

## ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ธัญญา โภคาพานิชย์<sup>1</sup> วไลภ รัษฎัตรานนท์<sup>2</sup>

วันที่รับบทความ: 8 กันยายน 2566

วันแก้ไขบทความ: 27 พฤศจิกายน 2566

วันที่รับบทความ: 28 พฤศจิกายน 2566

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 231 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณค่าสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะการทำงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านเพศ และอายุ ไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** ขวัญและกำลังใจ; พนักงานฝ่ายผลิต; บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

<sup>1</sup>หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900, ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: wanlop.rath@gmail.com

<sup>2</sup>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## Job Morale of Employee Operation Production in Keihin Auto Parts (Thailand) Company Limited

Thananya Pocabanich<sup>1</sup> Wanlop Rathachatronon<sup>2</sup>

Received: September 8, 2023

Revised: November 27, 2023

Accepted: November 28, 2023

### Abstract

This research article aims to study the job morale level in performance, compare according to personal factors, and factors related to job morale of employee operation production in Keihin Auto Parts (Thailand) Company Limited. The samples composed of 231 employees in Keihin Auto Parts (Thailand) Company Limited. Using questionnaires to collect data. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA, and Pearson product moment correlation coefficient. The level of significance for statistical testing was .05. Findings are as follows: The level of job morale of employee in Keihin Auto Parts (Thailand) Company Limited was moderate. According to the hypothesis testing found that the level of education, position level, income, and job performance caused difference in the attitudes the level of significance for statistical testing was .05. However, gender and age did not cause any difference in the morale.

**Keywords:** Job Morale; Employee Operation Production; Keihin Auto Parts (Thailand) Company Limited

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Master of Arts Program in Political Science, Kasetsart University  
Phahon Yothin Road, Lat Yao, Chatuchak, Bangkok 10900, Thailand  
Corresponding Author Email: wanlop.rath@gmail.com

<sup>2</sup>Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรรักองค์กรและมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของเพราะบุคคลเป็นผู้ที่จะทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลวมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำก็ได้ ในความเป็นจริงบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจะทำให้งานมีประสิทธิภาพอย่างไร ขึ้นอยู่กับ “ขวัญ” ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ หลักสำคัญที่สุด คือ การสร้าง “ขวัญและกำลังใจ” ที่จะเป็พลังผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรหรือธุรกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ ขวัญและกำลังใจจึงมีความจำเป็นต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น นักบริหารงานในปัจจุบันจึงต่างก็ยอมรับคุณค่าในประโยชน์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกันอย่างกว้างขวางว่ามีความสำคัญและจะสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (เจษฎา นกน้อย, 2560; นิตพล ภูตะโชติ, 2562)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) ทั้งนี้ ขวัญและกำลังใจในการทำงานปัจจุบันมีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับในวงการอุตสาหกรรม ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและหวังที่จะได้รับจากครอบครัว หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และทุกคนที่เกี่ยวข้อง ขวัญและกำลังใจจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน พนักงานจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญ องค์กรจะอยู่รอดได้หรือไม่อยู่ที่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หากต้องการให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วองค์กรก็ควรให้ความสนใจ เอาใจใส่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สร้างความพึงพอใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ปัจจุบัน พบว่า พนักงานในฝ่ายผลิตยังคงขาดความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ เป็นการทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จตามหน้าที่ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายต่าง ๆ ของผู้บริหารองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น การตั้งเป้าหมายในการผลิตที่ชัดเจนในแต่ละวัน การลดงานเสียที่เกิดจากการผลิตที่ส่งผลทำให้ต้นทุนในการผลิตสูง การออกมาตราการเคร่งครัดควบคุมด้านระเบียบวินัยในการทำงาน ด้วยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ในบางครั้งพนักงานอาจมีอาการท้อแท้ เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ ดังข้อมูลสถิติของฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2558 คิดเป็นร้อยละ 1 ร้อยละ 1.5 และร้อยละ 2.5 ตามลำดับ เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด อีกทั้งในปี พ.ศ. 2558 บริษัทยังไม่มีประกาศเพิ่มสวัสดิการแต่อย่างใด จึงอาจส่งผลให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

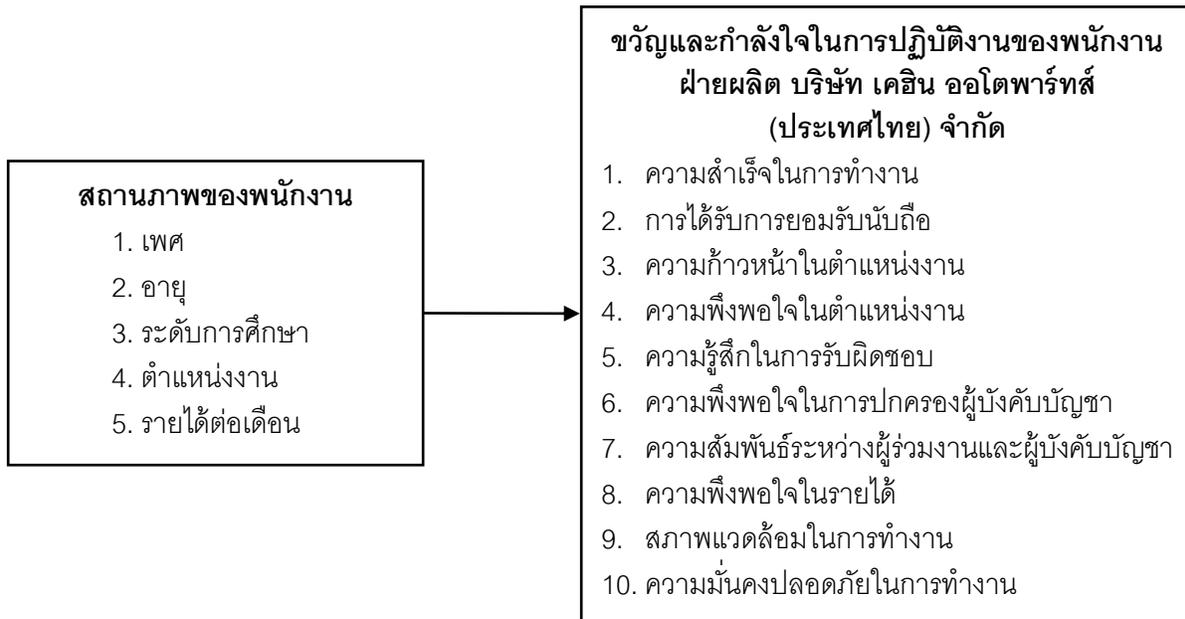
การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเลือกทำการวิจัยกับกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต เนื่องจากเป็นกลุ่มที่พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะทำการวิจัยกลุ่มประชากรดังกล่าว โดยศึกษาตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยสังเคราะห์จากการศึกษาของ Coughlin (1970), Herzberg et al. (1959), Nigro (1977), ชัตติยา วงศ์สกุล (2551), ชิตพงษ์ รุกขชาติ (2557), ณฤทธิ นาควงษ์ (2556), ธีระวัฒน์ เมื่องโคตร (2557), อรรถธรณ สารณีนะพงษ์ (2553) พบตัวแปรที่สามารถนำมาศึกษาได้ ดังนี้ (1) สถานภาพของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน และ (2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวความคิดในการวิจัย ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

- สมมุติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 2 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 3 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 4 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 5 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 6 ลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## วิธีการวิจัย

1. พื้นที่ในการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 2 เท่านั้น
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากร คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 545 คน
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 231 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสังกัดของพนักงาน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น การสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สอบถามลักษณะการปฏิบัติงานและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด 5 ระดับ
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
  - 4.1 ค่าร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
  - 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ใช้อธิบายความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 และเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60
  - 1.2 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 82.70 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 มีอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30
  - 1.3 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และ น้อยที่สุด คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90
  - 1.4 ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมา คือ พนักงานประจำ Level 1 จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 พนักงานประจำ Level 2 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 พนักงานประจำ Level 5 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 พนักงานประจำ Level 3 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 และน้อยที่สุด คือ พนักงานประจำ Level 4 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20
  - 1.5 รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20
2. พนักงานฝ่ายผลิตมีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่พนักงานฝ่ายผลิตมีระดับขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทันเวลาบ่อยครั้ง ( $\bar{X}$  = 3.56) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำสนใจ

และทำหายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.55$ ) ส่วนประเด็นที่พนักงานฝ่ายผลิตมีระดับขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด คือ การทำงานของไม่ค่อยมีรูปแบบขึ้นอยู่กับคำสั่งผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.65$ )

3. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคซิน ออโต พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) โดยระดับของของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.60$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.53$ ) ความพึงพอใจในการปกครองผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.50$ ) ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.45$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.44$ ) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.44$ ) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 3.42$ ) ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 3.37$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.24$ ) ความพึงพอใจในรายได้ ( $\bar{X} = 3.19$ ) และ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 สมมติฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 สมมติฐาน ได้แก่ เพศ และอายุ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### 4.1 ผลการทดสอบที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.1.1 สมมติฐานที่ 3 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายผลิตมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.1.2 สมมติฐานที่ 4 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.1.3 สมมติฐานที่ 5 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.1.4 สมมติฐานที่ 6 ลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคซิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคซิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ลักษณะการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีมากยิ่งขึ้น

#### 4.2 ผลการทดสอบที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า เพศของพนักงานฝ่ายผลิตไม่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.2.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า อายุของพนักงานฝ่ายผลิตไม่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## การอภิปรายผล

1. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันในด้านการปฏิบัติงาน พนักงานหญิงให้ความสนใจเรื่องของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานมากขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนที่ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชิตพงษ์ รุกขชาติ (2557), ธีระวัฒน์ เมืองโคตร (2557), และอรรธรณ สราณีเยะพงษ์ (2553)

2. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันพนักงานฝ่ายผลิตทุกวัยมีการแสดงออกทางความคิดเห็นกันมากขึ้น รวมถึงบริษัทได้จัดและดำเนินกิจกรรมที่ทำให้พนักงานฝ่ายผลิตทุกวัยได้แสดงออกทางความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงาน รวมถึงด้านสวัสดิการมากขึ้น เช่น มีคณะกรรมการด้านการจัดสวัสดิการ มีกล่องแสดงความคิดเห็นกรณีร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานฝ่ายผลิตได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ซึ่งในแต่ละวัยทำงานย่อมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้อายุมีผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัตติยา วงศ์สกุล (2551) และชิตพงษ์ รุกขชาติ (2557)

3. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจต่อเรื่องการปฏิบัติงาน และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่กว้างมากขึ้น มีการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลตอบแทนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้อายุมีผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัตติยา วงศ์สกุล (2551) และชิตพงษ์ รุกขชาติ (2557)

4. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานไม่เหมือนกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ต่างกันก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการแสดงความคิดเห็น เช่น พนักงานพนักงานประจำ Level 5 ซึ่งมีตำแหน่งงานสูงกว่าอาจมีความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนที่มากกว่าพนักงานระดับประจำ Level 1 รวมถึงพนักงานชั่วคราวซึ่งได้ค่าตอบแทนในการทำงานที่ต่ำกว่าตามตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ตำแหน่งงานมีผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัตติยา วงศ์สกุล (2551)

5. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะหากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนสูงก็จะมีโอกาสทางการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นมีการใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้มีมุมมองโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ไม่ต้องกังวลเรื่องภาระค่าใช้จ่าย ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้อายุมีผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ญฤทธิ นาควงษ์ (2556)

6. ลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง โดยลักษณะการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตได้ดี ซึ่งหากมองในทางตรงกันข้ามเมื่อลักษณะการปฏิบัติงานที่ไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การลาหยุดงานบ่อยขึ้น อันจะส่งผลเสียหายต่องานโดยตรงหรือผลการทำงานอาจไม่บรรลุเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ ดังนั้น บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดให้มีขึ้น รวมถึงการพิจารณาปรับสวัสดิการในทุกปี ซึ่งอาจส่งผลให้ลักษณะการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น จึงมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ จัดให้มีการขอคำแนะนำและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมหรือพนักงานคนเก่าที่มีประสบการณ์เพื่อให้ได้แนวคิดใหม่และสามารถมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน
2. องค์กรหรือหน่วยงานควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานมากขึ้น ควรปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรักองค์กร จัดให้มีรางวัลและคำชมที่จริงใจทุกครั้งเมื่อพนักงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกในการรับผิดชอบและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร และควรส่งเสริมให้พนักงานคิดวิธีการปฏิบัติงานหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขลดอัตราการเสียหายของงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความสามารถและศักยภาพความรับผิดชอบให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองยอมรับในศักยภาพในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้งเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน

### เอกสารอ้างอิง

- ชัตติยา วงศ์สกุล. (2551). *ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิตพงษ์ รุขชาติ. (2557). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยคันแหลน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณฤทธิ นาควงษ์. (2556). *ขวัญในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพลทหารราบที่ 9 ค่ายสุรสีห์ จังหวัดกาญจนบุรี*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิระวัฒน์ เมืองโคตร. (2557). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2562). *พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรวรรณ สารานีเยพงษ์. (2553). *ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Coughlin, R. J. (1970). Dimensions of teacher morale. *American Education Research Journal*, 7(2), 221-233.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Nigro, F. A. (1977). *Modern public administration* (4th ed.). Harper & Row.