

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก

The Motivation in the Performance of Employees of Chokethavorn Plastics Limited Partnership

ณรงค์ศักดิ์ พูลเงิน¹ สุณัฐชา กุณาศล² ภัทรภร จิระโชติอาภา³
Narongsak Pulngern, Sunatch Kunasol, Pattaraporn Jirachodapa

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้เป็นพนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก จำนวน 95 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยด้านจูง มีค่าเฉลี่ย 3.71 มากที่สุด และในด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.64 น้อยที่สุด

ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.64 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.78 มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 และในด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.43 น้อยที่สุด

ด้านปัจจัยด้านจูง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการทำงานและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.10 มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.60 และในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.33 น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ผู้บริหารควรให้รางวัล สร้างการยอมรับนับถือ และพิจารณาค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงาน

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; ห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก

Abstract

This research article aimed to study opinions of employees of Chokthavorn Plastics Limited Partnership, affecting the work motivation. The population used as employees in Chokthavon Plastics Limited Partnership amounted to 95 people by using questionnaires as a data analysis tool. The statistics used for data analysis were descriptive statistics consisting of frequency, percentage and standard deviation.

Received: 2022-05-26 Revised: 2022-05-31 Accepted: 2022-06-03

¹ วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร Samutsakhon Community College. E-mail: Narongsak@smkcc.ac.th

² วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร Samutsakhon Community College. E-mail: Sunatcha@smkcc.ac.th

³ สถาบันเทคโนโลยีสุรนารีSuvannabhum Institute of Technology. E-mail: pataraporn195@gmail.com

The study found that the incentive for performance of employees at Chokthavorn Plastics Limited Partnership overall with the average of 3.66 was at a high level. With consideration each side it was found that the support factor had an average of 3.71, followed by an average of 3.64

Incentives overall with the average of 3.64 was at a high level. With consideration of each aspect, it was found that the success in the work of the person had the mean of 3.78 the most; the nature of the work performed with the mean 3.74; the responsibility of the mean 3.73; the career advancement with an average of 3.54; and the respectfulness with the least at 3.43.

Support factor overall with the average of 3.71 was at a high level. With consideration of each aspect, it was found that the working conditions and stability were the mean of 4.10; the relationships with colleagues with an average of 3.80; the policy and administration with a mean of 3.60. And the salary and compensation has the lowest average of 3.33.

With suggestions from the study, administrators should give rewards, build respects, and merit the employees with compensation and benefits.

Keywords: Motivation; Performance; Chokethavorn Plastic Limited Partnership

บทนำ (Introduction)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) มีค่าเป็นทรัพยากร ซึ่งหมายถึงมนุษย์เป็นสิ่งที่ประโยชน์ต่อสังคมเช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ กล่าวคือ คนในหน่วยงาน หรือองค์การเป็นสิ่งมีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การให้นานเท่านาน เพราะความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การได้ก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอด นอกจากความหมายของทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ยังหมายถึงแรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญของมนุษย์ ซึ่งเป็นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและให้ผลตอบแทนการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่ามีความสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้กับองค์การ และทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สูงสุดจากสถานการณ์ในปัจจุบัน หลังจากเกิดการระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ผู้ประกอบการหลายกิจการมีการปิดกิจการลง ปรับลดการทำงานของพนักงาน รวมถึงการลดจำนวนพนักงานลง จากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีสภาพการแข่งขันสูงเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด องค์การและธุรกิจต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อรับมือกับความเสี่ยงและการแข่งขันของตลาดที่มีการแข่งขันสูง โดยการใช้ข้อมูลสื่อสาร เทคโนโลยี วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารจัดการทั้งด้านคุณภาพและทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นความเต็มใจที่จะทำงานบางอย่าง โดยมีเงื่อนไขว่าการกระทำนั้นสามารถนำความพึงพอใจมาสู่บุคคลนั้นได้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น (กรองแก้ว อยู่สุข, 2542: 71) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 48-49) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์การ และ

เต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผล
การปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้อีกด้วย

ห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก เป็นบริษัทที่ผลิตเกี่ยวกับถุงพลาสติกอุตสาหกรรมเป็น
อุตสาหกรรมที่ต้องดำเนินงานผลิตตลอด 24 ชั่วโมง จึงจัดเป็นประเภทอุตสาหกรรมหนักโดยเฉพาะพนักงานที่
ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ ถือว่าเป็นพนักงานที่มีคุณค่าขององค์กรและต้องการที่จะรักษา
ไว้ จึงต้องแสวงหากลยุทธ์การสร้างความแรงใจเพื่อผลักดันให้พนักงาน เกิดแรงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชค
ถาวรพลาสติก เพื่อนำข้อมูลให้องค์กรใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาระดับแรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับแรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้าง
หุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก ซึ่งได้ใช้ทฤษฎีของเฮร์เบอร์ก (Herzberg, 1959: 48-49) ในการสร้างกรอบ
แนวคิดและตัวแปรในการวิจัย

1.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ปัจจัยแรงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่
เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและ
ความมั่นคง

1.3 ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานที่ปฏิบัติงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก จำนวนทั้งหมด 95 คน

1.4 ขอบเขตด้านเวลา

ใช้เวลา 6 เดือน ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ.2563 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ.2564

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยเป็น แบบสอบถาม จำนวน 95 คน
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสอบถามสำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ
ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก คือ 1) ด้านปัจจัยจูงใจ และ 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน

แบบสอบถามในการวัดระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก โดยใช้มาตรวัดแบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าดังนี้ (Likert Rensis, 1967: 90-95)

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มาก	มีค่าเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น จะใช้เกณฑ์คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับ
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก จำนวน 95 คน โดยพนักงานคนไทยจะทำแบบสอบถามด้วยตนเอง และพนักงานสัญชาติพม่าและลาวจะอธิบายเป็นกลุ่มประมาณ 5 – 10 คน โดยผู้วิจัยจะอ่านแบบสอบถามและอธิบายให้พนักงานฟังก่อนตอบแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยมือ โดยอาศัยคู่มือลงรหัส ที่ได้เตรียมไว้แล้วหลังจากนั้นจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ในการบรรยายลักษณะทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ในการบรรยายลักษณะทั่วไป ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มประเด็นสำคัญ

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 95 คน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.37 มีอายุตั้งแต่ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.68 มีสัญชาติพม่า คิดเป็นร้อยละ 43.16 มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6) คิดเป็นร้อยละ 78.95 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.32

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.71 มากที่สุด และรองลงมาด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ย 3.64 และเมื่อพิจารณาแยกรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.64 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.78 มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.43 น้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกรายละเอียดย่อยของแต่ละด้าน พบว่า

2.1.1 ด้านการสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.78 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.87 มากที่สุด รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.75 และท่านมีความสามารถในการจัดการงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย 3.71 น้อยที่สุด

2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ย 3.49 มากที่สุด รองลงมา คือ ผลงานของท่านได้รับการยกย่องจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.46 และท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.34 น้อยที่สุด

2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.83 มากที่สุด รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมตามความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.71 และท่านได้ใช้ความรู้และความสามารถของท่านได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.69 น้อยที่สุด

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านทราบและเข้าใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.84 มากที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้รับความรับผิดชอบและอำนาจความรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.74 และ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.61 น้อยที่สุด

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชานับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.77 มากที่สุด รองลงมา คือ องค์กรของท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.57 และ ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้กับงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.28 น้อยที่สุด

2.2 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการทำงานและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.10 มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.60 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.33 น้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกรายละเอียดย่อยของแต่ละด้าน พบว่า

2.2.1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.36 มากที่สุด รองลงมา คือ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.34 และค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.31 น้อยที่สุด

2.2.2 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.85 มากที่สุด รองลงมา คือ หัวหน้าของท่านมีความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำและการตัดสินใจที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.59 และความพนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.37 น้อยที่สุด

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.95 มากที่สุด รองลงมา คือ หัวหน้าของท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.79 และเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.65 น้อยที่สุด

2.2.4 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคงและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.20 มากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างยาวนาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.06 และท่านคิดว่าองค์กรมีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 น้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคดาวพลาสติกมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านปัจจัยจูงใจ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคดาวพลาสติก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงาน การมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าของหน้าที่งานที่องค์กรมีให้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยมีการแบ่งสายงานบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนงานไว้อย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เสนอแนะ ผลงานของพนักงานได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้นและส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานกำหนดความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจ จนทำให้เกิดความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

เพราะผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม หากองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน อาจทำให้พนักงานได้รับโอกาสในการก้าวหน้าไปตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ด้านปัจจัยค้ำจุน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร แต่คำตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามความเห็นของพนักงาน เมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทเดียวกันมีลักษณะงานเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชา เชิดชู (2556) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับน้อย เนื่องมาจากเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งที่รับผิดชอบ และสวัสดิการที่ได้ไม่เพียงพอ โบนัสที่ได้รับไม่อยู่ในระดับที่พึงพอใจ และเงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่วนในด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่ทางบริษัทเป็นผู้กำหนดให้พนักงานได้ปฏิบัติตามนโยบายที่ตั้งไว้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานสามารถปฏิบัติงานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทได้มีการสนับสนุน เรื่องการอำนวยความสะดวกใน เครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงาน และป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานผลิตมามีคุณภาพ และมีปริมาณที่เพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลต่อความมั่นคงแก่พนักงานและองค์กร ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างยาวนานต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรม และผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัยดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้
2. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างมีส่วนร่วมและการยอมรับนับถือกันในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และการรักษาพนักงานมีความผูกพันและรักองค์กร นอกจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งสามารถนำไปสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงาน หรือมีรางวัลตอบแทน เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือกันในองค์กร รวมถึงการยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ถือเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า ผู้บริหาร ควรมีนโยบายให้กำหนดเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และลักษณะของงาน รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะ เบี้ยขยัน และโบนัส พนักงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานเพื่อนำมาปรับใช้กับนโยบายในการบริหาร เพื่อส่งผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. รายงานวิจัย**. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บุษบา เชิดชู. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลอง จังหวัดจันทบุรี**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Frederick, Herzberg et al. (1959). **The motivation of work**. New York: John Wiley & Sons.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement**. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.