

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย
กรณีศึกษา บริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด¹

FACTORS AFFECTING THE MORALE OF THE SECURITY PERSONNEL
CAST STUDY: K. KONGKUNGWAN GUARD.

นายสุกิจ ยะโกะ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับขวัญกำลังใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย จำนวน 120 คน ผลการศึกษพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) ของบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยสุขอนามัย

ABSTRACT

The objectives of this research is to study the level of the morale and factors affecting the morale and morale of the security personnel of K Kong Kangwan Guard Company Limited. Which is a quantitative research and data collected by using questionnaires and analyzed using statistical tools. A sample of this research was selected from the equal of 120 people. The results of the study showed that the morale of the guards (security guards) of K Kong Kangwan Guard Company Limited was at a high level overall. Motivator factors and Hygiene factors influence the morale and morale of the security guards of K Kong Kangwan Guard Company Limited. were statistically significant at a 0.05 level

Keywords: Morale, motivational factor, hygiene factor

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย กรณีศึกษา บริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ความกระตือรือร้น เป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติที่พนักงานรักษาความปลอดภัยควรมีอยู่ตลอดเวลาขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต้องหมั่นสังเกตสภาพแวดล้อมและสิ่งผิดปกติรอบตัวอยู่เสมอ พนักงานรักษาความปลอดภัยในปัจจุบันมีปัญหาขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากคิดว่าอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมีค่าตอบแทนที่น้อยไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพจึงทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานขาดระเบียบวินัย ไม่พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ จึงล้าหลังระหว่างทำงานส่งผลโดยตรงทำให้งานที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายเกิดความเสียหายและเป็นภาพที่ไม่น่าประทับใจแก่ผู้พบเห็น การสร้างขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ

ขวัญคือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ก็ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานได้ อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยก็เป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงในการทำงาน อีกทั้งยังต้องใช้ความอดทนเป็นอย่างสูงต้องทำการติดต่อกันเป็นเวลาหลายชั่วโมง เพื่อปกป้องดูแลทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างให้ดีที่สุด ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

บริษัทรักษาความปลอดภัย ก. ก่อตั้ง ก้าวหน้า การ์ด จำกัด ได้ดำเนินการธุรกิจเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย โดยคณะบุคคล พลเรือน นายทหาร นายตำรวจ ทั้งในและนอกราชการ ที่มีความชำนาญและความรู้ความสามารถจากหลายสถาบัน ด้วยระบบรักษาความปลอดภัยที่มีศักยภาพเป็นมาตรฐานสากลโดยผ่านการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญให้สามารถเข้าไปแก้ไขปัญหา จัดการ ป้องกัน ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้พนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ) จึงมีความสำคัญเนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีใกล้ชิดกับประชาชนและสังคมในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างโดยตรงซึ่งพนักงานรักษาความปลอดภัยจะมีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยาวนานถึง 12 ชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ ทั้งเวลากลางวันและกลางคืน ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตามช่วงเวลา ซึ่งทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ซื่อสัตย์ต่ออาชีพ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัย(รปภ)ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแก่ผู้ว่าจ้างได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ) และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ) โดยหวังว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้รับเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยน เสริมสร้าง และพัฒนาบุคลากรของบริษัท ก ก่อตั้ง ก้าวหน้า การ์ด จำกัด ให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ) ของบริษัท ก กิ่งवाल การ์ด จำกัด
2. เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ) ของบริษัท ก กิ่งवाल การ์ด จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ) ของบริษัท ก กิ่งवाल การ์ด จำกัด อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก กิ่งवाल การ์ด จำกัด

สมมติฐานที่ 3 : ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก กิ่งवाल การ์ด จำกัด

สมมติฐานที่ 4 : นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก กิ่งवाल การ์ด จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตในการศึกษาการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก กิ่งवाल การ์ด จำกัด โดยศึกษาจากแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ของพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ) มีจำนวนทั้งสิ้น 339 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2564)

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะเป็นบุคลากรของบริษัท ก กิ่งवाल การ์ด จำกัด มีจำนวน 339 คน จะใช้กลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบกำหนดโควตา จำนวน 120 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ก กิ่งवाल การ์ด จำกัด

ปัจจัยจูงใจ

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับ
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ลักษณะงานที่ทำ
- ความรับผิดชอบ

ปัจจัยสุขอนามัย

- นโยบายและการบริหารขององค์กร
- การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ตำแหน่งงาน
- ความมั่นคงในการทำงาน
- ชีวิตส่วนตัว
- สภาพการทำงาน
- ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด ได้แก่ ความกระตือรือร้นในงาน ,ความรับผิดชอบในงาน ,ความมีระเบียบวินัย , ความพึงพอใจในการทำงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงเวลาศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2564 ถึง 19 เมษายน 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ) ของบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนา สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ) ภายในบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

“ขวัญ” หมายถึง มิ่งมงคล, สิริ, ความดี สิ่งที่ไม่เป็นตัวตน เชื่อกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

“กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง.

เดวิส (Davis, 1974: 106; 1992) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจตรงกับภาษาอังกฤษว่า morale มีรากฐานมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า “Esprit De Corps” ซึ่งในระยะแรก ขวัญ เป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหารในระหว่างที่มีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญและได้มีการนำมาใช้ในวงการศึกษาดูแลจนในวงการอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการ และสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่ และภาวะของอารมณ์ใน แต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร

โดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นสภาพที่เกิดขึ้น และสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น การกระตือรือร้น อารมณ์ คาดหวัง ความมั่นใจ

สมคิด บางโม (2546 :หน้า 189-190) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ไนโกร (Negro, 1968, p. 383) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึก ทำที่หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกัน ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกันเป็นเรื่องที่ไม่เห็นเด่นชัดแต่มีความสำคัญมาก

บริสุทธิ์ อธิจิต (2556, หน้า. 16) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ทำที่ของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่เป็นแรงขับภายในที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จความเป้าหมายขององค์กร หรือสภาพจิตใจที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีระเบียบ วินัยมีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจในการทำงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

จากที่กล่าวถึงข้างต้นสรุปว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปีค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปีค.ศ. 1960-1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

(Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงานความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

(Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึงการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

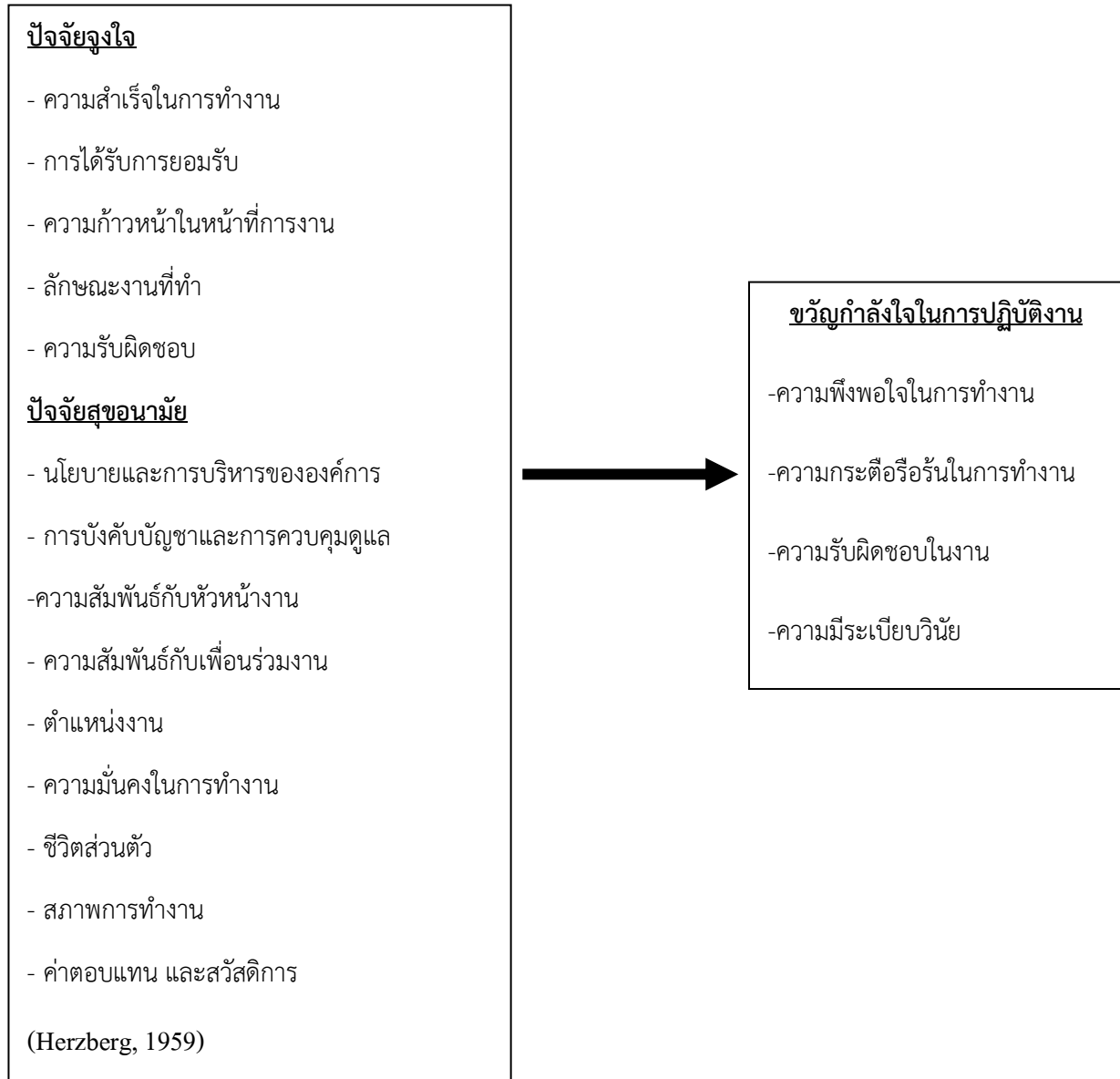
2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงานเช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

กรอบความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการวิจัยคือการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลโดยติดต่อขออนุญาตการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก ก่อตั้ง กังวาล การ์ด จำกัด ธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. จากประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก กิ่งก้างวาล การ์ด จำกัด จำนวน 339 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดจากพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก กิ่งก้างวาล การ์ด จำกัด จำนวน 120 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย : ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก กิ่งก้างวาล การ์ด จำกัด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษา ความปลอดภัย ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg, 1959

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยสรุปตัวแปรจากหลายทฤษฎีของการวัดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแบ่ง ออกเป็น 4 ด้านได้แก่

1. ความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน
3. ความรับผิดชอบในงาน
4. ความมีระเบียบวินัย

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาสร้างเป็นแนวคิดในการวิจัย (Secondary data)
2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด (Primary data) โดยการพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของกรวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความเหมาะสม ถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม (Questionnaire) ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลลัพธ์ของค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงและผู้วิจัยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.7 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และได้คุณภาพ ผลการทดสอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก้องกิงวาล การ์ด จำกัดด้วยตนเอง โดยวิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้ผู้ที่เป็นบุคคลในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 ชุด รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแล้วนำมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage)
3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อนำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบแนวความคิดของการวิจัย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน มาทดสอบหาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามหรือไม่ อย่างไร

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย เกินครึ่งหนึ่งเป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 รองลงมาเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมาอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาอายุงานระหว่างน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30 คน อายุระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และอายุระหว่างมากกว่า 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด โดยภาพรวม เห็นด้วยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยจุดใจ และปัจจัยสุขอนามัย ทั้ง 2 ปัจจัย โดยภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ 3.73 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด โดยภาพรวม เห็นด้วยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70
2. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้น มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10
3. ด้านความรับผิดชอบพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

4. ด้านความมีระเบียบวินัยพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมีระเบียบวินัย มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

อภิปรายผล

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย กรณีศึกษา บริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแต่ละข้ออยู่ในระดับมากทั้งหมดสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ครบถ้วน ท่านมีความพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน และท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของท่านแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่ได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จากการศึกษาในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ผลสำเร็จในหน้าที่ของท่านก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านได้รับการชื่นชมจากผลการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย กรณีศึกษา บริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความเอาใจใส่และตั้งใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะการกระตือรือร้นเป็นการทุ่มเทในการทำงาน เต็มใจในการทำงาน และสามารถทำงานหรือปฏิบัติงานทันทีเมื่อได้รับงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชลัมพล สิงห์โฮม (2559) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจสูงที่สุด ได้แก่ การมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้ผลงานออกมาตรงตามเป้าหมายขององค์กร อาจเป็นเพราะว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความคล่องตัวในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เอาใจใส่ต่องานรู้สึกมีความตื่นตัวตลอดเวลาในการทำงาน และทำงานให้เสร็จทันเวลาไม่ผัดวันประกันพรุ่ง เพื่อให้ได้ผลงานออกมาตรงตามเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด ดังนั้นจึงทำให้ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายความผันแปรได้จากปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ร้อยละ 67.7 และสามารถอธิบาย

ความผันแปรได้จากปัจจัยอื่นอีก ร้อยละ 32.3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ณัฐติกร สังข์รูป (2560) ได้ทำการศึกษา งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท ผลการวิเคราะห์ พบว่า อิทธิพลของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัว สามารถพยากรณ์ตัวแปรได้ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ แต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และเมื่อพิจารณาระดับอิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัว ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาทิศทางของอิทธิพลตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในทิศทางเดียวกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก ก่อแก้ว การ์ด และปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.837 และสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adj.R2) เท่ากับ 0.677 หรืออาจกล่าวได้ว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท ก ก่อแก้ว การ์ด จำกัด สามารถอธิบายความผันแปรได้จากปัจจัยสุขอนามัย ร้อยละ 67.7 และสามารถอธิบายความผันแปรได้จากปัจจัยอื่นอีก ร้อยละ 32.3 โดยมีสมการถดถอยดังนี้ คือ $Y_a = 1.275 + 0.130 X_4 + 0.100 X_7 + 0.157 X_9$ โดยที่แรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อระดับขวัญและกำลังใจ ที่ร้อยละ 67.7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมา อัครแสง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน (X_7 Beta = .344) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{10} Beta = .344) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_2 Beta = .288) ปัจจัยด้าน การปกครองบังคับบัญชา (X_{11} Beta = -.280) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_3 Beta = -.186) และปัจจัยด้าน ความรับผิดชอบ (X_5 Beta = .176) เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

$Y = 2.970 + .021 X_1 + .289 X_2 + (-.169 X_3) + (-.016 X_4) + .157 X_5 + (-.093 X_6) + .285 X_7 + (-.128 X_8) + .055 X_9 + .227 X_{10} + (-.287 X_{11})$ วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ พหุคูณกับ ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล มหาสารคาม (y) เท่ากับ 0.654 ($R=0.654$) แสดงว่า ตัวแปร อิสระทั้ง 10 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง คือ ร้อยละ 65.4และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรภาณูญ์ ฉิดเสน (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัด

เทศบาลนครภูเก็ตสามารถร่วมกันทำนายขวัญกำลังใจของพนักงานครูได้3 ปัจจัยได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X4) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X3) ดังสมการถดถอย เชิงพหุมาตรฐาน $Zy = 0.36(X2)+0.26(X4)+0.16(X3)$ โดยมีอำนาจการทำนายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร้อยละ52 ($R^2=0.52$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก มีแก้ว (2562) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัดสมุทรสาคร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการตรวจสอบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของค่าคงที่และสัมประสิทธิ์แต่ละตัวกับตัวแปรตามในสมการ พบว่า ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัดสมุทรสาครโดยรวม ($P \leq 0.00b$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.388a และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานได้ร้อยละ.150 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.502 สมการพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัดสมุทรสาคร ในรูปคะแนนดิบ เป็นดังนี้ $Y = 3.648+0.129(\text{สถานภาพ}) +0.109(\text{การศึกษา}) +3.640E^{-5}(\text{รายได้})$ ส่วนตัวแปรพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัดสมุทรสาครที่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ($p > .05$) ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยศึกษา บริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรให้พนักงานมีการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะกำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จและครบถ้วน

(2) ด้านการได้รับการยอมรับ บริษัทควรมีการไว้วางใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เมื่อพนักงานปฏิบัติได้ดี บริษัทควรมีการชื่นชม เพื่อให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดีที่สุดทำให้รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากบริษัทและเพื่อนร่วมงาน

(3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บริษัทควรให้การสนับสนุนให้โอกาสพนักงานให้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม อย่างโปร่งใสและเป็นธรรมมากที่สุด

(4) ด้านลักษณะงานที่ทำ บริษัทควรแบ่งงานให้เหมาะสมแต่ละบุคคล หรือมอบงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

(5) ด้านความรับผิดชอบ บริษัทควรให้พนักงานรู้จักตัดสินใจแก้ไขปัญหาในหน้าที่ที่ตัวเองรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และควรแบ่งงานให้พนักงานปริมาณเหมาะสมไม่มากเกินไป

2. ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

- (1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร บริษัทควรมีนโยบายและการบริหารที่แน่นอน มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถใช้ในจริง และมีการประเมินผลงานของพนักงานอย่างยุติธรรม
- (2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล บริษัทควรชัดเจนในกฎระเบียบที่ชัดเจน และเป็นธรรม และบริษัทควรมีการสั่งการอย่างชัดเจน ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
- (3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน บริษัทควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- (4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรมีการให้พนักงานได้ปฏิบัติงานกับพนักงานคนอื่น เพื่อช่วยกันทำงาน และช่วยเหลือ ร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมาดี
- (5) ด้านตำแหน่งงาน บริษัทควรใส่ใจความรู้สึกของพนักงาน ว่างานที่ทำเป็นงานที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่ให้พนักงานรู้สึกน้อยใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย
- (6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน บริษัทควรให้ความเชื่อมั่น มั่นใจให้กับพนักงานว่า ทำงานที่นี่ เป็นงานที่มั่นคงไม่ถูกให้ออกจากงานง่าย
- (7) ด้านชีวิตส่วนตัว บริษัทควรแยกระหว่างชีวิตส่วนตัวของพนักงานกับ งานที่ได้มอบหมาย ไม่ให้งานมากกระทบหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัวของพนักงาน
- (8) ด้านสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติต้องเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและพร้อมใช้งาน
- (9) ด้านค่าตอบแทน เงินเดือนต้องเหมาะสมกับงานที่พนักงานได้รับผิดชอบและความรู้ความสามารถของพนักงาน ควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับพนักงาน

3. ปัจจัยระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- (1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ควรมีการค่าตอบแทนให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี
- (2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน ควรมีการแจกของขวัญ รางวัล หรือกำลังใจ ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานจะทุ่มเทกับงานที่ได้รับผิดชอบอยู่อย่างเต็มที่ เอาใจใส่ ตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ออกมาดี
- (3) ด้านความรับผิดชอบในงาน ควรกำหนดเวลาให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จทันเวลา บรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี
- (4) ด้านความมีระเบียบวินัย บริษัทต้องมีกฎระเบียบ ขั้นตอนและเป็นระบบของบริษัทอย่างเคร่งครัด เพื่อให้พนักงานประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยทั้งหมดของจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด เชียงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจนยิ่งขึ้นในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารบริษัทศึกษาต่อไป
- 3 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท ก ก้องกังวาล การ์ด จำกัด

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ.วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์). ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 หน้า 179
- กมลรัตน์ ธนัมประภักดิ์,ดร.. (2544) ระบบคุณภาพและบริการ.ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ กรกันยา เพิ่ง
ผลา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาสารคาม.วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- กฤษณ์ มาสุข. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานี
ตำรวจภูธรศรีราชา. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา
- กิ่งแก้ว วัฒนะไกร. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนางรอง
จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ชลัมพล สิงห์โสภ. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ชุตินา รัตนถิกานนท์. (2555). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาคณะ
สถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัย
เกริก, กรุงเทพฯ.
- ชูโบตะห์ ยูโซะ. (2553). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ความไม่สงบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา
- ณฤมล ศรีทอง. (2547). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล
มหาราช นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ณัฐติกร สังข์ธูป. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ถ้วนโรสนา โตะนิแต. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ)มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขต
ปัตตานี,ปัตตานี.
- ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, ร.ต.อ. 2539. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา
มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นครินทร์ ศรีเลิศ. (2563). ส่องภาวะ‘ความยากจน’เมื่อโควิดโจมตีเศรษฐกิจ
- นิตี ห่วงไทย. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิติถ์.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิติถ์.อุดรดิติถ์.
- บุญมา อัครแสง. (2552).ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม.วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 3 (2).
- พระราชบัญญัติ ฎกรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558. (2558)ราชกิจจานุเบกษา เล่ม132/ตอนที่ 104 ก/หน้า 24/5
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2546). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ไพรัช รัตนนาม. (2546). ขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจอยุธยาของ.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ).บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญ.

ลีนา สุโรมาน. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร*
22. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมคิด บางโม. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒนาการพิมพ์.

สมใจ ลักษณะ. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด (มหาชน)

สุนันทา เลาหนันท์. (2551). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา

Davis, K. (1967). *Human relations at work*. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction* In Marvin D. Dunnette Edition. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago : Ran McNally.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harpers and Row.

Nigro, F.A. (1959). *Public personnel administration*. New York : Holt Rinehart.