

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารและพัฒนาองค์การใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐก็ตาม จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบริหารซึ่งมี 7 ประการ หรือ 7M's ได้แก่ พนักงาน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) เครื่องจักร เครื่องมือ (machine) การบริหารจัดการ (management) การตลาด (marketing) และเวลา (time) ในบรรดาทรัพยากรบริหารทั้งหมดดังกล่าว ถือว่า พนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะสามารถขับเคลื่อนนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการสร้างเสริมแรงจูงใจอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ เป็นต้นว่า ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความตั้งใจ ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขวัญและกำลังใจของพนักงานแต่ละบุคคลเป็นภาวะทางจิตใจของบุคคลนั้น ซึ่งเป็นความรู้สึกของเขาเกี่ยวกับสิ่ง ๆ หนึ่ง เช่น ความรู้สึกต่อองค์การ ถ้าระดับขวัญและกำลังใจของบุคคลสูง เขาจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เขาจะมองโลกในแง่ดี และจะทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานได้ดีมากขึ้นและดีขึ้นกว่าเดิม มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตรงกันข้ามเมื่อบุคคลมีขวัญและกำลังใจต่ำ โดยทั่วไปเขาจะมีเจตคติในทางลบกับการทำงานของเขา (สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2545, หน้า 394)

บริษัท สยามไฮเทคพีซีซีชน โปรดัคส์ จำกัด ได้ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2540 ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตชิ้นส่วนโลหะของเครื่องจักรในอุตสาหกรรมอาหารและบริการตัด พับ เลเซอร์ชิ้นส่วนโลหะในอุตสาหกรรมยานยนต์ สินค้าส่วนใหญ่จะผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า และผลิตตามรูปแบบมาตรฐานของตลาดโดยทั่วไป ตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 เป็นต้นมา บริษัทได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้ปริมาณการสั่งซื้อจากลูกค้าลดลง ทำให้รายได้ของบริษัทลดลงมาก บริษัทจึงจำเป็นต้องปรับลดจำนวนพนักงานลงจากเดิมเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจต่อ

พนักงานที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามไฮเทคพรีซิชั่น โปรดักส์ จำกัด เพื่อจะได้ใช้ประโยชน์ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามไฮเทคพรีซิชั่น โปรดักส์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

## สมมติฐานการวิจัย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามไฮเทคพรีซิชั่น โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามไฮเทคพรีซิชั่น โปรดักส์ จำกัด มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของ บริษัท สยามพรีซิชั่น โปรดักส์ จำกัด จำนวน 152 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

## 2.1.2 การสร้างขวัญและกำลังใจ ได้แก่

2.1.2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ

2.1.2.2 องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ

2.1.2.3 ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

### 3. ขอบเขตด้านเวลา

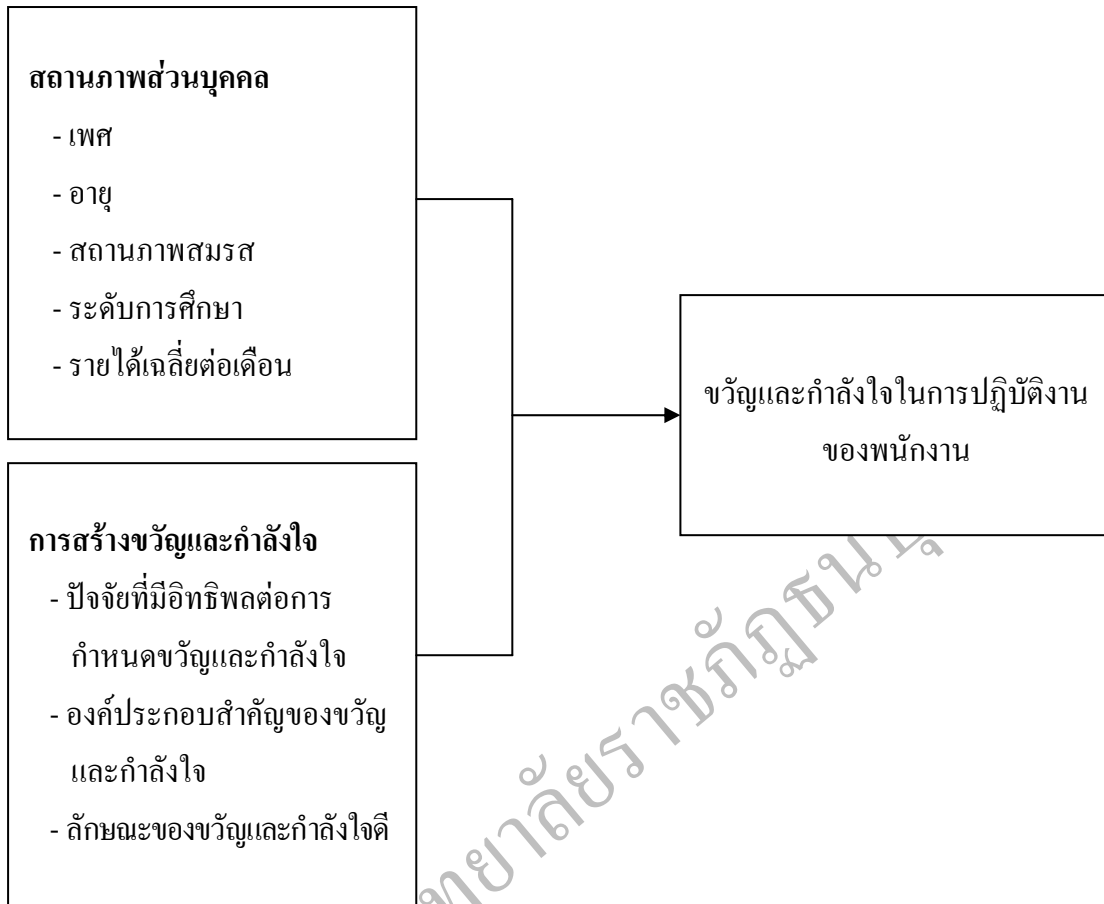
ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนธันวาคม 2552

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามไฮเทค พรีซิชั่นโปรดักส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกฤษณเนตร พันธุมโพธิ์ (2528, อ้างในพงศ์ หรดาล, 2546, หน้า 160 – 161) และ Roach (1980, อ้างในสร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ, 2545, หน้า 399) และอารี เพชรสุค (2530, หน้า 118 – 119) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะทางอารมณ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร หน่วยงาน บุคคลในหน่วยงาน ที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น เป็นต้น

**ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ** หมายถึง สิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจของพนักงาน ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

**ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง ลักษณะการจ้างงานเป็นการถาวร มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ตำแหน่งงานมีความก้าวหน้า มีการ

เลื่อนระดับที่สูงขึ้นได้ มีการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา พนักงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานโดยไม่ก้าวท้าวสิทธิของผู้อื่น การได้รับหลักประกันการทำงานอย่างเพียงพอ รวมทั้งการจัดการเรื่องการป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บ และความเสี่ยงภัยต่าง ๆ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบว่าขวัญและกำลังใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้สร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้มีความเข้มข้น มีความสม่ำเสมอ อันจะมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ
3. เพื่อเป็นพื้นฐานของการวิจัยขวัญและกำลังใจของพนักงานต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี