

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตของ
อุตสาหกรรมฉีดพลาสติกประเภทชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา: บริษัท
ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด

Work Motivation of Employees at the Practitioner Level in the
Production Line of Plastic Injection Industry for Auto Part
Type. A Case Study of Siri Wattana Plastic (1989) Co., Ltd.

เสรี สืบบุก¹ วิชากร เฮงษฎ์กุล²

Seri Suebbook, Vichakorn Hengsadeeekul

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในสายงานผลิตอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกประเภทชิ้นส่วนยานยนต์ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิต ของบริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานภายในบริษัท จำนวน 210 คน ภายใต้แนวคิดของ Krejcie & Morgan, (1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test ค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Chi-Square และสถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=.510) สามารถพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากน้อยไป พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=.642) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.03$, S.D.=.607) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=.560) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.97$, S.D.=.643) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=.571) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.82$, S.D.=.706)

Received: 2021-07-04 Revised: 2021-07-23 Accepted: 2021-07-23

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Graduate Student in Master of Business Administration, Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University. Corresponding Author e-mail: mappingloving@hotmail.com

² สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.72$, $S.D.=.688$) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.41$, $S.D.=.715$) ตามลำดับ

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; พนักงาน; บริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด

Abstract

The objectives of this research are (1) to compare work motivation factors among staffs, classified by personal factors and (2) to receive work motivation factors level of employees at the practitioner level in the production line of plastic injection industry for auto part type at Siri wattana Plastic (1989) Co., Ltd. This is a quantitative research in which questionnaires are used to collect the data from a sample size of 210 persons according to the concept of Krejcie & Morgan, (1970). Statistics used in this research include mean, percentage, Standard Deviation, t-test, F-test, Chi-Square, and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) via Fisher's Least Significant Difference (LSD). The results revealed that work motivation was at good level ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=.510$), following by Interpersonal Relationship ($\bar{X}=4.07$, $S.D.=.642$), achievement ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=.607$), responsibility ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=.560$), policy and administrator ($\bar{X}=3.97$, $S.D.=.643$), recognition ($\bar{X}=3.90$, $S.D.=.571$), advancement ($\bar{X}=3.82$, $S.D.=.706$), work condition ($\bar{X}=3.72$, $S.D.=.688$), and Compensation ($\bar{X}=3.41$, $S.D.=.715$) respectively.

Keywords: Work Motivation; Employee; Siri wattana Plastic (1989) Co., Ltd.

บทนำ (Introduction)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายแต่หากปล่อยให้บุคลากรขาดแรงจูงใจ ไม่มีความสุขหรือไม่รู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือว่ามีค่าสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน บางคนทำงานเพื่อหวังที่จะได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนเป็นผลตอบแทน แต่บางคนอาจจะมีความต้องการทางจิตใจ ในอันที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมกับองค์กรหรืออาจจะต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้บุคลากรใช้ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่าปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน (อาทิตยา เหลืองมั่นคง, 2559)

ในการทำงานที่ดีการที่องค์กรได้สร้างแรงจูงใจถือเป็นการโน้มน้าวให้พนักงานให้มีความรู้สึกผูกพัน รักในงาน มีความสุขไปกับชั่วโมงทำงาน เกิดเป็นความพึงพอใจและความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ มีความศรัทธาท่วมเทกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาเพื่อให้งานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จ และนำผลงานออกต่อยอดได้ต่อไป หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้นก็อยากจะปฏิบัติงานในองค์การ และคงอยู่กับองค์การต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานของตนเองได้ จะเกิดความท้อแท้เห็นต่อองค์กร เช่น การปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้น หรือนำไปสู่การเปลี่ยนงานใหม่ (อภिरักษ์ ตั้งธนะวัฒน์, 2562)

ในส่วนของพนักงานที่ไม่มีแรงจูงใจหรือแรงผลักดันในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความถนัดงานของพนักงานหรือถูกบังคับให้พนักงานทำงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของพนักงานจะทำงานหรือไม่มีความถนัดของงานที่ทำอยู่ โดยจำยอมต้องทำเพื่อให้การทำงานนั้นเสร็จสิ้นไป โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงานหรือสิ่งตอบแทนที่ได้รับหลังจากการทำงาน ไม่มีความสอดคล้องหรือความเหมาะสมกับงานที่ทำ (อภिरักษ์ ตั้งธนะวัฒน์, 2562) ผลทำให้การทำงานของพนักงานไม่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ส่งผลกระทบต่อภาพรวมภายในองค์กรยังทำให้พนักงานภายในองค์กรวิจารณ์ในเชิงลบ จึงเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย หดกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากแรงกระตุ้นต่อสิ่งเร้าขององค์กรยังไม่เพียงพอ หรือองค์กรไม่สามารถตอบโจทย์ต่อพนักงาน โดยต้องมีการเรียกพนักงานที่มีปัญหามาทำการแก้ปัญหาเพื่อปรับความเข้าใจ ในบางรายมีการขาดลางาน หรือรุนแรงที่สุดคือการลาออกจากองค์กร (อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, 2558)

ทั้งนี้การที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญงานเป็นอย่างดีนั้นจึงจำเป็นต้องมีเรื่องของแรงจูงใจต่อพนักงานเข้ามาช่วยไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสวัสดิการ ค่าตอบแทน หรือโอกาส และหน้าที่ในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล เพราะพนักงานในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน (อภिरักษ์ ตั้งธนะวัฒน์, 2562) หากปราศจากพนักงานที่ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้องค์กรจะมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากพนักงานเหล่านั้นขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดี และทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบของลักษณะงาน และผลกระทบต่อกระบวนการผลิตของ บริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด พบว่ามาจากกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับสายงานผลิตเป็นส่วนใหญ่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลการเข้า-ออกและข้อมูลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตของ บริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด เพื่อนำมาเป็นแนวทางของงานวิจัยครั้งนี้ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและจำเป็นต้องบริหารจัดการให้พนักงานมี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในสายงานผลิตอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกประเภทชิ้นส่วนยานยนต์ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกประเภทชิ้นส่วนยานยนต์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกประเภทชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา: บริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด

2. กลุ่มเป้าหมาย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยพนักงานปฏิบัติงาน แผนกผลิต แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกเทคนิค แผนกซ่อมบำรุง แผนกคลังสินค้า แผนกจัดส่งสินค้า แผนกจัดซื้อ แผนกควบคุมเอกสาร แผนกขายและการตลาด และแผนกทรัพยากรบุคคล ของบริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด จำนวน 460 คน (แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด, 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานจำนวน 210 คน โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจาก Krejcie & Morgan, (1970)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย (1) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) (2) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognitions) (3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) (4) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) (5) ด้านค่าตอบแทน (Compensation) (6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship) (7) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) และ (8) ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administrator) ลักษณะเป็นการใช้มาตรวัดแบบ 5 ระดับ ของ Likert Scale, (1932) สามารถอธิบายได้ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน

ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ผลคะแนนที่ได้จากการสำรวจนั้น จะนำมาทำการวิเคราะห์และแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญ โดยการให้คะแนนแต่ละระดับ มีเกณฑ์ดังต่อไปนี้ เบสท์ (Best, 1977: 14)

$$\text{ความห่างของอัตราค่าขึ้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

เกณฑ์การวัดผลค่าคะแนนเฉลี่ย

ผลเฉลี่ย	4.21 – 5.00	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ผลเฉลี่ย	3.41 – 4.20	ระดับความพึงพอใจมาก
ผลเฉลี่ย	2.61 – 3.40	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ผลเฉลี่ย	1.81 – 2.60	ระดับความพึงพอใจน้อย
ผลเฉลี่ย	1.00 – 1.80	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเขียนคำร้องเพื่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อไปขออนุญาตต่อผู้บริหารของบริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด ตลอดจนเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตทั้งหมด

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตของบริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก 1989 จำกัด จำนวน 210 คน

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. เชิงพรรณนา แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยได้นำข้อมูลมาแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตของบริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก 1989 จำกัด โดยการนำข้อมูลมาแจกแจงหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติ Chi-Square และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance (ANOVA) โดยใช้วิธี Fisher's Least Difference (LSD)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกประเภทชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา : บริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด” ผลการวิจัยสามารถแสดงได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 อายุ 26-35 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6/ปวช.) จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 สถานภาพสมรส จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถแสดงดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.03	.607	มาก
2 ด้านการยอมรับนับถือ	3.90	.571	มาก
3 ด้านความรับผิดชอบ	4.00	.560	มาก
4 ด้านความก้าวหน้า	3.82	.706	มาก
5 ด้านค่าตอบแทน	3.41	.715	มาก
6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.07	.642	มาก
7 ด้านนโยบายและการบริหาร	3.97	.643	มาก
8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.72	.688	มาก
รวม	3.87	.642	มาก

จากตารางที่ 1.1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{X}=3.87$, S.D.=.642) สามารถพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากน้อยไป พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.07$, S.D.=.642) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.03$, S.D.=.607) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=.560) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=3.97$, S.D.=.643) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=.571) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=3.82$, S.D.=.706) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=3.72$, S.D.=.688) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=3.41$, S.D.=.715) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตของบริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก 1989 จำกัด จึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตของบริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก 1989 จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) (2) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognitions) (3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) (4) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) (5) ด้านค่าตอบแทน (Compensation) (6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship) (7) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) และ (8) ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administrator) อยู่ในระดับมาก จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมฉีดยาพลาสติกประเภทชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา: บริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด” สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เบญญารัตน์ บัวขาว (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เจียมพัฒนาเท็กไทล์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อมีการเลือกรับพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานจะไม่มีกำหนดเพศว่า จะต้องเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย อายุ และสถานภาพ เนื่องด้วยผลที่ว่า บริษัทได้ให้ความสำคัญในเรื่องความรู้ความสามารถของพนักงานมากกว่าเรื่องของเพศ อายุ และสถานภาพ ในการปฏิบัติงาน เพราะว่าเมื่อพนักงานไม่ว่าจะเพศ อายุ หรือสถานภาพที่ต่างกัน เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่และตำแหน่งที่รับผิดชอบ ก็ต้องอยู่ในกฎระเบียบ และบรรยากาศสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนของ เพศ อายุ และสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ธัญญ์วิ ธิณเสถียรยิ่งยง (2563) งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟาเท็ค เวิร์คส์ จำกัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนที่ทำงานก็ต่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งและระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยมีการระบุตำแหน่งงานกับระดับการศึกษาตั้งแต่เริ่มแรกของการเข้ามาทำงานแล้ว ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ มาลี มีแสงพันธ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางกอกแกล๊ปแอนด์ คอสเมติก จำกัด ผลการวิจัย

พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนทำงานก็ต้องการค่าตอบแทน และไม่ว่าจะปฏิบัติงานในบริษัทมานานหรือปฏิบัติงานในระยะเวลาที่สั้นต่างก็ต้องการรายได้ที่มากขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกช่วงจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากพนักงานทุกคนมีความต้องการปัจจัยด้านการเงิน และปฏิบัติงานเพื่อค่าตอบแทน หวังว่าจะมีรายได้ที่สูง เพื่อนำมาให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถที่จะใช้จ่ายใช้สอยในสิ่งที่เขาต้องการได้ ดังนั้น พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญรัตน์ บัวขาว (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เจียมพัฒนาเท็กไทล์ จำกัด กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติภายในบริษัทอย่างมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า กล่าวว่า ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้าต่อประสิทธิภาพได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกประเภทชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา: บริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด” สามารถข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ควรวางแผนในการมอบหมายงานที่มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้พนักงานที่ปฏิบัติงานนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และควรมีการสร้างจิตสำนึกเรื่องการทำงานเป็นทีมให้กับพนักงานมากกว่าการทำงานคนเดียว

2. ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการวางแผนแนวทางในการยกย่องชมเชยที่ชัดเจนให้กับพนักงานหรือหน่วยงานต่างๆ เมื่อปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย เพื่อเป็นรางวัลและเป็นการกำลังใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

3.ด้านความรับผิดชอบ ควรจัดผู้รับผิดชอบในหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนไม่ปรับเปลี่ยนงานบ่อย และควรให้ให้อิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดงานที่มีความสร้างสรรค์ที่มากขึ้น

4.ด้านความก้าวหน้า ควรส่งเสริมพนักงานที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ทันต่อระบบงานที่มีการพัฒนาที่รวดเร็ว และพนักงานที่มีผลงานและคุณงามความดีขยันซื่อสัตย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5.ด้านค่าตอบแทน ควรให้รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษ เช่น โบนัสพิเศษ รางวัลเกียรติยศที่มีค่าทางด้านจิตใจ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงาน

6.ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรมีนโยบายในการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร เพื่อแสดงความคิดเห็นและพูดคุยกันให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

7. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรสร้างวัฒนธรรมปลูกจิตสำนึก และความตระหนักให้พนักงานยึดมั่นในนโยบายของบริษัท เพื่อปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างวินัยในการทำงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

8.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการปรับปรุงพื้นที่และให้ความสำคัญในการทำกิจกรรม 5ส. อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน และควรจัดหาเครื่องมือที่มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกสบายและเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยส่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพนักงานภายในบริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด ในด้านการจัดการความรู้ และด้านนวัตกรรมจัดการเพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท ศิริวัฒนา พลาสติก (1989) จำกัด ต่อไป

2. ควรมีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น เชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลเชิงลึกที่ได้มาพัฒนาต่อยอดถึงการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรได้ตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญญ์วี ธนเสถียรยิ่งยง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟาเท็ค เวิร์คส์ จำกัด. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- เบญญารัตน์ บัวขาว. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เจียมพัฒนาเท็กซ์ไทล์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- มาลี มีแสงพันธ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบางกอกแล็ป แอนด์ คอสเมติก จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิรักษ์ ตั้งธนะวัฒน์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายที่นอนและชุดเครื่องนอนย่านบางนา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- อาทิตยา เหลืองมั่นคง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทในเครือสมาร์ทแลนด์ แอสเสท กรุ๊ป. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารจัดการองค์การ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed). New Jersey: Prentice-hall Inc.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*. 140(2), 1-55.