

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผล อภิปรายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ยังได้มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ



#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ด พลาซ่า จำกัด

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด จำนวน 154 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด จำนวน 111 คน การคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนพนักงานทั้งหมด 154 คน คำนวณหาโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรง ปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับกลุ่มทดลองซึ่งมีใจเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส จำกัด สาขาร้อยเอ็ด จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมด้วยผู้ช่วยวิจัย 5 คน ซึ่งผู้ช่วยวิจัยทั้งหมดได้ทำความเข้าใจในวิธีการเก็บข้อมูลและทำความเข้าใจในแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด จำนวน 111 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมทั้งหมด 111 ชุด นำไปวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ และระดับการศึกษา (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด จำนวน 10 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด โดยวัดจากพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี โดยใช้วิธีประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ขั้นตอนที่ 4 ทดสอบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ พนักงานบริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด โดยใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงแบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด ซึ่งเป็นวิธีทางสถิติที่แสดงค่าตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ที่มีต่อตัวแปรตามอีกตัว เมื่อทราบค่าต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 10 ตัว และนำผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงไปตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ด พลาซ่า จำกัด พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 111 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60 มีช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ด พลาซ่า จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ด พลาซ่า จำกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.80$ ) และปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.56$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $\bar{X}=3.46$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $\bar{X}=3.41$ ) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.37$ ) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.34$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.23$ ) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=3.23$ ) ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $\bar{X}=3.10$ ) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X}=3.05$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ด พลาซ่า จำกัด พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ด พลาซ่า จำกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.75$ ) ด้านความสามัคคี ( $\bar{X}=3.67$ ) และด้านความผูกพันกับองค์กร ( $\bar{X}=3.53$ ) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ด พลาซ่า จำกัด พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ด พลาซ่า จำกัด มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.596 + 0.030 X_1 + 0.169 X_2 + 0.031 X_3 + 0.395 X_4 + 0.019 X_5 + (-0.139 X_6) + (-0.039 X_7) + 0.154 X_8 + 0.209 X_9 + 0.027 X_{10}$$

สมการถดถอยในรูปแบบมาตรฐาน

$$Z = 0.032 Z_1 + 0.172 Z_2 + 0.035 Z_3 + 0.432 Z_4 + 0.024 Z_5 + (-0.172) Z_6 + (-0.040) Z_7 + 0.178 Z_8 + 0.225 Z_9 + 0.034 Z_{10}$$

เมื่อ  $Y$  และ  $Z$  = ขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 8 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_4$ ) ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_6$ ) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_7$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $X_8$ ) และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $X_{10}$ )

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

### 1. ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านเงินเดือน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ จากผลดังกล่าวจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่า ในการบริหารงานของ บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด นั้น ในด้านลักษณะของงานที่ทำ มีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเพื่อกระตุ้นการอยากทำงาน การสร้างความท้าทายความสามารถของพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถ และมีความ

เป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ยังคงไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร บริษัทยังไม่ได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำหน้าที่ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานพอสมควร อีกทั้งยังไม่มีกระบวนการพัฒนาการสร้างการยอมรับนับถือภายในองค์กร ที่เป็นรูปแบบ มีการดำเนินการของการปกครองบังคับบัญชาที่ไม่ชัด เช่น เป็นบริษัท เจ้าของกิจการคนเดียว จึงเป็นระบบเครือญาติ และในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานปัจจุบันนั้นมีการแข่งขันสูงในการดำเนินกิจการของห้างสรรพสินค้า ขนาดใหญ่ที่ลงในพื้นที่เกิดการแข่งขันสูง อีกทั้งในการกำหนดนโยบายและการบริหารยังไม่มีความชัดเจน ในด้านเงินเดือนก็ไม่สามารถแข่งขันกับ ห้างขนาดใหญ่ได้ และยังไม่เห็นสิ่งที่จะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ จึงทำให้ ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานของวิชัย จรัสศรี ลีนทอง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ที.พี. ซับพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท เอ็น.ที.พี. ซับพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัย พรทิพย์พา สุนาวัน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์ จำกัด (มหาชน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัย รัชณี สุขวัฒน์มา (2548 : บทคัดย่อ) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซี เองเจ็ด จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ซี เองเจ็ด จำกัด มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัย อารีลักษณ์ แก้ววิเศษ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารไทยท努 จำกัด (มหาชน) สาขาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแล้วจะเห็นว่า พนักงานธนาคารไทยท努 ระดับปฏิบัติการในสาขาภาคเหนือ ส่วนใหญ่ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

## 2. ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี และ

ด้านความผูกพันกับองค์กร จากผลดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เพราะว่า ใน การบริหารงานของ บริษัท ร้อยเอ็ดพลาสติก จำกัด นั้น ได้มีการพัฒนากระบวนการทำงานที่ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้รู้สึกมั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยง ชีพ มีการดำเนินนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และมีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ พนักงานทุกคน เพื่อการบริการลูกค้าให้มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามเป้าหมายของบริษัท เช่น มีการดำเนินการประชุมย่อย เพื่อประเมินผลการทำงานในแต่ละเดือน มีการกำหนดโบนัสประจำปี มีการมอบรางวัลผู้ที่ ปฏิบัติงานดีเด่น สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการอบรม หรือให้การสนับสนุนการศึกษา ในทุก ๆ ปี และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาสติก จำกัด จึงมีขวัญกำลังใจในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนิต นงนุช (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมตาคอล จำกัด พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เมตาคอล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพัน กับองค์กร และด้านความสามัคคี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรสฤษฎ์ จันทร์แจ่ม (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจในการทำงานในปัจจุบันทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ทองสมเพียร (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท น้ำมันพืชไทย จำกัด (มหาชน) ผล การศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท น้ำมัน พืชไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมของทุกด้านอยู่ในระดับมาก

