให้
บรรลุล่วงวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความผูกพันของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์
จำกัด ที่มีต่อองค์กร

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนากระบวนการสร้างความสามัคคีต่อ
การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY