

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานใด ๆ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนอกจากมีการวางแผนที่ดี และจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าไปทำงาน “คน” จึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงาน ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีงาน มีงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมากมายเพียงใดมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพียงใดหากขาดคน หรือคนไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่เหมาะสมกับงานการดำเนินงาน นั้นก็ไม่อาจจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่กลับยังจะทำให้เกิดความสิ้นเปลือง สูญเสียในการทำงานมากขึ้น (สุภาพร พิศาลบุตร. 2542 : 1) การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ต่อเมื่อมีขวัญและกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจของทุกคน หรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (แสวง ศิริพัฒน์ . 2544 : 16) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุ หรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุขเพียงใด เมื่อขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะสูงผลงานก็จะสูงตามไปด้วยแต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

แนวความคิดที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจเกี่ยวกับบุคคลากร ซึ่งหมายถึงความเข้าใจเกี่ยวกับคนประการหนึ่งคือ คนมีความต้องการด้านจิตใจ และความต้องการด้านสังคมที่ ต้องมีการตอบสนอง (ซึ่งบางอย่างอาจตอบสนองได้ด้วยเงิน) ควบคู่อยู่ด้วย ความต้องการเหล่านี้มีความสำคัญต่อคนไม่น้อย และเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2539 : 63) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมย่อมสร้างความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจที่ดี การที่บุคคลในองค์กร มีขวัญกำลังใจดีในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รู้สึกว่าตนและองค์กรเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในองค์กร (พัชรี ศรีสังข์. 2534 : 33) ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ก็เช่นเดียวกันกับองค์กรอื่น ๆ ที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของลูกค้า จึงได้มีการประกาศนโยบายการพัฒนามุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าและบริการที่ดีเลิศแก่ลูกค้า และได้รับมาตรฐานการผลิตในระดับสากล บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ได้ดำเนินกิจกรรมมากมาย เพื่อให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย ด้วยการปรับปรุงคุณภาพตามมาตรฐาน โดยผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจุบัน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ได้รับมาตรฐาน Good Agriculture Practices (GAP) และมาตรฐาน Good Manufacturing Practices (GMP) ซึ่งเป็นมาตรฐานการผลิตของกรมวิชาการเกษตร และมีเป้าหมาย ที่จะให้ได้รับรองมาตรฐาน ISO 22000 : 2000 และ Hazard Analysis and Critical Control Point (HACCP) ระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุม ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับโลก ในการผลิตสินค้าประเภทอาหาร บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ได้จัดอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งดำเนินกิจกรรมตามความรู้ที่ได้รับการอบรม โดยเริ่มจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน (Developing a Quality Workforce) ที่มุ่งเน้นในการเสริมสร้างและพัฒนาคิด ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานซึ่งมีความจำเป็น เพื่อความอยู่รอดของบริษัทฯ เนื่องจากสถานการณ์ การแข่งขันในปัจจุบันมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ในกลุ่มประเทศสมาชิกสมาคมอาเซียน (ASEAN) ที่จะมาถึงในปี พ.ศ. 2558 (2015) โดยประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ASEAN Economic Communities (AEC) จะเริ่มมีผลบังคับใช้กับทุกประเทศ ของสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ จะทำให้เกิดการหลั่งไหลของทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยการผลิต (4M) ได้แก่ คน (Man) ทุน (Money) เครื่องจักร (Material) และการจัดการ (Management) จะทำให้การแข่งขันในภูมิภาค มีความรุนแรงมากขึ้น บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ได้ตระหนักและเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรที่มีความเข้มแข็งเท่านั้น ที่จะสามารถดำรงอยู่ได้ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือความเข้มแข็งขององค์กร บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด จะก้าวเดินไปข้างหน้าเพื่อความเจริญเติบโตขององค์กร ให้เติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่มีวันหยุดนี้อยู่กับที่ เพื่อรองรับการขยายตัวที่จะมีขึ้นในอนาคต และกิจกรรมพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ที่มุ่งเน้นให้พนักงานทุกระดับ มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรม 5 ส ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานในการดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน โดยแบ่งออกเป็น สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการผลิต และ

บริการ ผู้ความเป็นเลิศของสินค้าที่มุ่งเน้นให้ลูกค้าได้รับสินค้าที่มีคุณภาพ และได้รับบริการที่ดีและมี
ความพึงพอใจสูงสุด

จะเห็นได้ว่า บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ได้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพเกิดขึ้นมากมาย
นอกเหนือจากงานที่มีอยู่ พนักงานมีปริมาณงานมากขึ้น และต้องได้คุณภาพงาน ตามมาตรฐานที่
ต้องการ จึงมักจะมีผู้กล่าวถึงขวัญกำลังใจ และให้ความสำคัญว่า กิจกรรมต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงได้
พนักงานต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี จึงจะทำให้เกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น มีความหวังที่จะปฏิบัติงาน
ให้สำเร็จตามเป้าหมาย หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้การปฏิบัติงานด้วยความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย
และหมดกำลังใจ ซึ่งอาจส่งผลให้กิจกรรมต่าง ๆ ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

การเพิ่มขวัญกำลังใจให้พนักงานจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งของ บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ที่ได้
จัดทำขึ้นสำหรับใช้ในการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายให้
พนักงานของบริษัทฯ มีความพร้อมที่จะให้บริการอย่างเต็มที่ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี มีความรู้
ความสามารถ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
แต่เนื่องจาก บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด มีพนักงานหลายฝ่าย ได้แก่ พนักงานฝ่ายจัดซื้อ พนักงานฝ่าย
ทรัพยากรมนุษย์ พนักงานฝ่ายโรงงาน พนักงานฝ่ายสารสนเทศ พนักงานฝ่ายวิจัยและพัฒนา
พนักงานฝ่ายบัญชี พนักงานฝ่ายการตลาด ซึ่งแต่ละฝ่ายก็จะมีสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับแตกต่างกันไป
 อีกทั้งลักษณะของผู้มีระดับต่าง ๆ วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของพนักงาน สภาพแวดล้อมใน
การปฏิบัติงาน ความรู้สึกต่าง ๆ

จากการเปลี่ยนแปลงของระบบดังกล่าว ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและบุคลากรใน
ระดับต่าง ๆ รวมถึง บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ทำให้บริษัทฯ ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาในด้าน
ต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้เป็นบริษัทที่ได้มาตรฐาน และที่มีคุณภาพได้เป็นที่ยอมรับของลูกค้าและ บริษัท
กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ได้เล็งเห็นความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน ซึ่งเป็นตัวแปรหลัก
ในการพัฒนาคุณภาพของ บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด แต่เนื่องจากพนักงานของ บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์
จำกัด มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ มากมายดังที่ได้กล่าวมาแล้วทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทาง
ที่ชัดเจนในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน
บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด และปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี
ฟู้ดส์ จำกัด ในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร บริษัท
กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด นำไปปรับปรุงสภาพการทำงานและพัฒนาบุคลากรของบริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์
จำกัด ให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้วิจัย บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาในเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด
3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 95 คน (บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด. 2555)
 - 3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด โดยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของ ทาโร ยามานะ (ริงสรรค์ สิงหเลิศ. 2551 : 70 ; อ้างถึงใน Taro Yamane. 1973 : 727) จำนวน 77 คน
4. ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาในการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม ถึง 30 กันยายน 2555 รวมระยะเวลาในการวิจัย 2 เดือน

5. ขอบเขตด้านตัวแปร การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5.1.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

5.1.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ

5.1.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

5.1.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.1.6 ปัจจัยด้านเงินเดือน

5.1.7 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

5.1.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

5.1.9 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

5.1.10 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ได้แก่

5.2.1 ด้านความผูกพันกับองค์กร

5.2.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

5.2.3 ด้านความสามัคคี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด หมายถึง องค์กรธุรกิจซึ่ง ประกอบกิจการด้าน โรงงานแปรรูป ผักและผลไม้ แช่เย็นและแช่เยือกแข็ง ด้วยระบบ (IQF)

2. พนักงาน หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานใน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ณ วันที่ 1 มกราคม 2555

3. การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำหน้าที่ของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ตามกรอบอำนาจหน้าที่ของคนที่ได้รับมอบหมาย

4. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ หมายถึง ปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด เพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดไว้ 10 ปัจจัย ได้แก่

4.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานของ บริษัท กรีนเคลี่ ฟู้ดส์ จำกัด สามารถทำหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ในการแก้ไขปัญหา ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้

4.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

4.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำ ตรงกับความ ต้องการ ความถนัด ความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทาย สร้างสรรค์ และโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ

4.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเร็วของพนักงาน บริษัท กรีนเคลี่ ฟู้ดส์ จำกัด

4.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานของ บริษัท กรีนเคลี่ ฟู้ดส์ จำกัด ได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในเรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนา ตลอดจนการประชุมทางวิชาการต่าง ๆ

4.6 ปัจจัยด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ที่เจ้าหน้าที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา

4.7 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร กำหนดไว้ อย่างครอบคลุมชัดเจน ในการควบคุมดูแล และติดตามสั่งการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน นำมาใช้ในการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่ง ได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การสื่อสาร และการประเมินผลงาน

4.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในบริษัท หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเคลี่ ฟู้ดส์ จำกัด กับเพื่อนร่วมงานในบริษัทฯ มีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

4.9 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่ช่วยให้เกิดความสะดวกสบาย ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเคลี่ ฟู้ดส์ จำกัด บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ได้แก่ บริเวณโรงงาน อาคารถ่ายเทได้สะดวก และมีแสงสว่างเพียงพอ ในอาคารสำนักงานได้ จัดตำแหน่งของ โต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม สะอาด ติดเครื่องปรับอากาศ อาคารถ่ายเทได้ดี มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน

4.10 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับพนักงานของ บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

5. **ขวัญกำลังใจ** หมายถึง สภาพจิตใจ อารมณ์และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานในด้านต่าง ๆ งานวิจัยครั้งนี้หมายถึง พฤติกรรมของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อตนเอง ในด้านต่าง ๆ

6. **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด สภาพจิตใจ อารมณ์และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งแสดง โดยมีความผูกพันกับองค์กร มีเจตคติในการปฏิบัติงานและความสามัคคี

6.1 ด้านความผูกพันกับองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ที่แสดงออกด้วยความศรัทธา ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความภักดีต่อบริษัทฯ

6.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทำที่ หรือแนว โน้ม พฤติกรรมของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ที่แสดงออกด้วยความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นในทิศทางที่เห็นด้วย และสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน

6.3 ด้านความสามัคคี หมายถึง การรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความเสียสละ อดทน และเต็มใจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อสนเทศ ในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด ที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรีนเดลี ฟู้ดส์ จำกัด รวมทั้งเป็นแนวทางการบริหารงาน และปรับปรุงการบริหารงานของพนักงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป