

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยในบทนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอโดยแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ประกอบด้วยแรงงานไทย จำนวน 269 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 107 คน รวมทั้งสิ้น 376 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) ใช้สูตรการคำนวณขนาดของประชากรของ ยามาเน่ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโภคาศิริมย์, 2546, หน้า 129-130) ได้ขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 280 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยมีการเก็บของข้อมูลตามหน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานในบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ซึ่งได้แก่ 1) ฝ่ายบริหาร 2) แผนกผลิต 3) แผนกซ่อมบำรุง 4) แผนกไฟฟ้า 5) แผนกช่างกล 6) แผนกสโตร์ และ 7) แผนกควบคุมเครื่องเคมี กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.03 ทำการเก็บในช่วงตั้งแต่ 16 - 30 เมษายน พ.ศ. 2553

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) และลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับมี 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งสามารถแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ทั้ง 5 ด้าน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มี 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด มาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด น้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด น้อยที่สุด |

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน

ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาแบบสอบถามต่างๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนเปรียบเทียบและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

3.3 สร้างแบบสอบถามและนำไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบแก้ไขสำนวน ภาษา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่นๆ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

3.4 ทดสอบความเที่ยงตรง (validity) เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ซึ่งผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence Index : IOC) โดยให้คะแนนเป็น 3 ระดับ คือ

+1	แทน	สอดคล้อง
0	แทน	ไม่แน่ใจ
-1	แทน	ไม่สอดคล้อง

โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (สุวรรีย์ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 243)

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด สาขาพิษณุโลก เพื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และค่าที่ได้คือ 0.9501 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้

3.6 นำแบบสอบถามมาแก้ไขและปรับปรุงเพิ่มเติมอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

4. การวิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อความแปลความหมายของข้อมูลมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามที่วัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด

4.3 ทดสอบและเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (one - way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ขึ้นไป เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - Significant Difference : LSD)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด สรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานของบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.93 อายุ 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.07 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 59.29 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.57 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.14 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.93

ตอนที่ 2 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย ตามลำดับ สำหรับรายละเอียดของทุกปัจจัยได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ รองลงมาเป็นรายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสัมพันธ์ภาพที่ดี และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับความแนะนำและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน รองลงมาเป็นหน่วยงานมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย และกฎระเบียบของหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โครงสร้างและการบริหารของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม

4. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสม รองลงมาเป็นการจัดห้องทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระยะเวลาชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวันมีความเหมาะสม

5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงาน ในบริษัทนี้ รองลงมาเป็นองค์กรที่ทำอยู่มีความมั่นคง และได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่

6. ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง รองลงมาเป็นการสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสูงขึ้น

7. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน รองลงมาเป็นที่ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

8. ด้านลักษณะของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย รองลงมาเป็นที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

9. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการยอมรับด้านการปฏิบัติงาน

10. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ รองลงมาเป็นที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายด้านมีความแตกต่าง 2 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรจะนำมา อภิปรายผลดังต่อไปนี้

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย ตามลำดับ สำหรับรายละเอียดของทุกปัจจัยได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ รองลงมาเป็นรายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวัลย์ เจตนาคุณาศาสตร์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ด คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ในระดับมาก ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสัมพันธ์ภาพที่ดี และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับคำแนะนำและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ สุขสมิติ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิทคอมพิวเตอรส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิทคอมพิวเตอรส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก

3. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน รองลงมาเป็นหน่วยงานมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย และกฎระเบียบของหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โครงสร้างและการบริหารของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา สิริสมพร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิท แผลมฉบ้ง โอโต บอดีเวิร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิท แผลมฉบ้ง โอโต บอดีเวิร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการบริหารและนโยบายของบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสม รองลงมาเป็นที่มีการจัดห้องทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระยะเวลาชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวันมีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกิดา เฟื่องทอง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงานและค่าตอบแทน

5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในบริษัทนี้ รองลงมาเป็นองค์กรที่ทำอยู่มีความมั่นคง และได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ ศุขสมิติ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิทคอมพิวเตอรส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิทคอมพิวเตอรส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก

6. ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง รองลงมาเป็นการสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน รองลงมาเป็นที่ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา เฟื่องทอง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ผลสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำและความรับผิดชอบในหน้าที่การ

งาน และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

8. ด้านลักษณะของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่หลากหลาย รองลงมาเป็นมีโอกาสดำเนินการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา เฟื่องทอง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่รักษาสุขภาพจิตที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงานและค่าตอบแทน

9. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการยอมรับด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา เฟื่องทอง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

10. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ รองลงมาเป็นสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา เฟื่องทอง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้

ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ได้ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประกอบแผนการบริหารงานบุคคลและปรับปรุงระบบพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ให้สอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ต ดิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่นชีวัน วินสน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การคลังสินค้าที่มี อายุ ระดับ

การศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรคลังสินค้าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานเมื่อเปรียบเทียบตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่นชีวัน วินสน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรคลังสินค้าที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรคลังสินค้าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่นชีวัน วินสน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรคลังสินค้าที่มี อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรคลังสินค้าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

6. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ต คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานโดยจำแนกตาม

ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป และมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านค่าตอบแทน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของบริษัท ห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการครองชีพ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานมากขึ้นด้วย

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับคำแนะนำและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของบริษัท ห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาในเรื่องของการทำงานร่วมกันของพนักงาน โดยการจัดให้มีการประชุม หรือระดมความคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โครงสร้างและการบริหารของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของบริษัท ห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาในเรื่องของโครงสร้างและการบริหารของบริษัทให้มีความเหมาะสมกับเหตุการณ์และสถานการณ์ในปัจจุบันมากขึ้น เพื่อเป็นส่วนที่ช่วยทำให้การบริหารงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วต่อการบริหารงานมากขึ้น

1.4 ด้านสภาพการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระยะเวลาชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวันมีความเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของบริษัท ห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาในเรื่องของระยะเวลาหรือชั่วโมง

การปฏิบัติงานต่อวันให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่รู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย ซึ่งมีผลทำให้การปฏิบัติงานอาจเกิดการผิดพลาดได้

1.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ดำรงอยู่ ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาในเรื่องของการเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อบริษัท เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานกับบริษัท ว่ามีความมั่นคง สามารถแสดงความรู้ ความสามารถในการทำงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในบริษัทนี้

1.6 ด้านความก้าวหน้าในงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาในเรื่องของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงาน โดยการสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอย่างยุติธรรม

1.7 ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติ โดยการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.8 ด้านลักษณะของงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาในเรื่องของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิด ความรู้ ทักษะและความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติมากขึ้น

1.9 ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการยอมรับด้านการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาในเรื่องของการยอมรับในการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจ และกำลังใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

1.10 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาในเรื่องของการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการสนับสนุนให้พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การสนับสนุนให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรวิจัยในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานและนำไปใช้ในการปรับปรุงสวัสดิการในการทำงานของพนักงานของบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรวิจัยในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับบริษัทอื่นๆ ที่มีสภาพทั่วไปแตกต่างจากบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เพื่อให้ทราบว่ามี ความแตกต่างกับบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด หรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้สอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น