

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทกัวงวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกัวงวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกัวงวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกัวงวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา อายุงาน 4) เปรียบเทียบความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกัวงวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา อายุงาน และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นกับความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกัวงวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติงานและหัวหน้างานของบริษัทกัวงวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด ในการกำหนดขนาดตัวอย่างได้ใช้ตามตารางของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 254 คน ในการสุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ไปตามแผนกต่างๆ และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กรณีที่พบความแตกต่างได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ (Least Significant Difference)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทกัวงวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุงาน

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.40 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี เท่ากับร้อยละ 74 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท เท่ากับร้อยละ 46.50 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา, ปวช. (เท่ากับร้อยละ 6.77) มีอายุงานอยู่ที่ต่ำกว่า 2 ปี คือเท่ากับร้อยละ 91

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกัวงวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด

ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกัวงวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในระดับเหมาะสม ลำดับแรกได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.86 รองลงมาได้แก่ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน

ผลการศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานกัวงวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด ในแต่ละด้านตามรายชื่อพบว่า

2.1 ด้านเงินเดือน พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับการปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับควรปรับปรุงทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ดังนี้คือ เงินตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานล่วงเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.64 รองลงมาได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.50 และการปรับเงินเดือนขึ้น เมื่อมีการปฏิบัติในระยะเวลาหนึ่งตามเกณฑ์ของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.49 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.24

2.2 ด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านแสงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมนอกบริเวณที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ โรงอาหาร หอพัก สนามกีฬา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81 และคุณภาพและปริมาณอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อมด้านเสียงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.50

2.3 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหมาะสมทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ดังนี้คือ ความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 รองลงมาได้แก่ ความสุภาพในการสอนงานและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 และเทคนิคการสอนงานของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 ส่วนข้ออื่นๆ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหมาะสมทุกข้อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72

2.4 ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหมาะสมทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ดังนี้คือ ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 และแผนการดำเนินงานและนโยบายบริษัท และความชัดเจนของระเบียบและข้อบังคับของบริษัทในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สื่อและวิธีการประชาสัมพันธ์มีความชัดเจน รวดเร็วและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72

2.5 ด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหมาะสมทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับ ดังนี้คือ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81 รองลงมาได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและปริมาณงานในความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74

2.6 ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับควรปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.64 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหมาะสมเพียงข้อเดียว ได้แก่ สถานภาพและการเจริญเติบโตของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89 ส่วนข้ออื่นๆ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับควรปรับปรุงทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับ ดังนี้คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63 รองลงมาคือ ความช่วยเหลือจากบริษัทเมื่อประสบปัญหา เช่น ประสบความเดือดร้อนสวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.48

ตอนที่ 3 ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด

ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ดังนี้คือ ด้านเงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 รองลงมาได้แก่ด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

ผลการศึกษาความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด ในแต่ละด้านตามรายชื่อ พบว่า

3.1 ด้านเงินเดือน พนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า พนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ดังนี้คือ สวัสดิการที่ได้รับได้แก่ ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 รองลงมาได้แก่ การปรับเงินเดือน เมื่อมีการปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่ง ตามเกณฑ์ของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และอัตราเงินเดือนเท่าที่ท่านได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานล่วงเวลาและความเหมาะสมของปริมาณงานกับเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

3.2 ด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านเสียงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านอากาศในบริเวณที่ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 และคุณภาพและปริมาณอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และสาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ หอพัก สนามกีฬา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพสภาพแวดล้อมด้านแรง ในบริเวณที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26

3.3 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ดังนี้คือ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลของผู้บังคับบัญชา และความเสมอภาคและความยุติธรรมในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 รองลงมา ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 และความสุภาพในการสอนงานและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและมีการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34

3.4 ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน พนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพียงข้อเดียว ได้แก่ สื่อและวิธีการประชาสัมพันธ์มีความชัดเจนรวดเร็วและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 ส่วนข้ออื่นๆ พบว่า พนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ดังนี้คือ การได้รับข่าวสารความเคลื่อนไหวของบริษัทอย่างสม่ำเสมอในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 รองลงมา ได้แก่ แผนการดำเนินงานและนโยบายบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 และความชัดเจนของระเบียบและข้อบังคับของบริษัทในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้บริหาร

ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26

3.5 ด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ พนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานในความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 และพนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและสนใจในการปฏิบัติงาน และงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33

3.6 ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ดังนี้คือ สวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 รองลงมา ได้แก่ ความช่วยเหลือจากบริษัทเมื่อประสบปัญหา เช่น ประสบความเดือดร้อนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานภาพและการเจริญเติบโตของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุงาน

4.1 พนักงานเพศชายและหญิงมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานเพศชายและหญิง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านเงินเดือน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสมกว่าเพศชาย ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

4.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ด้านสภาพการทำงาน พนักงานกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานว่าเหมาะสมกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 21 - 30 ปี และกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานว่าเหมาะสมกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 21 - 30 ปี

4.3 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการศึกษาตามรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสมกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสมกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา

4.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการศึกษาตามรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 7 ปี มีระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสมกว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุงาน

5.1 พนักงานเพศชายและหญิง มีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเพศชายและหญิง มีความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

5.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านเงินเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานกลุ่มอายุ 21 - 30 ปี ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานกลุ่มอายุ 21 - 30 ปี และพนักงานกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี

5.3 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 8,000 บาทขึ้นไป มีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 6,001 - 7,000 บาท

5.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงาน โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6 - 7 ปี มีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 2 - 3 ปี

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นกับความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นกับความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นกับความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน (ค่า r เท่ากับ .456) และด้านสภาพการทำงาน (ค่า r เท่ากับ .382) ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ (ค่า r เท่ากับ .293) ด้านความมั่นคงในงาน (ค่า r เท่ากับ .249) ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน (ค่า r เท่ากับ .213) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (ค่า r เท่ากับ .210) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ บริษัทมีการจัดระบบการบริหารงานของบริษัทเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กร โดยการนำระบบคุณภาพต่างๆ มาใช้ในบริษัท เช่น ISO 9001 ISO 14000 และระบบ TMP มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกระบวนการ และทำให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้บริษัทสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของลูกค้า ทำให้บริษัทมีกำไรในการผลิตและส่งผลในเรื่องค่าตอบแทนของพนักงานดีขึ้น

ด้านเงินเดือน จากความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด ที่มีต่อเงินเดือน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับควรปรับปรุง เนื่องจากเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเงินเดือนที่มากพอต่อการดำรงชีวิตตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะต้องทำงานนอกเวลา และรายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้

ด้านสภาพการทำงาน จากความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด ที่มีต่อสภาพการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสม เนื่องจากสภาพแวดล้อมด้านแสงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมนอกบริเวณที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ โรงอาหาร หอพัก สนามกีฬา คุณภาพและปริมาณอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติงาน ระบบการเบิกจ่ายอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหมาะสม ส่วนสภาพแวดล้อมด้านเสียงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมด้านอากาศในบริเวณที่ปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง เป็นเพราะที่พนักงานปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่กับเครื่องจักร ซึ่งเวลาเครื่องจักรทำงานจะเกิดเสียงดัง และในกระบวนการผลิตจะใช้สารเคมีในการผลิตจึงทำให้เกิดมลภาวะทางอากาศ

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา จากความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด ที่มีต่อวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสม เนื่องจากพนักงานมีความมีความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา และการให้ความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับต้นๆ ผู้บังคับบัญชาของบริษัทกังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นเวลานาน ดังนั้น ความรู้ความสามารถทั้งเทคนิคและวิธีการในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เป็นที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ ส่วนในข้อย่อยด้านความเสมอและความยุติธรรมในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นลำดับสุดท้าย อาจเห็นเพราะ แรงแรงงานในโรงงานที่มีการหมุนเวียนอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ต้องมีพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงานและมีการสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาอยู่บ่อยครั้ง การทำงาน การสั่งงาน หรือการมอบหมายงานจะกระทำกับผู้ที่มีความคุ้นเคย หรือเป็นพนักงานเก่าที่มีความรู้ในงานนั้นๆ แล้วจึงเป็นผลทำให้พนักงานบางส่วนรู้สึกว่าจะเกิดความไม่ยุติธรรมได้

ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จากความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด ที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน พบว่า มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเหมาะสม เพราะบริษัทมีนโยบายบริหารที่กำหนดไว้ชัดเจน โดยพนักงานทุกคนมีแบบพรรณนางานที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง จึงทำให้การทำงานนั้นมีระบบและมีแบบแผนในการดำเนินงาน ทั้งนี้ตามแนวคิดของวิกเตอร์ เอช วูม (อ้างถึงใน ไพลิน ผ่องใส, 2535 : 224) ว่าเราสามารถจะจูงใจบุคคลให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ถ้าบุคคลนั้นมีความเชื่อว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งที่มีความคุ้มค่า และเห็นว่าการกระทำนั้นจะช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายที่เขาต้องการ

ด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ จากความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด ที่มีต่อลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสม เนื่องจากบริษัทไม่ได้มีนโยบายในการจัดแบ่งหน้าที่งานตามเพศ แต่การจัดระบบงานนั้นดูจากความยากง่ายและความเหมาะสมของเนื้องาน รวมถึงความรู้ความสามารถใน

การปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ รวมถึงพนักงานทุกคนมีแบบพรรณนางานที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง จึงทำให้การทำงานนั้นมีระบบและมีแบบแผนในการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อย พบว่า ด้านงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดเห็น อยู่ในลำดับสุดท้าย เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำซ้ำๆ ทุกวัน โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้พนักงานรู้สึกต่องานว่างานที่ทำเป็นงานที่ไม่สร้างสรรค์ และไม่ได้ก่อประโยชน์ ไม่ทำทาส สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกชินชาต่องานปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในงาน จากความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด ที่มีต่อความมั่นคงในงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับควรปรับปรุง ซึ่ง เฮอร์ชเบิร์กมีความเห็นว่า ปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยพื้นฐานจำเป็นอย่างมากที่พนักงานทุกคนควรได้รับการตอบสนองให้ดี เพราะถ้าให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ควรจะสนใจแค่ตรงนี้เพราะว่าปัจจัยนี้ไม่ใช่ตัวทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน แต่เป็นตัวที่ถ้าขาดไปแล้วจะทำให้เกิดเหตุไม่พึงพอใจ ถ้ามีมันแล้วก็ได้หมายความว่าคนจะขยันทำงานถ้าต้องการให้พนักงานอยากจะทำงานต้องสนใจเพิ่มปัจจัยจิตใจ เนื่องจากว่า องค์ประกอบที่อยู่ในปัจจัยนี้ ทำให้คนพอใจในการทำงาน ซึ่งทำได้โดยทำให้ความต้องการความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า การมีอำนาจของพนักงานได้รับการตอบสนอง แล้วพนักงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานขึ้นมาภายในใจ ทำให้อยากทำงานต่อไปและทำให้ดีขึ้น มีเพียงข้อย่อยเรื่อง สถานภาพและการเติบโตของบริษัท ที่อยู่ในระดับเหมาะสม เนื่องจากบริษัท กังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด มีความมั่นคงและการเจริญเติบโต โดยจะเห็นได้จากที่บริษัทกำลังมีการขยายโรงงานเพิ่มขึ้น 1 แห่ง เพื่อรองรับการขยายการผลิต จากการเจริญเติบโตของบริษัทนี้ จึงทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในสถานภาพและการเติบโตของบริษัท

2. ผลการวิจัย พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ พนักงานทุกระดับต่างต้องการสิ่งที่ดีให้กับตนเองในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว รวมถึงความสุขสบายในชีวิตประจำวัน ดังนั้น ย่อมเป็นธรรมดาที่พนักงานจะคาดหวังในสิ่งที่ดีเพิ่มขึ้นกว่าปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณรินทร์ เทพบุตร (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคาดหวังในการได้รับสวัสดิการจากบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อไปปฏิบัติงาน ณ การท่าอากาศยานสุวรรณภูมิของพนักงานต้อนรับภาคพื้น กล่าวไว้ว่า ความคาดหวังของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 2.7523)

3. ผลการวิจัยพนักงานบริษัท กังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด ที่มีรายได้และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานบริษัท กังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด ที่มีเพศ อายุ และอายุงาน ต่างกันมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะ บริษัทได้จัดสรรงานให้

เหมาะสมกับบุคคลในเรื่องของเพศ อายุและอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา ดันติเสวี (2546) ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาทัศนคติ และความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอเชียไฟเบอร์ จำกัด พบว่า เพศและอายุงานมีระดับทัศนคติต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิจัยพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด ที่มีเพศ อายุ รายได้ และอายุงาน ต่างกันมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้พนักงานมีความคิดที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกชัย เกิดเสมอ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น เพศ อายุ อายุการทำงาน การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นกับความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นกับความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ เพราะเป็นธรรมชาติที่พนักงานมีความต้องการเพิ่มขึ้นกว่าสิ่งที่ได้รับซึ่งตรงกับทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ ที่กล่าวว่ามนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อแสวงหาสิ่งที่สามารถบำบัดความต้องการของตนได้ ความต้องการจึงเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจเพื่อการแสวงหาสิ่งบำบัดมาระดับความต้องการ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางส่วนความคาดหวังในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากซึ่งอยู่ในระดับสวนทางกัน จึงมีความสัมพันธ์ทางลบ

6. ผลข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนว่า ควรเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสถานภาพทำให้พนักงานไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะต้องทำงานนอกเวลา และยังช่วยสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานและยังทำให้พนักงานมีความรักองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การปรับเงินเดือนสำหรับพนักงานควรมีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปรับเงินเดือนตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ลักษณะงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อช่วยเหลือกับพนักงานที่ประสบปัญหา หรือความเดือดร้อนตามความเหมาะสม
3. การวางแผนการดำเนินงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วม
4. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานจากสถานประกอบการอื่นที่เป็นกิจการประเภทเดียวกัน
5. ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงาน
6. ควบคุมระบบการบังคับบัญชาให้มีความยุติธรรม และเสมอภาคในทุกระดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรต้นในด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงลึกในแต่ละแผนกและฝ่าย
3. ควรศึกษาความพึงพอใจ และเจตคติต่อการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานและพนักงานที่ลาออก
4. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยทำการศึกษาอย่างละเอียดแยกเป็นปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยเศรษฐกิจ เป็นต้น
5. ควรศึกษาเจตคติต่อระบบการบริหารงานขององค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
6. ควรศึกษาแนวทางและพัฒนาในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ เช่น ระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานระดับต้น หัวหน้างานระดับกลาง เป็นต้น
7. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้หลักทฤษฎีอื่นๆ เช่น มาสโลว์ เป็นต้น