

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ซ่อมบำรุง

อากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์

The Factors Influencing Morale and Encouragement in the Operation of Officers at Takhli Maintenance Center, Thai Aviation Industries

Company Limited, Nakhon Sawan Province

ธนชัย จิตต์จำนอง^{1*} ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์² และพิสิษฐ์ จอมบุญเรือง²
Tanachai Jhitchamnong^{1*}, Paisarn Sansaravisut², and Pisit Jomboonrueang²

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด (2) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด (3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด และ (4) ศึกษาอิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ ของศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี จังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 144 คน ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา นำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับปัจจัยและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า

ระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ในภาพรวมพบว่า มีระดับของขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก

¹ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

*Corresponding author; email: tanachai_8@hotmail.com

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านงานที่เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

อิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านงานที่เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้า

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยาน

Abstract

The purposes of this research were to study the morale and encouragement in the operation of officers at Takhli Aircraft Maintenance Center, Thai Aviation Industries Company Limited, Nakhon Sawan Province, and to study the factors relating and influencing the morale and encouragement in the operation of officers at Takhli Aircraft Maintenance Center, Thai Aviation Industries Company Limited, Nakhon Sawan Province. The sample group of this study was 144 officers at Takhli Aircraft Maintenance Center, Thai Aviation Industries Company Limited, Nakhon Sawan Province. The data were collected by using the questionnaire on opinions and they were analyzed by arithmetic mean, S.D., Multiple Regression Analysis and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The study results were as follows:

1. The morale and encouragement in the operation of officers at Takhli Aircraft Maintenance Center, Thai Aviation Industries Company Limited, Nakhon Sawan Province in all aspects were at the high level.

2. The factors influencing the morale and encouragement in the operation of officers at Takhli Aircraft Maintenance Center were overall at the high level.

3. All factors were all positively related to the moral and encouragement in operation by statistical significance at the .05 level with the 6 factor; Income and reward, Appropriately

with responsibility duty of position, Co-worker relationships, Role of supervisor, Work environment and opportunity for acceptance.

4. The factors influencing the morale and encouragement in the operation of officers at Takhli Aircraft Maintenance Center were suitable at the .05 level of significance. with the 6 factor; Income and reward, Appropriately with responsibility duty of position, Co-worker relationships, Role of supervisor, Work environment and opportunity for acceptance.

Keywords: Morale and encouragement, Aircraft Maintenance Center

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีแนวคิดว่าการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงมีแนวคิดที่ต่อเนื่องจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 ที่ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556: 4)

ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนอกจากมีการวางแผนที่ดี นอกจากการจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมแล้ว คือการพัฒนาคนในองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพได้มากเท่าไร ยิ่งได้เปรียบ และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่จะทำให้เกิดความสูญเสียในการทำงาน ซึ่งการจัดการเกิดขึ้นในองค์กร มีลักษณะร่วมกันอยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) ทุกองค์กรต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง 2) ทุกองค์กรต้องมีคนร่วมกันทำงาน 3) องค์กรต้องมีการจัดโครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์กร เพราะองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น การจัดการแบบคงเดิมกับแบบพลวัต รูปแบบไม่ยืดหยุ่นกับแบบยืดหยุ่น การเน้นที่ตัวงานกับเน้นทักษะ การมีสถานที่ทำงานและเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา การจูงใจพนักงาน การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างเป็นระบบ เพราะฉะนั้นทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญที่สุด (ชรียากร เผ่าศิริ, 2558: 2)

บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด (Thai Aviation Industries Company Limited) หรือ TAI เกิดขึ้นจากความพยายามของรัฐบาลในการผลักดันให้ไทยเป็นศูนย์กลางการบินแห่งภูมิภาคเอเชียที่ต้องการทำให้เกิดการขยายตัวของกิจการการบิน ซึ่งมีผลเชื่อมโยงสู่การซ่อมบำรุงอากาศยานที่จะมีมากขึ้นตามไปด้วย ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาดาลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทอุตสาหกรรมการบิน

จำกัด มีหน้าที่หลักในการซ่อมบำรุงอากาศยาน เครื่องยนต์ อุปกรณ์และบริภัณฑ์อากาศยานเพื่อให้เครื่องบินมีความสมบูรณ์พร้อมที่จะทำการบินอย่างปลอดภัย

พนักงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ช่างทั่วไป (Junior) ช่างชำนาญงานอาวุโส (Senior) วิศวกรชำนาญงาน (Engineer) หัวหน้าผู้ควบคุมงาน (Supervisor) ต่างมีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไปตามตำแหน่งหน้าที่ของตนที่รับผิดชอบ บุคคลเหล่านี้มีความสำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตของหน่วยงาน

จากความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ และคิดว่าผลที่ได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนและพัฒนา การบริหารงานบุคคลหรือปรับปรุงในเชิงการบริหารจัดการอื่นๆ เพื่อให้บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (Thai Aviation Industries, 2012)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ซึ่งมีรายละเอียดของการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการของศูนย์ซ่อมบำรุง อากาศยานตาคี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนทั้งสิ้น 223 คน (Thai Aviation Industries, 2012)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ ของศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลิ จังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยการคำนวณโดยสูตรของ Taro Yamane โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% คลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 144 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลิ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด มีขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน งานที่เหมาะสม ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การจัดสภาพการทำงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และโอกาสและความก้าวหน้า

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสามัคคี ความผูกพันต่อองค์กร และเจตคติในการปฏิบัติงาน

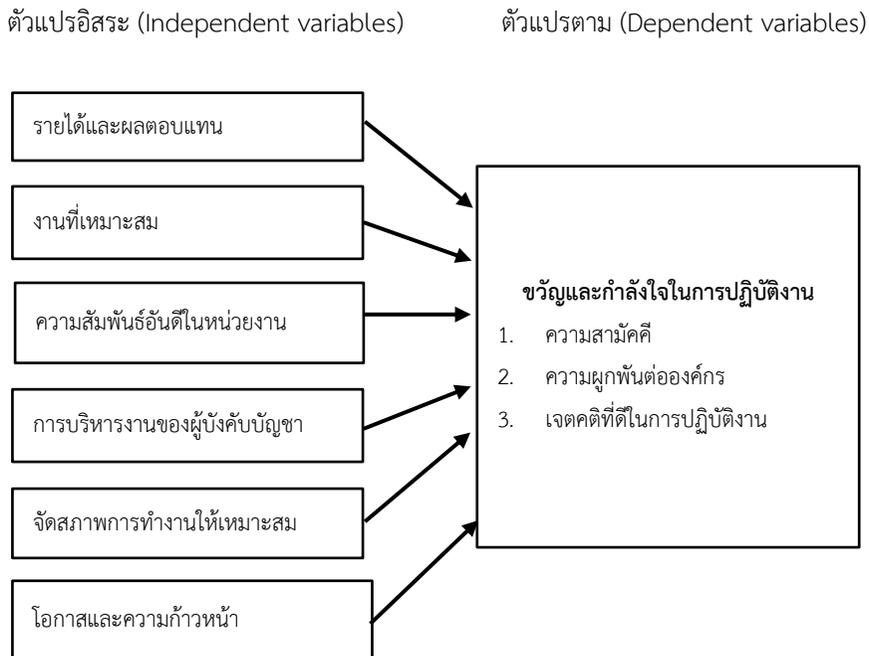
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ไว้เพื่อให้ได้ตัวแปรตาม และได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร คือ ความสามัคคี ความผูกพันต่อองค์กร เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ เพื่อใช้เป็นตัวแปรอิสระ ตามองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจและได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน
2. ปัจจัยด้านงานที่เหมาะสม
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา
6. ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้า

สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน งานที่เหมาะสม ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม โอกาสและความก้าวหน้า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

ตอนที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ประกอบเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ระดับตามแบบของ Likert

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีหลักการต่างๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด โดยใช้วัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างแบบข้อคำถามต่าง ๆ

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมทั้งตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อคำถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) เกณฑ์พิจารณา

+1 แน่ใจว่า รายการพิจารณาแบบสอบถามมีความสอดคล้อง

0 ไม่แน่ใจว่า รายการพิจารณาแบบสอบถามมีความสอดคล้อง

-1 แน่ใจว่า รายการพิจารณาแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

5. นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาความสอดคล้องของข้อคำถามการวิจัยโดยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่าความสอดคล้องเฉลี่ย 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่ พนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Reliability) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

7. จัดทำแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 คน

2. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ไปยังผู้อำนวยการศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน 30 ชุด

3. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์

4. นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามจัดส่งไปยังผู้อำนวยการศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ โดยประสานงานขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายบุคคล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

5. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่พนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 และรับแบบสอบถามคืน

6. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องทุกฉบับ เพื่อดำเนินการประมวลผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด 3 แนวทาง คือ

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณานำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4. การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ตาราง 1 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด (n=144)

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ความสามัคคี	3.83	0.28	มาก
2. ความผูกพันต่อองค์กร	3.85	0.25	มาก
3. เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.84	0.21	มาก
รวม	3.84	0.22	มาก

จากตาราง 1 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด มีขวัญกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามัคคี ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.28) รองลงมาคือ ความผูกพัน

ต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.25) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ตาราง 2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด (n=144)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. รายได้และผลตอบแทน	3.53	0.29	มาก
2. งานที่เหมาะสม	3.44	0.30	มาก
3. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	3.65	0.45	มาก
4. บทบาทผู้บังคับบัญชา	3.56	0.36	มาก
5. โอกาสและความก้าวหน้า	3.47	0.23	มาก
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	0.28	มาก
รวม	3.53	0.17	มาก

จากตาราง 2 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ บทบาทผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.30) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 6 ด้านดังนี้

1. ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน X_1
2. ปัจจัยด้านงานที่เหมาะสม X_2
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน X_3
4. ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา X_4
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน X_5
6. ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้า X_6

ตัวแปรตามคือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Y) ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้

ตาราง 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
Y	1.00	.289**	.478**	.235**	.476**	.502**	.323**
X ₁		1.00	.016	.010	.280**	.242**	.093
X ₂			1.00	.201*	.254**	.130	.057
X ₃				1.00	-.005	.041	.019
X ₄					1.00	.356**	.323**
X ₅						1.00	.251**
X ₆							1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรอิสระ X₁ - X₆ มีความสัมพันธ์กันเองไม่สูง ดังนั้น ตัวแปรอิสระดังกล่าวทุกตัว สามารถนำไปใช้ได้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด แยกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P
รายได้และผลตอบแทน	.289	.000
งานที่เหมาะสม	.478	.009
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	.235	.005
บทบาทผู้บังคับบัญชา	.476	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.502	.001
โอกาสและความก้าวหน้า	.323	.000

จากตาราง 4 พบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัว สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านงานที่เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ดังนี้

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบินจำกัด

ตัวแปร	B	SE. B	Beta	t	sig
รายได้และผลตอบแทน	.101	.045	.139	2.266	.025
งานที่เหมาะสม	.241	.043	.347	5.641	.000
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	.072	.028	.155	2.611	.010
บทบาทของผู้บังคับบัญชา	.108	.039	.187	2.788	.006
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.233	.048	.311	4.874	.000
โอกาสและความก้าวหน้า	.140	.057	.154	2.483	.014

R=.54 , SEE=.192, F=22.67, Sig=.00

จากตาราง 5 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามคือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ได้ร้อยละ 54

อนึ่ง เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อขวัญและกำลังใจ ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ งานที่เหมาะสม มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นลำดับถัดมา และบทบาทของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้และผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาทิศทางอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

1. ระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ในภาพรวมพบว่า มีระดับของขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก
2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า รายได้และผลตอบแทน งานที่เหมาะสม

ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน บทบาทผู้บังคับบัญชา โอกาสและความก้าวหน้าและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด พบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัว สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านงานที่เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

4. อิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านงานที่เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้า

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์บริษัทอุตสาหกรรมการบินจำกัด พบว่า ในภาพรวมมีระดับของขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่ดี มีความสามัคคี ความผูกพันและมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ พรชนก สัจจามันมงคล (2550: 9) กล่าวว่าขวัญ ก็คือ ความรู้สึกภายในจิตใจ หรือทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า รายได้และผลตอบแทน งานที่เหมาะสม ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน บทบาทผู้บังคับบัญชา โอกาสและความก้าวหน้าและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่เหมาะสม การให้สวัสดิการบำเหน็จบำนาญ มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2546: 235-237) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล ได้แก่ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่เหมาะสม การให้สวัสดิการบำเหน็จบำนาญ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลีย์ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด พบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้และ

ผลตอบแทน ด้านงานที่เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีตามปัจจัยของขวัญและกำลังใจมากจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก ในทางกลับกันถ้าพนักงานมีปัจจัยของขวัญและกำลังใจน้อยจะมีขวัญและกำลังใจต่อองค์กรน้อยไปในทิศทางเดียวกัน อาจเป็นเพราะศูนย์ซ่อมบำรุงฯ มีนโยบายในการบริหารงานที่ดี มีขั้นตอนการทำงานและระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยแต่ละตัวที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี บริษัททออุตสาหกรรมการบิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคืองานที่เหมาะสม มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นลำดับถัดมา และบทบาทของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้และผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาศลี ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้ชัดเจน มีความยุติธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรมอบหมายความให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรอยากทำงานและมีความท้าทายความสามารถของพนักงาน
3. ผู้บริหารควรเพิ่มกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีและเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงานด้วยกันเพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยเฉพาะควรเพิ่มความสะดวกเพื่อเป็นการประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน และทันต่อเหตุการณ์ สามารถใช้เป็นเครื่องทุ่นแรงในการปฏิบัติงานได้
5. ผู้บริหารควรมีความชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และควรปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
6. ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในเชิงลึก ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ซึ่งจะทำให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มของพนักงานระดับช่างทั่วไป เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงและมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด

3. ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนวาระหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ควรมีการศึกษาในส่วนของขวัญและกำลังใจของพนักงาน เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชரியากร เผ่าศิริ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

พรชนก สัจจามันมมงคล. (2550). กำลังขวัญของตำรวจจราจรสังกัดกองกำกับการ 2 (ศูนย์รวมควบคุมจราจรทางด่วน ทางพิเศษ) กองบังคับการตำรวจจราจร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2546). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2557). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Thai Aviation Industries. (2012). Quality manual document code TAI-QM : Effective date 9 January 2012.