

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งมีแนวทางในการศึกษาค้นคว้า สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน สวัสดิการของบริษัท ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และนโยบายบริษัท
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ที่เพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้จากประชากรพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด เดือน กรกฎาคม ปี 2549 จำนวน 317 คน โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1970, p. 608) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล และ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ สวัสดิการของบริษัท ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และนโยบายบริษัท ผู้วิจัยได้นำไปหาความเที่ยงตรงโดยเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษา งานค้นคว้าและวิจัย พิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 53 คน แล้วนำมาวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .9473 - .9512 และมีค่าความเชื่อมั่น .9499

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แจกแบบสอบถามไปยังพนักงานในส่วนต่างๆ บริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเป็นสถานที่ที่

ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าปฏิบัติงานอยู่ โดยผู้วิจัยใช้เวลาในการแจกแบบสอบถาม และขอรับคืนภายในเวลา 7 วัน รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยทดสอบตามวิธี LSD

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 41.6 เพศชาย ร้อยละ 58.4 เพศหญิง และร้อยละ 19.6 อายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 28.7 อายุ 26-30 ปี ร้อยละ 38.2 อายุ 31-40ปี ร้อยละ 13.6 อายุ 41 ปีขึ้นไป และร้อยละ 46.1 สถานภาพโสด ร้อยละ 47.0 สมรส ร้อยละ 6.0 หย่า ร้อยละ 0.9 สถานภาพอื่นๆ และร้อยละ 47.6 การศึกษาระดับประถม ร้อยละ 27.4 มัธยม ร้อยละ 14.5 ปวช.-ปวส. ร้อยละ 10.4 ปริญญาตรี และร้อยละ 69.4 เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ร้อยละ 19.6 พนักงานสำนักงาน ร้อยละ 9.5 เป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 1.6 เป็นผู้บริหาร และ ร้อยละ 21.5 มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 38.5 อายุงาน 2-5 ปี ร้อยละ 22.4 อายุงาน 5-10 ปี ร้อยละ 17.7 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก และนอกจากนั้น ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน สวัสดิการของบริษัท และรายได้ ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามเพศ ทั้ง 7 ด้านได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน สวัสดิการของบริษัท ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และนโยบายบริษัท ปรากฏว่า เพศชาย กับ เพศหญิง ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามอายุ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน สวัสดิการของบริษัท ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ นโยบายบริษัท ปรากฏว่า ระหว่างอายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุ 26-30 ปี และอายุ 31-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามสถานภาพ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน สวัสดิการของบริษัท ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ นโยบายบริษัท ปรากฏว่า สถานภาพ โสด สมรส หย่า และอื่นๆ ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ระหว่างวุฒิการศึกษาการศึกษาประถม มัธยม ปวช.-ปวส. และปริญญาตรี ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสวัสดิการของบริษัท พบว่า พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับปานกลาง ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการของบริษัทมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช.- ปวส.

7. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระหว่างพนักงานฝ่ายผลิต สำนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลักษณะงานฝ่ายผลิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าลักษณะงานสำนักงาน

8. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่างอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อายุงาน 2-5 ปี อายุงาน 5-10 ปี และอายุงาน 10 ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสวัสดิการของบริษัท พบว่าพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ผู้ศึกษาค้นคว้าและวิจัย ขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีขวัญและกำลังใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายของบริษัท พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด มีนโยบายของบริษัทที่มีความชัดเจน ทันสมัย และมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่แน่นอน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน หรือกฎระเบียบของบริษัทก็จะมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบล่วงหน้า ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมั่นใจกับบริษัท

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจต่องานเป็นอย่างดีพร้อมที่ชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมที่บริษัทฯ ได้วางไว้อย่างดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางอันดับสอง คือ ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการมอบหมายงานเข้าใจง่ายมีขั้นตอนและชัดเจน มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในบริษัทฯ มีการจัดการอบรมทักษะต่างๆ ให้กับหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ และบริษัทฯ มีการจัดทำระบบการบริหารคุณภาพ ISO-9000 : 2000 จึงทำให้มีขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางอันดับน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ เนื่องจากหัวหน้างานใหม่ที่เลื่อนตำแหน่งขึ้นมาอาจยังไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ถูกต้องและแม่นยำ ยังต้องอิงกับความผูกพันกับเพื่อนพ้อง ญาติ พี่น้อง และใช้อารมณ์และความรู้สึกมากกว่าเหตุผล

เดวิส (Davis, 1967, p. 59) ได้ให้ข้อคิดว่า สมาชิกในองค์กรที่มีขวัญในการปฏิบัติงานสูง จะมีความสนใจ เชื่อมันศรัทธาในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้ความร่วมมือกับ

ผู้บังคับบัญชา มีการเสียดสีและทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็ว และเต็มใจเข้าพบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผลสำเร็จในงานมีปริมาณสูงและมีคุณภาพ ข้อพิพาทขัดแย้งมีน้อย มีความซื่อสัตย์ซื่อรักภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา แต่ถ้าสมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานต่ำ พฤติกรรมที่แสดงออกจะไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในองค์กร รู้สึกว่าเหว่า และถูกทอดทิ้งไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ก่อนข้างดี อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ส่วนใหญ่นั้นถูกเลื่อนตำแหน่งมาจากพนักงาน จึงมีความเข้าใจกันดีในสภาพการทำงาน ของพนักงานด้วยกัน

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางอันดับแรก คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีการดำเนินกิจกรรม 5 ส. อย่างสม่ำเสมอ เนื่องมาจากบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ให้ความสำคัญในเรื่องความสะอาดเนื่องจากเป็นบริษัทที่ผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพาราส่งออก100%ซึ่งต้องมีลูกค้า ตลอดจนผู้บริหารระดับต่างๆ สถาบันการศึกษา ฯลฯ มาขอเยี่ยมชมอยู่ตลอด และได้มีการตรวจประเมินทุกเดือน ซึ่งผู้ทำการศึกษาค้นคว้าก็เป็นส่วนหนึ่งในตรวจติดตามและประเมินผลการทำ 5 ส. ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางอันดับสองคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีความร่มรื่นและเป็นระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทฯ มีการออกกฎเกณฑ์ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เป็นไปตามกฎหมายแรงงานและมีคณะกรรมการสวัสดิการ ในการควบคุมและพิจารณาความเหมาะสมของระเบียบต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ตลอดจนได้ตระหนักและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการทำระบบ ISO-14001 ที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในบริษัทฯ และภายนอก (พจนาน เตยวัฒนรัฐติการ, 2545, หน้า 36) Elton Mayo กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพก่อให้เกิดขวัญดี เพราะพนักงานก็ต้องการความสะดวกสบายในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น ฉะนั้นการที่ได้สำรวจถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยในการปฏิบัติงานก็จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น ถ้าปล่อยให้สภาพการทำงานเป็นไปอย่างหย่อนยานไม่มีการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะมีขวัญและกำลังใจตกต่ำ ทำให้ผลผลิตตกต่ำ เป็นต้น

1.4 ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางอันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง เนื่องมาจากบริษัทฯ มีสวัสดิการต่างๆ ประกอบกับมีบริษัทในเครือมาก สังเกตได้จากทุกปีบริษัทมีการขยายงานและลงทุนเพิ่มในแต่ละด้านมากมาย ตลอดจนได้นำระบบการทำงานต่างๆ อย่างมีมาตรฐานมาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางอันดับสอง คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอ บริษัทได้ตระหนักและสนใจด้านความปลอดภัย สุขอนามัยเป็นอย่างดีทั้งนี้ทางบริษัทฯ มีการจัดทำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO-14001) และการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน(TIS-18001) และมีคณะกรรมการฯ คอยกำกับ ดูแลการปฏิบัติงาน จึงทำให้สถานที่ทำงานเกิดความปลอดภัย และมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้พนักงานอย่างทั่วถึง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางอันดับน้อยที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานมีบทบาทต่อการทำงานของพนักงาน อันสืบเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เพิ่งมาปฏิบัติงาน ประกอบกับการมีมนุษย์สัมพันธ์กับพนักงานในบริษัทน้อยมาก และขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีจำนวนน้อยจึงทำให้ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ในระดับปานกลางอันดับแรก คือ พนักงานได้รับการอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องมาจากบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด มีการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น ทั้งระดับผู้บริหารและพนักงานตลอดจนได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน และยังส่งผลถึงความมั่นคงของบริษัท

1.6 ด้านสวัสดิการของบริษัท พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางอันดับแรก คือ พนักงานต้องการให้บริษัทจัดให้มีสวัสดิการประเภทเลือกเองได้ตามความต้องการ และอันดับสองรองลงมาคือ สวัสดิการที่รับในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน มีความรวดเร็วและเหมาะสมรองลงมา คือ บริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในบริษัทฯ มีการจัดการโรงพยาบาลเป็นอย่างดี และมีการให้ความรู้ การประชาสัมพันธ์ถึงข่าวสารในด้านการรักษาพยาบาลและการประกันสังคมเป็นอย่างดี ในบริษัทฯ มีการจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการผู้แทนสวัสดิการ ซึ่งเป็นการเลือกตั้งตามที่กฎหมายกำหนดและให้พนักงานทุกคนมีสิทธิสมัครเข้ามารับเลือกตั้ง และคณะกรรมการผู้แทนสวัสดิการที่ผ่านการเลือกตั้งเข้ามานั้น ทางบริษัทฯ ให้

โอกาสในการบริหารจัดการในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานตามความเหมาะสม และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง อันดับน้อยที่สุด คือ การดำเนินงานด้านสวัสดิการต่างๆ ภายในบริษัท เป็นไปตามความจำเป็น เนื่องจากผู้แทนสวัสดิการพนักงานมีการสำรวจความต้องการและจัดสวัสดิการ ได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเนื่องมาจากคณะกรรมการผู้แทนสวัสดิการที่ได้รับเลือกตั้งมานั้นมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการน้อย จึงทำให้การวางแผนงานและการบริหารสวัสดิการในบริษัทฯ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 236) กล่าวว่าการที่จะให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้น ควรให้สวัสดิการหรือประโยชน์ที่แตกต่างๆ แก่พนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างธรรมดาแล้ว การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ การให้สวัสดิการต่างๆ ให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามันคงปลอดภัย เพราะเมื่อมีปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ บุคคลแรกที่เขาจะหันหน้าพึ่งพาได้ก็คือคนใกล้ชิดที่สุด องค์กรคือคนที่อยู่ใกล้ชิดเขาที่สุดและจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดีที่สุด องค์กรจะต้องมีหน้าที่ปิดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์กรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และขณะเดียวกันก็จะทำให้เขารู้สึกจงรักภักดีต่องานที่ทำ ซึ่งจะสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับพนักงานอีกทางหนึ่ง พนักงานจะมี ขวัญดีขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการบำบัดอย่างเหมาะสมจากองค์กรที่เขาสังกัดอยู่

1.7 ด้านรายได้ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางอันดับแรก คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่ปฏิบัติและเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ บริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ตระหนักและคำนึงถึงการดำรงชีวิตของพนักงานเป็นอย่างดี ดังคำกล่าวที่ว่า “ พนักงานมีความกินคืออยู่ดี พนักงานก็จะปฏิบัติงานได้ดีและมีคุณภาพ” นอกจากนั้นแล้วยังส่งผลดีในด้านขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานทุกระดับ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพนักงาน ร้อยละ 22.4 มีอายุงานตั้งแต่ 5-10 ปี และร้อยละ 17.7 เป็นพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ซึ่งสามารถลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรได้อย่างหนึ่งซึ่งเป็นผลพวงให้ต้นทุนการผลิตลดลง อีกทั้งยังมีหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพจัดพนักงานให้เหมาะสมกับงาน มีการหมุนเวียนงานเพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือจะต้องคำนึงถึงปริมาณงานที่พนักงานปฏิบัติเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ นอกจากนั้นแล้วในการรับพนักงานใหม่บริษัทมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน บริษัทได้พิจารณาค่าตอบแทนของกลุ่มแข่งขันควบคู่กันไปด้วย ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือเกณฑ์ในการจ่ายเบี้ยขยันเหมาะสมและสอดคล้องกับเงินเดือน ทั้งนี้ อาจ เงินที่จ่ายเป็นเบี้ยขยัน จะจ่ายให้เฉพาะพนักงานรายเดือนในระดับพนักงาน

