

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงาน ของบริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี และมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของยามานะ (Yamane) โดยผู้วิจัยใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ จำนวน 175 คน และรับกลับมารอบ ทั้ง 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี และมีการทดสอบความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาช เท่ากับ 0.944 สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA สำหรับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 26-35 ปี ระดับการศึกษา ม. 3 หรือต่ำกว่า ระดับตำแหน่ง พนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายก่อสร้าง ประสบการณ์การทำงานในบริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่น้อยกว่า 1 ปี

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากวัตถุประสงค์ คือเพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงงูใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานดังนี้

ปัจจัยจิตใจ

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลา การใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วสามารถเห็นผลสำเร็จชัดเจนและเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน, เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน, ผู้มาติดต่องานเห็นความสำคัญและชื่นชมงานในหน้าที่ของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ และ ผลงานของพนักงานได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากสามารถทำได้เองตั้งแต่เริ่มจนเสร็จและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน, งานที่ปฏิบัติมีโอกาสดำเนินการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม, พนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานในหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบมีความสำคัญต่อหน่วยงาน, ความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน, หน่วยงานมีระเบียบข้อบังคับเป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างพอเพียง และมีความเป็นอิสระสามารถตัดสินใจได้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยความเป็นธรรมต่อหน้าที่และตำแหน่ง, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ และหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ส่วนงานที่ปฏิบัติทำให้พนักงานได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค่าจูน

1. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจและมีความสุข,

ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ, เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแก้ไขปัญหาร่วมกัน, การมีโอกาสร่วมกิจกรรม เพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี และบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก

2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการวางนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน, ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่งต่าง ๆ ของหน่วยงานช่วยเอื้อในการปฏิบัติงาน, หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามนโยบายที่วางไว้, มีการแบ่งหน้าที่หรือการมอบหมายงานในองค์กรอย่างชัดเจนและยุติธรรม และพนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานภูมิใจและผูกพันกับองค์กร, มีการทำงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา, ได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน, ความรู้สึกมั่นใจและสบายใจ เพราะมีแนวปฏิบัติชัดเจน, การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม และมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและอนาคต อยู่ในระดับมาก

4. ด้านรายได้ค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน, มีรายได้พิเศษ เช่น รายได้จากการทำงานล่วงเวลา อยู่ในระดับมาก รายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต และหน่วยงานมีความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี อยู่ในระดับมาก

5. ด้านสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานมีประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก แต่ความเหมาะสมในการใช้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นตามสิทธิ สวัสดิการยานพาหนะ ค่าที่พักอาศัย การจัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืม อยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสถานที่ตั้งที่ทำงานเหมาะสมสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงานและการติดต่อ, สถานที่ทำงานภายในและภายนอกอาคารสะอาดดูสวยงาม มีแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศดี ช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน และอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานทันสมัยและเพียงพอกับบุคลากร อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากบริษัทมีเป้าหมายและนโยบายในการบริหารงานที่ความชัดเจน มุ่งมั่นในการสร้างคุณภาพและมาตรฐานในการทำงาน โดยให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลและเล็งเห็นว่าพนักงานคือทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารงานขององค์กรอันจะนำไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ จึงใช้หลักการบริหารงานบุคคลและพยายามสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพนักงานให้คงอยู่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานของเฮอริชเบอร์ก และคณะ (1959) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย พบว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยนันท์ บุญอยู่ (2551) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ไทยยนต์บัส บ้านโป่ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทไทยยนต์บัส บ้านโป่ง จำกัด มีแรงจูงใจที่มีผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน และโอกาสเจริญในงาน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติเหมาะสม มีระเบียบข้อบังคับเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างพอเพียง และได้รับมอบหมายให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน้าที่ตามอำนาจตัดสินใจอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนันท์ บุญอยู่ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยยนต์บัส บ้านโป่ง จำกัด พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านการรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวรรณ อุทัยสมจิต (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ถาวรน้ำมันพืช จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ

และมีความสุข, ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ, เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแก้ไขปัญหาร่วมกัน, การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี และบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐณนัท บุญอยู่ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทย ยนต์บัส บ้านโป่ง จำกัด พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากสามารถทำได้เองตั้งแต่เริ่มจนเสร็จและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน, งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม, พนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายและน่าสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐณนัท บุญอยู่ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยยนต์บัส บ้านโป่ง จำกัด พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลา, การใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ, งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วสามารถเห็นผลสำเร็จชัดเจนและเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิภา สายเจริญ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานภูมิใจและผูกพันกับองค์กร, มีการทำงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา, ได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน, ความรู้สึกมั่นใจและสบายใจเพราะมีแนวปฏิบัติชัดเจน, การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน มีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม และมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวรรณ ฤกษ์สมจิต (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อารณาน้ำมันพืช จำกัด พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

6. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน, เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน, ผู้มาติดต่องานเห็นความสำคัญและชื่นชมงานในหน้าที่ของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ และ ผลงานของพนักงานได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณาสิริสมพร (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากหน่วยงานมีการวางนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน, ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่งต่าง ๆ ของหน่วยงานช่วยเอื้อในการปฏิบัติงาน, หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามนโยบายที่วางไว้, มีการแบ่งหน้าที่หรือการมอบหมายงานในองค์กรอย่างชัดเจนและยุติธรรม และพนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวรรณ ฤกษ์สมจิต (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ถาวรน้ำมันพืช จำกัด พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

8. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยความเป็นธรรมต่อหน้าที่และตำแหน่ง, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ส่วนงานที่ปฏิบัติทำให้พนักงานได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช เกาะกลาง (2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบูติคแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

9. ด้านรายได้ค่าตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก รายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน, มีรายได้พิเศษ เช่น รายได้จากการทำงานล่วงเวลา อยู่ในระดับมาก รายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต และหน่วยงานมีความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ วรรณาสิริสมพร (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

10. ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ตั้งที่ทำงานเหมาะสมสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงานและการติดต่อ, สถานที่ทำงานภายในและภายนอกอาคารสะอาดดูสวยงาม มีแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศดี ช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน และอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานทันสมัยและเพียงพอ กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวรรณ ฤกษ์สมจิต (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ถาวรน้ำมันพืช จำกัด พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก

11. ด้านสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานมีประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม แต่ความเหมาะสมในการใช้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นตามสิทธิ สวัสดิการยานพาหนะ ค่าที่พักอาศัย การจัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืม ต้องมีการปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณ สิริสมพร (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมณัง โอ โต บอดี เวิร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ภุริสชากรณัฐ ตั้งวนาสวรรณ์ (2554) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงแรมทวิน โลดส์ จำกัด ผลจากการศึกษาพบว่า มีเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

เชิงนโยบาย

ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทางบริษัทควรจะรักษาแรงจูงใจในด้านนี้ไว้ไม่ให้ลดถอยลงไปกว่าเดิม ถ้าเพิ่มแรงจูงใจได้มากกว่านี้ก็จะดีมากที่สุด

เชิงปฏิบัติ

1. ด้านสวัสดิการ มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้บริหารได้รับทราบและปรับปรุง คือ หากบริษัทปรับเพิ่มค่าที่พัก ค่ารถ ให้เหมาะสมมากกว่าในปัจจุบัน อนาคตย่อมทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านนี้เพิ่มขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากหรือสูงขึ้นกว่านี้ได้

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่ บริษัทควรจัดสถานที่พักผ่อน และจัดให้มีสนามกีฬาในร่มให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน ช่วงเวลาพักกลางวันและหลังเลิกงาน จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านนี้เพิ่มขึ้นจากระดับมากเป็นระดับมากที่สุดได้ในอนาคต

เชิงวิชาการ

ควรทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับองค์กรอื่น ๆ ในประเภทธุรกิจเดียวกัน และมีขนาดองค์กรที่ใกล้เคียงกัน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และสำหรับการศึกษาค้างต่อไป เสนอแนะดังนี้

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในด้านสวัสดิการ ด้านการให้ผลตอบแทน รางวัลต่าง ๆ เพื่อสร้างกำลังใจให้แก่พนักงาน

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง รายได้ค่าตอบแทน เพื่อศึกษาว่าระดับแรงจูงใจของพนักงานในเรื่องดังกล่าวสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น คงที่หรือลดลง

3. ควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันอีกในระยะเวลาที่ห่างกัน 2-3 ปี ต่อครั้ง เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ จึงควรมีการศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่ามีความแตกต่างกันไปจากเดิมหรือไม่ อย่างไร