

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานติดตั้งงานระบบฯ ของบริษัท เอเชีย เซอร์วิส โกลด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานติดตั้งงานระบบฯ ของบริษัท เอเชีย เซอร์วิส โกลด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีประชากรในการศึกษา 58 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน โร ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานติดตั้งระบบไฟฟ้า บริษัทเอเชีย เซอร์วิส โกลด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่าพนักงานเกือบทั้งหมดเป็นเพศชายและส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีภูมิลำเนาเดิมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีที่พักเป็นบ้านของตนเอง การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพโสด มีรายได้พอดีกับรายจ่าย มีอายุการทำงาน 4-5 ปี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,000-10,000 บาท

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานติดตั้งระบบไฟฟ้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับสูง

พนักงานติดตั้งระบบฯ มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูงทั้งภาพรวมและรายด้านตามลำดับดังนี้ ความภูมิใจในงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและความต้องการที่จะอยู่ในงานต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับกำลังขวัญ ส่วนอายุ ภูมิภูมิลำเนาเดิม ที่พักอาศัย ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. บริษัทฯ ควรที่จะปรับปรุงระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บังคับบัญชา ควรมีการแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องรวมถึงการพยายามสร้างขวัญและกำลังใจ ในระหว่างการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. บริษัทฯ ควรมีการจัดกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ตามเทศกาลหรือตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง
4. บริษัทฯ ควรมีระบบการพิจารณาให้คุณและให้โทษพนักงานอย่างเปิดเผย ทั้งถึงและเป็นธรรม

This study has 2 objectives: 1) to examine the level of work morale of electric system staff of Asia Service Line Engineering Co.Ltd.; and 2) to examine the relationship between personal factors and environmental factors with work morale of these staff. Total 58 samples participated in this study. Questionnaire was used for data collection. Statistical analyses comprise frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Correlation Coefficient, Point Biserial Correlation Coefficient, and Spearman's Rho Correlation Coefficient.

Results reveal personal factors of electric system staff of Asia Service Line Engineering Co.Ltd. that almost all of them are male and the majority are between 21-30 years of age, with Northeastern domicile and their own home residence. They completed lower secondary education, are single, and earn equal to expense. Their work duration is 4-5 years, with monthly income of 7,000-10,000 baht.

Work environmental factors of the staff are at moderate level in overall, so does each aspect of job description, working condition, and fairness at work. Whereas relationship with superiors, relationship with colleagues, compensation and fringe benefit are at high level.

These staff have high level of work morale both in overall and in each aspect, ranking from pride of work, work promotion, work security, work intention and desire to retain in work.

Personal factors, i.e. marital status, monthly income, and sufficiency of income have moderate level of relationship with work morale, whereas age, domicile, residence, education level, work duration have low level of relationship.

Environmental factors, i.e. job description, working condition, and relationship with superiors have high level of relationship with work morale. Relationship with colleagues, fairness at work, compensation and fringe benefit moderately relate to work morale.

Recommendations

1. The company should improve coordinating system among organizations of both internal and external to facilitate smoothness.
2. Superiors should suggest proper ways of work and put effort to create work morale among subordinates.
3. The company should consistently conduct labor relation activities on occasions or suitability.
4. The company should have an explicit, extensive, fair rewarding and punishing system.