

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สำหรับในบทนี้เป็นการนำเสนอ การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้ในการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research method) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานของ บริษัท กลอบอลซิด จำกัด จำนวน 65 คน ซึ่งผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 38 คน (ร้อยละ 58.5) และเพศหญิง จำนวน 27 คน (ร้อยละ 43.1) พนักงานที่มีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 43.1) อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 30.8) อายุ 20 – 25 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 18.5) อายุ 36 – 40 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.6) และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.1) พนักงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 67.7) ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 11 คน (ร้อยละ 16.9) ระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 13.8) และระดับมัธยมปลาย หรือ ปวช. จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.5) พนักงานมีอายุงาน 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3 ปี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 47.7) อายุงาน 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 16.9) อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 20) และอายุ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน (ร้อยละ 15.4) พนักงานมีสถานภาพโสด จำนวน 38 คน (ร้อยละ 58.5) มีสถานภาพสมรส จำนวน 22 คน (ร้อยละ 33.8) และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.7) พนักงานมีรายได้ 20,001–30,000 บาท จำนวน 28 คน (ร้อยละ 43.1) รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 23 คน (ร้อยละ 35.4) รายได้ 30,001–40,000 บาท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 13.8) และ รายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.7)

แรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท กลอบอลซีล จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานมีแรงจูงใจภายในสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่เป็นที่น่าพอใจแต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแรงจูงใจภายใน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจมากที่สุดในเรื่องของ ความต้องการ ทักษะ ทักษะ ความสนใจพิเศษ ตามลำดับนอกจากนั้น พนักงานยังมีแรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า บุคลิกภาพ เครื่องล่อใจอื่นๆ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท กลอบอลซีล จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยพนักงานมีความผูกพันด้านความรู้สึกรวมมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมและความผูกพันด้านความต่อเนื่องตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประเภทไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประเภทไม่แตกต่างกัน เฉพาะความผูกพันด้านต่อเนื่องแต่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความผูกพันด้านความรู้สึกรวมและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลการศึกษาในครั้งนี้ ยังพบว่า ด้านรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประเภทแตกต่างกัน เฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกรวมแต่มีความไม่แตกต่างกันในเรื่องของความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกต่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันด้านความรู้สึกรวม ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลอบอลซีล จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการอภิปรายผลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

จากผลศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงโดยพนักงานมีแรงจูงใจภายในสูงกว่าแรงจูงใจภายนอกผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย อันดับแรกพบว่า ความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมาก และด้านความสนใจพิเศษ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนพนักงานมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวกผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสอดคล้องกับงานศึกษาของ จิรนนท์ บรรจงภาค (2547) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยพบว่า มีแรงจูงใจภายในอยู่ระดับมากและแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมากที่สุดโดยพนักงานมีความผูกพันด้านความรู้สึกมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมและความผูกพันด้านความต่อเนื่องตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานได้รับความเอาใจใส่ในเรื่องของความรู้สึก ทัศนคติ ค่านิยม อย่างทั่วถึงจากองค์กร ตลอดจนการได้รับรู้ถึงความสำคัญของพนักงานที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเลยทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องและขัดแย้งกับงานศึกษาของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาบรรทัดฐานทางสังคม และความต่อเนื่อง

จากผลศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันนั้นต่างก็มีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามกรอบโครงสร้างของแต่ละงานในองค์กรซึ่งได้มีการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมตามหลักทักษะความสามารถพร้อมกับการหมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งอยู่แล้วทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไม่ผลทำให้พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกันแต่อย่างใด โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ที่พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกต่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการแบ่งโครงสร้างการบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ความในแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจนตามลักษณะงานหรือ Job Description มีกฎระเบียบข้อบังคับ คำสั่งขององค์กร ที่พนักงานต้องยึดถือเป็นแนวทางมีการกำหนดขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์องค์กรกำหนดดังนั้นในการปฏิบัติงานของพนักงานทำให้ต้องตระหนักถึงผลงานที่ต้องนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายซึ่งจะส่งผลดีต่อตัวพนักงานและองค์กร โดยสอดคล้องกับงานศึกษาของ อภิรัตน์ ชื่นกลิ่น (2553) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างเห็นได้ชัด ยิ่งพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูง พนักงานเหล่านี้ก็จะพลอยมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญในการพิจารณาเรื่อง ความต้องการของพนักงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การเอาใจใส่ดูแลเข้าใจในปัญหาของพนักงานอย่างเป็นธรรมชาติ โดยเน้นที่ผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกยินดีและพึงพอใจ อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้

2. ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนรับผิดชอบในความสำเร็จขององค์กร และมีการพัฒนาการเรียนและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาจะช่วยให้เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

3. ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและทำการพัฒนาฝึกรวมแต่ละคนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้บุคคลเหล่านี้จะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในความก้าวหน้าหน้าที่การงานต่อไป

4. เน้นการทำงานแบบเป็นทีม โดยทุกคนมีส่วนร่วมให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความสำคัญต่อองค์กร

5. ผู้บริการต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้ได้โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่างๆเช่นการสร้างความรู้สึกให้พนักงานเป็นสมาชิกอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การเพิ่มค่าจ้างค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมปรับปรุงระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

6. สร้างความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวกผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่าบริษัทควรมีนโยบายช่วยเหลือเมื่อพนักงานเมื่อมีปัญหาเรื่องงานรวมทั้งมีสวัสดิการให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงานแก่พนักงานให้การยอมรับและให้ความสำคัญในตัวพนักงานเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจมีการพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการศึกษาครั้งต่อไปเช่นลักษณะงานการไม่ขาดงานการทำงานตรงต่อเวลาอาจมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานความฉลาดทางอารมณ์การสนับสนุนทางสังคมอื่นๆเพิ่มเติมด้วยเพื่อเป็นการตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรให้ความสำคัญกับประเด็นของอำนาจและการเมืองในองค์กร ความขัดแย้งภายในองค์กร พฤติกรรมกลุ่ม เพิ่มเติมเนื่องจากเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานในกรปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง