

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงาน บริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานบริษัทโอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด จำนวน 300 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

2.2 ปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงาน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 30 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานทุกแผนกของบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด จำนวน 169 ชุด ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.67

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และร้อยละ
- 4.2 วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
- 4.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test
- 4.4 เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการบริหารจัดการของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

พนักงานของบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.25 อายุ 25-35 ปี เท่ากับ 36-45 ปี ร้อยละ 39.38 รองลงมา อายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 16.25 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 59.38 รองลงมา โสด ร้อยละ 27.50 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 86.25 รองลงมา อนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 7.50 ร้อยละเวลาที่ทำงานกับบริษัท มากกว่า 4 ปี ร้อยละ 76.25 รองลงมา 3-4 ปี ร้อยละ 8.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 82.50 รองลงมา 10,000 – 50,000 บาท ร้อยละ 11.25 ตำแหน่งงาน พนักงานรายวัน 75.00 รองลงมา พนักงานรายเดือน ร้อยละ 13.75

2. ปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

พนักงานมีปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน

พนักงาน มีปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88 - 3.47$) ทุกรายการ คือ

1. งานที่ท่านปฏิบัติมักประสบความสำเร็จ
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความคิดที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กร
3. งานที่ท่านมีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ

4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าในงานที่ท่านได้สำเร็จทุกเรื่อง

5. งานที่ท่านปฏิบัติไม่ค่อยมีปัญหาและอุปสรรค

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง อายุต่ำกว่า 25 ปี 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี สถานภาพ โสด และหม้าย/หย่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และปริญญาตรี ระยะเวลาทำงานกับบริษัท 3-4 ปี และมากกว่า 4 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท ตำแหน่งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

พนักงาน มีปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) 1 รายการ คือ ท่านพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับ เพศชาย และเพศหญิง อายุ 25-35 ปี 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี สถานภาพ โสด และสมรส การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ระยะเวลาทำงานกับบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี และมากกว่า 4 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ตำแหน่งพนักงานรายวัน และหัวหน้างาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

พนักงาน มีปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) 1 รายการ คือ งานที่ท่านทำมีความถนัดและเหมาะสม

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย อายุ 25-35 ปี และมากกว่า 45 ปี สถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ระยะเวลาทำงานกับบริษัทต่ำกว่า 1 ปี และมากกว่า 4 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ตำแหน่งพนักงานรายวัน

ด้านความรับผิดชอบ

พนักงาน มีปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57-3.71$) 2 รายการ คือ

1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย อายุ 25-35 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ระยะเวลาทำงานกับบริษัทมากกว่า 4 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-50,000 บาท ตำแหน่งพนักงานรายวัน

ด้านความก้าวหน้าในงาน

พนักงาน มีปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) 2 รายการ คือ

1. ท่านพอใจและมีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ
2. ท่านคิดว่าคนเราไม่ควรย้ายงานจากบริษัทหนึ่งไปยังบริษัทหนึ่งบ่อยเกินไป
ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผู้ที่มียุ 36-45 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

และตำแหน่งพนักงานรายวัน

3. เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า มีปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันและตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ

1. งานที่ทำในปัจจุบันมีความจำเอน่าเมื่อหน้า
2. งานที่ทำไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. งานที่ทำมีความถนัดและเหมาะสม
2. ท่านพอใจกับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความรับผิดชอบ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน และปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด หมายถึง กรณีที่เปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยความพึงพอใจ จะทำให้แรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด เปลี่ยนแปลงไป โดยที่องค์ประกอบอื่นคงที่ จึงสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงาน และปัจจัยความพึงพอใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด นั่นเอง

ส่วนปัจจัยที่เหลือในด้านส่วนบุคคล ทั้งด้านเพศ และอายุ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานและปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด หมายถึง ไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะไม่ส่งผลให้แรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด ให้เปลี่ยนแปลงตาม ไม่ว่าจะเชิงบวกหรือเชิงลบ โดยที่องค์ประกอบอื่นคงที่ จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งด้านเพศ และอายุ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด นั่นเอง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด ที่มีผลต่อความรู้สึกมากหรือน้อย ปัจจัยที่ส่งผลกับความคิดเห็นของพนักงานส่วนมากเกิดจาก แนวคิดและความรู้สึกด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ

ด้านความรับผิดชอบ พร้อมทั้งปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานเป็นองค์ประกอบด้วย

ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารของพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด ต้องคำนึงถึง ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน และสามารถแก้ไขปัญหาด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการบริหารจัดการของพนักงาน ตลอดจนสามารถสร้างแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสร้างบริษัทให้เป็นบริษัทธรรมาภิบาลต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการ เพื่อประกอบการตัดสินใจต่อไปในอนาคตของผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด นอกเหนือไปจากตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยได้นำมาทดสอบในการวิจัยครั้งนี้แล้ว อาจนำตัวแปรในเรื่องอื่น ๆ เช่น ด้านการสื่อสาร ด้านชุมชนสัมพันธ์ เป็นต้น มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยเพิ่มเติมอีก จะทำให้กรอบแนวคิดมีความกว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น