

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE MOTIVATION OF TYROLIT OLYMPUS COMPANY LIMITED,

MUANG DISTRICT, SAMUTPRAKARN

อวัศญา สุชะเนตร

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-MAIL : awatsaya_wan@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัย คำจุน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 146 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบหาความแตกต่าง และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการปานกลางถึงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านความน่าสนใจของงาน ตัวแปรที่เข้าในสมการถดถอยพหุคูณที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเพียงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในเรื่องความพร้อมของเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การได้รับความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน การได้รับความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน และด้านหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ส่วนในเรื่องของการสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้องที่ไม่สามารถนำมาเขียนสมการเชิงเส้นได้

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน บริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด

ABSTRACT

The purpose of this research were to investigate employees motivation of Tyrolit Olympus Company Limited, Muang District, Samutprakarn, to examine factors that affected the employee motivation of Tyrolit Olympus Company Limited, Muang District, Samutprakarn and to analyze means of motivation personal factors And hygiene factors that affected employee motivation in Tyrolit Olympus Company Limited, Muang District, Samutprakarn. The sample group used in the research are 146 employees in Tyrolit Olympus Company Limited, Muang District, Samutprakarn. The statistics used for analyzing are frequency, percentage, average, standard deviation. The statistics test for differences and multiple regression analysis. The results showed that personal factors in education level and the average monthly income affects the motivation of the employees in Tyrolit Olympus Company Limited, Muang District, Samutprakarn. The overall employee motivation in Tyrolit Olympus Company Limited, Muang District, Samutprakarn, moderate to very high when considering each aspect found that the job motivation which has the highest mean is the supervisor and colleagues. The motivation in the operation with the least average is the attractiveness of the job. Variables entered in multiple regression equations which correlate with overall job motivation of employees in Tyrolit Olympus Company Limited, Muang District, Samutprakarn that statistical significance at the level of 0.05, it was found that all factors had an effect on motivation. There are only environmental factors. Regarding the availability of operational tools the convenience of traveling to work, to be safe while working with supervisor and colleagues as for the support of the progress of subordinates that cannot write linear equations.

Key words : Motivation, Work, Tyrolit Olympus Company Limited, Muang District, Samutprakarn

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเงิน สังคม และการเมืองเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศ และในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการแข่งขันในทางธุรกิจการค้าของผู้ประกอบการประเภทต่างๆ มากขึ้น ทำให้องค์กรธุรกิจทุกแห่งต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การดำเนินงานทั้งทางการลงทุน การผลิต การตลาด และการให้บริการเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ได้ ซึ่งการดำเนินธุรกิจต่างๆ นั้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจคือ การผลิต การจำหน่ายสินค้าและบริการให้ได้กำไรสูงสุด และการที่จะมีกำไรสูงย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บริโภคที่มีต่อสินค้าหรือบริการหรือประโยชน์ที่ได้รับจากสินค้าและบริการนั้นๆ และต้องมีการบริหารการใช้ทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร เครื่องจักร และวัตถุดิบให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการดำเนินการในหน้าที่สำคัญของทุกๆ ด้านในองค์กรธุรกิจทั้งการผลิต การขาย การจัดหา การเงิน และอื่นๆ ให้มีการประสานและสอดคล้องกัน (ปกภณ จันทาศาสตร์, 2557)

หากพิจารณาและวิเคราะห์จะพบว่า การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรธุรกิจทุกประเภทนั้น ทุกอย่างล้วนจะต้องดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องในงานทุกด้านขององค์กร จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีฐานะเป็นระบบงานย่อยที่สำคัญที่ครอบคลุมและมีอยู่ในทุกส่วนขององค์กร โดยเป็นผู้ควบคุมระบบการทำงานอื่นๆ ทั้งหมด ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่องค์กรธุรกิจต้องพิจารณาและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก แม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ก็ตาม แต่การที่จะดำเนินกิจกรรมหรือให้บริการให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นก็ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากรเช่นกัน เหตุนี้ในทุกๆ องค์กรธุรกิจจึงได้มีการหาวิธีการและกลยุทธ์ต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานของตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้มีการทำงานที่ก้าวเดินไปในทิศทางเดียวกันกับที่องค์กรคาดหวัง แต่หากองค์กรใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มีความภักดีต่อองค์กรแล้วก็เป็นการยากที่การดำเนินธุรกิจจะประสบผลสำเร็จได้ดี จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวของการดำเนินธุรกิจต่างๆ ย่อมเป็นผลมาจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ (ปิยนาด ศรีสมเพ็ชร, 2556)

บริษัท ทีโรลิท โอลิมปัส จำกัด เป็นโรงงานผลิตแผ่นตัด แผ่นเจียรคุณภาพสูงเพื่อจำหน่ายในประเทศ และส่งออกไปยังต่างประเทศทั่วโลก โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 228 คน มีลักษณะงานเป็นผู้ผลิตภายใต้ตราสินค้าต่างๆ ตามใบสั่งผลิตของลูกค้า มีการดำเนินการตั้งแต่การจัดทำสินค้าตัวอย่าง การพัฒนาสินค้าจากต้นแบบของลูกค้า ตลอดจนการดำเนินการผลิตและจัดส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าตามเวลาที่กำหนด การสั่งซื้อทั้งลูกค้าภายในประเทศและต่างประเทศ ภายใต้ตราสินค้าต่างๆ เช่น TYROLIT, OLYMPUS, NRS, SANWAFLEX, SINBAD, X-PERT โดยผู้บริหารได้นำระบบการบริหารและระบบคุณภาพต่างๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านกระบวนการผลิตและการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและการพัฒนาให้เกิดขึ้นในทุกกระบวนการในองค์กร เพื่อให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของลูกค้าและเป็นการลดต้นทุนการผลิตให้รองรับสถานการณ์การแข่งขันทางธุรกิจ ตลอดจนเพื่อความความมั่งคั่งและยั่งยืนขององค์กร แต่ความสำเร็จเหล่านั้นไม่อาจจะบรรลุตามเป้าหมายได้ ถ้าหากขาดปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กรและในทุกกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งปัจจุบันนี้พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิท โอลิมปัส จำกัด ยังมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการแข่งขันที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งบริษัทจะต้องเผชิญกับคู่แข่งทางธุรกิจอีกมากมาย หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้เทียบเท่าหรือเหนือคู่แข่งแล้ว ก็ย่อมจะส่งผลให้บริษัทเสียเปรียบต่อคู่แข่งและประสบกับปัญหาต่างๆ ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน จนทำให้บริษัทเสียโอกาสและเสียเปรียบต่อคู่แข่ง อาจนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์กรได้

ด้วยเหตุผลข้างต้นนี้ ประกอบกับการที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรของบริษัทฯ จึงมีความจำเป็นในการที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ที่จะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ และเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

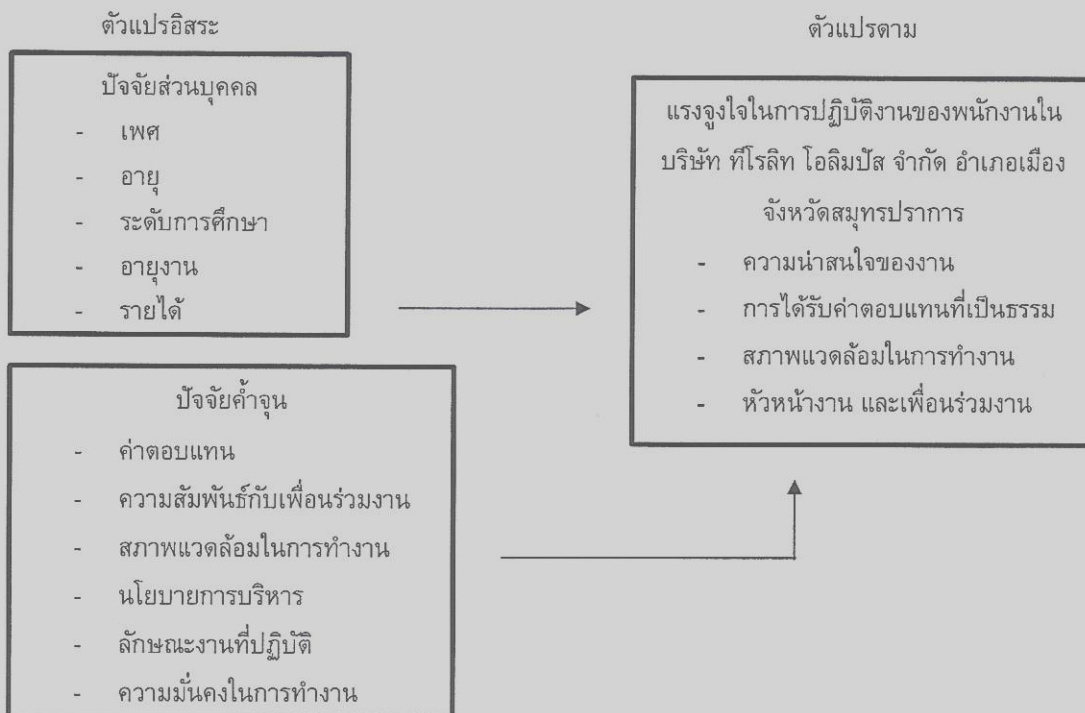
งานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาหาความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยขอบเขตของงานวิจัยฉบับนี้ คือ บริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ทำการสำรวจและเก็บข้อมูลในรูปแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือนกรกฎาคมถึงกันยายน 2562

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

2. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัททีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดัน หรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน หากขาดปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

พนักงาน หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ ผู้บริหาร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) จากการเก็บข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสรุปผลการวิจัย เพื่อนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางและการบรรยายประกอบ

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ทีโรลท โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในปี 2562 จำนวนพนักงาน 228 คน ประกอบด้วย

พนักงานระดับปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่/พนักงาน)	207	คน
หัวหน้าแผนก	12	คน
ผู้จัดการ	8	คน
ผู้บริหารระดับสูง	1	คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจำนวน 284 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการประมาณค่าสัดส่วน จากตารางสำเร็จรูป Taro Yamane โดยกำหนดให้มีความผิดพลาดไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยินยอมให้เกิดขึ้นได้ (0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{228}{1+228(0.05)^2}$$

$$n = 145.22$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 145.22 ผู้วิจัยจึงได้ทำแบบสอบถามเป็นจำนวน 146 ชุด การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) จากการเก็บข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสรุปผลการวิจัย เพื่อนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางและการบรรยายประกอบ โดยแบ่งกลุ่มคำถามออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทางด้านปัจจัยค่าจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แนวคิดปัจจัยค่าจุน ซึ่งแบ่งระดับค่าคะแนนความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งแบ่งระดับค่าคะแนนความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) มีจำนวน 34 ข้อ และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์ในการให้คะแนนในส่วนนี้จะเป็นลักษณะการกำหนดระดับมาตราส่วนให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลขตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยได้กำหนดค่าของการให้คะแนนในแบบสอบถามตามระดับที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ไว้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับคะแนนของคำถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยมาก ให้คะแนน 4 คะแนน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

สำหรับเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class interval) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ข้อมูลที่มีคะแนนสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีคะแนนต่ำที่สุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 จึงมีเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง บัณฑิตที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง บัณฑิตที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง บัณฑิตที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง บัณฑิตที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง บัณฑิตที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำที่สุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด โดยให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมพนักงานในบริษัท

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 146 ชุด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ทางสถิติ ด้วยโปรแกรม SPSS ดังนี้

1 สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ด้านบัณฑิตส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ T-test

3.2 วิเคราะห์ด้านบัณฑิตส่วนค่าจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยหาค่า Regression

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บัณฑิตที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) จากการเก็บข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสรุปผลการวิจัย เพื่อนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางและการบรรยายประกอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาบัณฑิตส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานใน

บริษัททีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และศึกษาปัจจัยคำจูน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งหมด 146 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ผ่านค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยวิธี IOC (Index of item objective congruence) มีค่าเท่ากับ 0.97 และผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีของ Cronbach เพื่อศึกษาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.93 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ ANOVA (One-Way ANOVA) และ Regression Analysis

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุดร้อยละ 50.68 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 44.52 มีระดับการศึกษาสูงสุดมากที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 76.71 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 15,001-25,000 บาท ร้อยละ 65.75 มีอายุงานส่วนใหญ่ 4 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.25

ข้อมูลทางด้านปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ในระดับปานกลาง พนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ในเรื่องเงินเดือนสูงกว่าที่อื่น ๆ (เมื่อเทียบกับระดับเดียวกัน) และบริษัทพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และ 2.89 ตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 2.30 อยู่ในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ในระดับมากที่สุด พนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในเรื่องสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และ 4.51 ตามลำดับ และสามารถขอคำปรึกษากับหัวหน้างานได้ทุกเมื่อ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ในระดับมากที่สุด พนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในเรื่องบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้า และอาคาร และมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 และ 3.91 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหาร ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ในระดับมาก พนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานในเรื่องผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารเหมาะสม และผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่างๆได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และ 4.02 ตามลำดับ ในระดับปานกลางมีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานในเรื่องข้าพเจ้าคิดว่างานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และองค์กรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 2.54 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ในระดับมาก พนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานในเรื่องปริมาณงานมีความเหมาะสม และลักษณะของงานมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ 4.07 ตามลำดับ ความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือเรื่องการได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.09 และความคิดเห็นในระดับน้อย คือเรื่องงานมีความท้าทายและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย 2.53

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ในระดับมาก พนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ในเรื่องมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 3.72 ตามลำดับ ส่วนมีความคิดว่าจะทำงานกับบริษัทจนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย 2.34 อยู่ในระดับน้อย

ข้อมูลทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความน่าสนใจของงานของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นในระดับน้อย คือ งานมีความน่าสนใจ ท้าทาย ไม่น่าเบื่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 และได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และมีการจัดสรรสวัสดิการให้พนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 มีความพร้อมของเครื่องมือในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และได้รับความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ความคิดเห็นในระดับมาก คือ ได้รับความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่เกื้อกูลกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 หัวหน้างานมีความสามารถในการบริหารคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือหัวหน้างานสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ด้านเพศ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุต่างๆกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่างกันที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีและกลุ่มการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

ด้านรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มรายได้ไม่เกิน 15,000 และ 15,001-25,000 แตกต่างกับกลุ่มรายได้ 35,001-45,000 และกลุ่มรายได้ไม่เกิน 15,000 แตกต่างกับกลุ่มรายได้ 25,001-35,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุงาน พบว่า อายุงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอлимпัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

1. ด้านความน่าสนใจของงาน

1.1 เรื่องงานมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือ ตัวแปรงานมีความท้าทายและน่าสนใจ และตัวแปรเข้าพเจ้าได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน

1.2 เรื่องการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือ ตัวแปรองค์กรมีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่พนักงาน ตัวแปรงานมีความท้าทายและน่าสนใจ และตัวแปร มีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสม

2. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

2.1 เรื่องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือ ตัวแปรเงินเดือนสูงกว่าที่อื่นๆ (เมื่อเทียบกับระดับเดียวกัน) และตัวแปรงานมีความท้าทายและน่าสนใจ

2.2 สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการ มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือ ตัวแปรเงินเดือนสูงกว่าที่อื่นๆ (เมื่อเทียบกับระดับเดียวกัน) ตัวแปรผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และตัวแปรงานมีความท้าทายและน่าสนใจ

2.3 เรื่องสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือ ตัวแปรเงินเดือนสูงกว่าที่อื่นๆ (เมื่อเทียบกับระดับเดียวกัน) ตัวแปรงานมีความท้าทายและน่าสนใจ ตัวแปรผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่างๆได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และตัวแปรมีความคิดว่าจะทำงานกับบริษัทจนกว่าจะเกษียณอายุ

2.4 เรื่องมีการจัดสรรสวัสดิการให้พนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีได้อย่างเหมาะสม มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือ ตัวแปรเงินเดือนสูงกว่าที่อื่นๆ (เมื่อเทียบกับระดับเดียวกัน) ตัวแปรข้าพเจ้าคิดว่างานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ตัวแปรงานมีความท้าทายและน่าสนใจ ตัวแปรผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่างๆได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และตัวแปรมีความคิดว่าจะทำงานกับบริษัทจนกว่าจะเกษียณอายุ

3. ด้านสภาพแวดล้อม

3.1 เรื่องมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง มีความเหมาะสม ตัวแปรปริมาณงานมีความเหมาะสม

3.2 เรื่องมีความพร้อมของเครื่องมือในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้

3.3 เรื่องได้รับความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้

3.4 เรื่องการได้รับความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้

4. ด้านหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

4.1 เรื่องการมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่เกื้อกูลกัน ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือ ตัวแปรมีความคิดว่าจะทำงานกับบริษัทจนกว่าจะเกษียณอายุ

4.2 เรื่องหัวหน้างานมีความสามารถในการบริหารคน ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือ งานมีความท้าทายและน่าสนใจ

4.3 เรื่องหัวหน้างานสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้อง พบว่ามีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้

การอภิปรายผล

การศึกษา "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ" ในครั้งนี้ มีประเด็นที่สามารถนำ มาอภิปรายผล ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และรายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพร ชนะการณ (2561) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลบางกล้า

อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย/ปวช/ปวส ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานเฉพาะระดับการศึกษาเท่านั้น โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมทำนายพยากรณ์ได้ร้อยละ 5.80 ผลจากการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะบุคลากรโดยส่วนใหญ่จะประสบความสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ดังนั้นก็มีโอกาสการก้าวหน้า และสามารถนำความรู้มาพัฒนา ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการโอกาสที่จะไม่มีความพอใจในงานบางครั้ง เนื่องจากไม่สามารถเลือกงานที่ตนสนใจได้ จึงทำให้บุคลากรในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ไม่มีส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความพร้อมของเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ด้านได้รับความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ด้านได้รับความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน ด้านหัวหน้างานสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้อง โดยปัจจัยคำจุนในเรื่องงานมีความท้าทายและน่าสนใจ ซึ่งเป็นปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องเงินเดือนสูงกว่าที่อื่นๆ (เมื่อเทียบกับระดับเดียวกัน) สอดคล้องกับ งานวิจัยของปกภณ จันทศาสตร์ (2557) วิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน กับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานที่ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน และ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจใน การทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงานนั้น พนักงานควรได้รับอิสระการทำงานที่ ได้รับมอบหมาย ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในการทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กรได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา สอดคล้องกับทฤษฎี Hackman & Oldham (อ้างใน สุพานี สฤษฏีวานิช, 2552, หน้า 156-157) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งจะเกิดขึ้นจาก ประสบการณ์ที่ผ่านมา จะนำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานจะออกมาดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ 1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ในการทำ งานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้ หรือ ทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากขึ้นซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามาก เท่านั้นในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิมๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ และอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม 2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำงานจบกระบวนการ หรือได้ทำเพียงบางส่วน บางจุดของงาน เท่านั้น ซึ่งในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงานจะทำงานเป็นบางส่วนของงาน 3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คืองานนั้นๆ มีความสำคัญ และมีคุณค่าแค่ไหน ความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญ และมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อองค์กร หรือมีค่าต่อชีวิต และทรัพย์สิน หรือต่อสังคมเพียงไร และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถ โดยสารสาธารณะ ซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้โดยสาร 4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหนโดยได้ ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในทางกลับกัน อาจจะเป็น งานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น 5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูล

ย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเอง หรือไม่เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อ ผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้ พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อยๆ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะจากการวิจัยสำหรับผู้ประกอบการ และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยสำหรับผู้ประกอบการ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ที่โรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำข้อมูลจากผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพได้ยิ่งขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในองค์กร ทางผู้วิจัยจึงขอสรุปข้อเสนอแนะจากการวิจัยสำหรับผู้ประกอบการตามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ที่โรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการดังนี้

1. ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ที่โรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ควรพิจารณาสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ ความมั่นคง ลักษณะงาน รวมทั้งมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ที่โรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ บริษัทควรเห็นความสำคัญของด้านหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานที่สำคัญ ได้รับทราบหรือร่วมแสดงความคิดเห็นกับความสำเร็จของบริษัททั้งผลประกอบการ รางวัลต่างๆที่ได้รับ และการทำให้พนักงานเกิดความรูสึกว่างานของตนเองมีความมั่นคงสูง ด้วยการให้ความเชื่อมั่นต่อพนักงาน มีการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับพนักงานรวมถึงการชี้ให้พนักงานเห็นถึงเป้าหมายของบริษัทและกลยุทธ์ที่ใช้ และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานการกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่ดีเพียงพอ และการกำหนดนโยบาย กฎข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ควรให้เหมาะสมกับลักษณะองค์การและลักษณะงานภายในบริษัท

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัท ที่โรลิต โอลิมปัส จำกัด จำนวน 146 ตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย จึงทำให้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ยังไม่มีความลึกซึ้ง และอาจเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ที่โรลิต โอลิมปัส จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ควรเพิ่มเติมในเรื่องของการทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus group) ไปพร้อมกับการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูล

ที่เจาะลึกเฉพาะเรื่อง เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการ สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร และพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้เทียบเท่าหรือเหนือคู่แข่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการแข่งขันที่สูงขึ้นเรื่อยๆ

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:

กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประเสริฐ อุไร (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย)

จำกัด สารนิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

ปริญญา พรเพ็ญ. (2553). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ฝ่ายผลิต) กรณีศึกษา บริษัท

ผลิตชิ้นส่วนถุงลมนิรภัย นิคมอุตสาหกรรม 304. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ปิยนาด ศรีสมเพ็ชร. (2556). หลักการจัดการและองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ทริปเฟล็ด เอ็ดดูเคชั่น.

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) พฤติกรรมองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ซีวีแอล การพิมพ์

ลัดดา กุลนานันท์. 2544. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.

วัชรวิ หวังนุช (2550) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้าย

สถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ วิทยานิพนธ์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์. (2557). การดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. WMS

Journal of Management Walailak University, 2 (2), 59-70.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.. (2539). องค์กรและการจัดการ:

Organization and Management). กรุงเทพฯ : วิสิทธ์ พัฒนา.

ข้อมูลการจำหน่ายสินค้า บริษัท ทีโรลิต โอลิมปัส (2556). ค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2562, จาก

<http://tyrolitolympos.yellowpages.co.th>