จนถึงตำแหน่งหัวหน้างานเท่านั้น ส่วนเบี่ยชยันนั้นอาจเป็นไปได้ว่ามีค่าจ่ายให้กับพนักงานน้อยเกินไป จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเงินเบี่ยชยันยังไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควร

ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่างๆ ที่พักอาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรค ดังนั้นองค์กรจึงต้องตอบสนองความต้องการดังกล่าว ในลักษณะของ ตัวเงินหรือการจัดสวัสดิการให้ ผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ยังมี การตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่เกี่ยวกับตัวเงินยังไม่เพียงพอต่อการยังชีพของพนักงาน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ต้องพึ่งเงินกู้ธนาคารมาใช้ซึ่งมีดอกเบี้ยสูง ทำให้พนักงานมีความกังวลใจ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ขวัญและกำลังใจในการทำงานตกต่ำลงเรื่อยๆ

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ระหว่างพนักงานเพศชายกับเพศหญิง ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นได้ว่า นโยบายทางด้านสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องเพศ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าไม่ว่าจะเป็นพนักงานเพศชายหรือพนักงานเพศหญิงมีสิทธิในการได้รับการดูแลเอาใจใส่อยู่ในระดับที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย สิทธิสุวรรณ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของพนักงานบริษัท สยาม คูโบต้าอุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งพบว่า ขวัญของพนักงานในบริษัทฯ เมื่อเปรียบเทียบตามเพศแล้ว ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญสืบ มะปรางหวาน (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จากการศึกษา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ระหว่างพนักงานต่ำกว่า 25 ปี และ อายุ 26-30 ปี และ อายุ 31-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเกิดจากการที่พนักงานทุกช่วงอายุได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบริษัทฯ อย่างเสมอภาคกัน จึงทำให้เกิดความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย สิทธิสุวรรณ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องขวัญของพนักงานบริษัท สยามคูโบต้าอุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งพบว่าเมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทฯ จำแนกตามช่วงอายุไม่แตกต่างกัน

4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ระหว่างสถานภาพของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง

5. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ระหว่างพนักงานวุฒិการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปวช.-ปวส. และปริญญาตรี ทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสวัสดิการของบริษัทโดยพนักงานวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการมากกว่าพนักงานวุฒิการศึกษาระดับ ปวช.- ปวส. เนื่องจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์ บุคคลหรือพนักงานที่มีการศึกษาสูง ก็ต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนและ สวัสดิการต่างๆที่มากกว่า ซึ่งสวัสดิการของบริษัทที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บริษัทฯ มีนโยบายในการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนโดยเท่าเทียมกัน และสภาพแวดล้อมทั่วไปของพนักงานที่อยู่ใน วุฒิการศึกษาระดับประถมกับระดับการศึกษามัธยม และพนักงานวุฒิการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส.กับปริญญาตรี จึงมีผลทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน พนักงานที่อยู่ในระดับหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า ได้รับรู้และศึกษาถึงระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่สูงกว่าทำให้เห็นถึงอันตรายที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขอนามัยมากกว่าจึงทำให้มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกับพนักงานที่มี วุฒิการศึกษาน้อยกว่า

6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานน้อยกว่าลักษณะงานสำนักงาน อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กับพนักงานในสำนักงานแตกต่างกัน คือพนักงานฝ่ายผลิตอาจต้องเสี่ยงกับสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วย เสียงที่ดังกว่า ฝุ่นละอองที่มากกว่า และเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เป็นอันตรายกว่าพนักงานในสำนักงานจึงทำให้พนักงานฝ่ายผลิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานในสำนักงาน

7. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และ 2.5 ปี และ 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสวัสดิการของบริษัท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี อันสืบเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุงานมากก็จะเข้าใจว่าตนเองต้องได้รับสวัสดิการหรือรายได้มากกว่าพนักงานที่อายุงานน้อย ในทางปฏิบัติแล้ว บริษัทต่างๆ ที่จัดสวัสดิการให้กับพนักงานให้กับพนักงานส่วนใหญ่คำนึงถึงความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันของสังคม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ประกอบกับในการปฏิบัติงานแต่ละปี มีการประเมินผลงานที่แตกต่างกันไปก็ส่งผลต่างๆ ตามมาดังที่ได้กล่าวไว้เบื้องต้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน บริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง บริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานมากขึ้น โดยเฉพาะด้านรายได้และสวัสดิการของบริษัท เพื่อลดการลาออกจากงาน เนื่องจากการเข้า-ออกบ่อยๆ ของพนักงาน ซึ่งเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญและเพิ่มรายจ่ายในการบริหารงานของบริษัทฯ เป็นอย่างยิ่ง ทั้งยังขาดบุคลากรที่มีทักษะและอาจทำให้งานที่ทำออกมามีคุณภาพต่ำลง ผู้บริหารจึงควรปรับปรุงเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ผู้บริหารพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่องปริมาณงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เมื่อปริมาณงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรแล้ว พนักงานรู้สึกอยากมาทำงานและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานให้ดีขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านรายได้ของพนักงานให้เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีการพิจารณาเกณฑ์ในการจ่ายเบี้ยขยันให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเงินเดือนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากนั้นควรมีการปรับปรุงด้านเงินเดือนใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันให้ชัดเจนและเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

1.3 ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความยุติธรรม จากผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาความชอบอาจยังขาดหลักการพิจารณาที่ชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีการเลือกปฏิบัติมีการใช้ระบบพวกพ้องและระบบอุปถัมภ์ ซึ่งอาจทำให้ขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานต่ำลง และลำดับรองลงมาที่ต้องปรับปรุงในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาคือ ความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานอีกทางหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลดีให้กับองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ด้านคุณภาพ และปริมาณ เป็นต้น

1.4 ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม บริษัทฯ หรือองค์กรควรมีการวางแผนการเจริญเติบโตและวางสายอาชีพของพนักงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานเห็นความเจริญเติบโตในการปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคตอย่างชัดเจน พนักงานก็จะมีความพยายามในการทำงานที่ดีขึ้น

1.5 ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านสวัสดิการของบริษัท โดยเฉพาะการสำรวจความต้องการของพนักงานในการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ และการบริหารสวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้กับพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนจากองค์กร ซึ่งการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบางครั้งอาจมิใช่ในรูปของตัวเงินแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งถ้าเป็นไปได้การจัดสวัสดิการประเภทให้พนักงานสามารถเลือกได้ยังเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการ

1.6 ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่อง บทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป. วิชาชีพ) ที่ถูกแต่งตั้งและสรรหาโดยองค์กร ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายกำหนดยังมีจำนวนน้อย และพนักงานยังมีไม่เห็นบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบเท่าที่ควร ซึ่งผลงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยยังคงเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายที่ให้ปฏิบัติเท่านั้น ยังไม่เห็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1.7 ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านนโยบายของบริษัท โดยเฉพาะเรื่องความยืดหยุ่นของนโยบาย จากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยพบว่า ความยืดหยุ่นของนโยบายเป็นสิ่งที่ทำให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรเปลี่ยนไป ซึ่งพนักงานบางครั้งไม่ทราบและอาจมีการเข้าใจผิดพลาดและสื่อสารไปในกลุ่มของพนักงานเอง ทำให้เกิดการสับสนได้ จึงสมควรให้มีการปรับปรุงอย่างมีระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด

2.3 ควรศึกษาความต้องการของพนักงานในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของ
บริษัทฯ