### 3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ด พลาสติก จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้งหมดมี 10 ด้าน มีจำนวน 2 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ระดับมาก คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน ดังนี้ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อ ขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาสติก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัย ตั้งไว้ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ร้อยเอ็ดพลาสติก จำกัด มีการจัดกระบวนการ

ทำงานที่วางโครงสร้างการรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเป็นระบบ ความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละสายงาน เพื่อนำความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่มาสู่องค์การประสบผลสำเร็จมากที่สุด ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาสติก จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนิต นงนุช (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตคอมพิวเตอร์ จำกัด มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954 : 51 ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 51-52) มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากระดับที่ต่ำสุดไปยังระดับที่สูงที่สุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังต่อไปนี้ 1) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่นและที่อยู่อาศัย เป็นต้น 2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน 3) ความต้องการความรัก 4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจ เชื่อมั่นและนับถือตนเอง 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาสติก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เพราะว่า ในการดำเนินงานสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาสติก จำกัด ได้มีความพยายามปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับปรุงที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนที่สามารถติดต่อได้สะดวก มีการนำสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน มีการปรับปรุงสร้างพื้นที่รองรับการพักผ่อนของพนักงานจัด โซน เช่น มุมพักของพนักงาน จึงมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน เพราะว่า บริษัท ร้อยเอ็ดพลาสติก จำกัด ได้มีความพยายามปรับปรุงห้องทำงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี มีการสร้างบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีการก่อสร้างอาคารสำนักงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี พัฒนาระดับความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และการจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณบริษัทถูกสุขลักษณะทำให้



ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สม่่าเสมอ สอดคล้องกับแนวคิด ของ สุนิสา จันทร์เสขา (2556 : เว็บไซต์) กล่าวว่า การดำเนินธุรกิจจะมีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ธุรกิจปรารถนา เช่น ต้องการกำไรสูงที่สุด ปริมาณขายสูงที่สุด ส่วนครองตลาดสูงที่สุด หรือสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้รับความพอใจมากที่สุด (Maximum satisfaction) หรือตอบสนองให้เหนือกว่าความคาดหวัง (Over expected) ของลูกค้านั้น ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่า “สิ่งแวดล้อมทางการตลาด” ผู้บริหารธุรกิจจึงต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพสิ่งแวดล้อมทั้งภายในของธุรกิจเพื่อกำหนดจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ตลอดจนวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของธุรกิจที่อาจจะมีผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ โดยทำให้เกิด โอกาส (Opportunities) รวมทั้งวิเคราะห์ผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ โดยทำให้เกิดเป็นอุปสรรค (Threats) ในการดำเนินธุรกิจให้ได้ สิ่งแวดล้อมทางการตลาด (Marketing environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่ธุรกิจควบคุมได้และสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ธุรกิจไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อโปรแกรมการตลาดของธุรกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงใจ สุภารี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แมกเนคอมพิวเตอร์ ซิสเต็ม เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เรียงดังนี้ อันดับแรกคือ ด้านความสมดุลในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กรหรือการทำงานร่วมกัน ด้านพัฒนาความสามารถ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม แบ่งเป็น 4 มิติ พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงดังนี้ ด้านสุขภาวะทางกาย ด้านสุขภาวะทางสังคมและด้านสุขภาวะทางจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิเร สิริอรุณรุ่งโรจน์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า  $r = 0.217$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยในการปฏิบัติงานอีก 2 ด้าน ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ในระดับน้อย คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เพราะว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด เป็นองค์การที่มีการดำเนินงานมานาน พนักงานที่ได้ปฏิบัติงานเป็นบุคคลที่มีพื้นเพเป็นคนในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการได้เข้ามาทำงานใน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ถือเป็นการทำงานที่ได้อยู่ใกล้บ้าน สามารถประกอบอาชีพเสริมจากงานอื่นๆ เพื่อสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้นได้ และยังเป็นการทำงานที่อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว ทำให้ปัจจัยด้านเงินเดือนไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อ ขวัญกำลังใจของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เพราะว่า ในการบริหารงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด นั้นได้มีการเปลี่ยนผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานอยู่เป็นประจำ ด้วยการดำเนินงานเป็นธุรกิจที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจประเภทเดียวกัน ทั้งกลุ่มลงทุนในประเทศ และต่างประเทศ ที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของ บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด นั้นเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ต่อองค์กร และการอยู่รอดของธุรกิจ ในส่วนพนักงานบริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ก็ต้องมีการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงานตามที่ บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ได้กำหนด เพราะเมื่อบริษัท สามารถแข่งขัน และมีผลกำไร พนักงานก็จะมีรายได้จากการประกอบธุรกิจ จึงมีผลให้ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยส่งเสริมให้พนักงานรักและผูกพันต่อองค์กร และงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสื่อสารภายใน และการจัดการความรู้ในองค์กร

1.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่กระทบต่อการทำงานควรมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีความยุติธรรม เท่าเทียมกันในการบังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรมีการสื่อสารภายในสายงานให้มากขึ้น และสร้างกระบวนการประชาธิปไตยในการยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยมีอาคารสถานที่ให้เหมาะสม ไม่แออัด มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบน่าอยู่

1.5 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ควรให้ความสำคัญในการสร้างเจตคติในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อค่านิยมที่ดีต่อองค์กร และส่งเสริมพนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของบริษัท

1.6 ด้านความสามัคคี ผู้บริหารควรมีการดำเนินกิจกรรม หรือสร้างความสามัคคี ให้แก่พนักงาน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน การเข้าค่ายอบรมพัฒนาจิต มีการจัดอบรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จของ บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยด้านความสำเร็จ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด