

บทที่ 5

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยทำการสรุปและมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน และเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และ 39.4

อายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 อายุ 36-45 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 อนุปริญญา, ปวส จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ 2-5 ปี มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ระยะเวลา น้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 และระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,001- 20,000 บาท จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานใน ห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม
มาก ($\bar{X}=4.15$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ปัจจัย
จูงใจ ($\bar{X}=4.18$) รองลงมา ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X}=4.15$) โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
เป็นอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน ($\bar{X}=4.27$) รองลงมา ท่าน
สามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง ($\bar{X}=4.25$) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่
กำหนดไว้ และปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.24$)

ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
เป็นอันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อม เช่น อุดมภูมิพอเหมาะ แสงสว่าง
เพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน ($\bar{X}=4.35$) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการ
โยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรมหรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็น
ธรรม ($\bar{X}=4.33$) สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.25$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานของพนักงานที่ทำงานใน ห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่า ล่วงเวลา และสวัสดิการ

พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงาน
โดยรวมมาก ($\bar{X}=4.49$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก
ได้แก่ เงินเดือน ($\bar{X}=4.55$) รองลงมา ค่าล่วงเวลา ($\bar{X}=4.52$) เงินประจำตำแหน่ง ($\bar{X}=4.49$) และ
สวัสดิการ ($\bar{X}=4.41$) สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ
และประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X}=4.58$) รองลงมา กำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนที่
แน่นอน ($\bar{X}=4.57$) ค่าตอบแทนและเงินเดือนมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพและสอดคล้องกับสภาวะ
เศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X}=4.53$) และจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือนตามโครงสร้างเงินเดือน ($\bar{X}=4.52$)

ด้านเงินประจำตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=4.59$)
รองลงมา เงินประจำตำแหน่งเหมาะสมกับงานในตำแหน่ง ($\bar{X}=4.55$) พึงพอใจกับเงินประจำตำแหน่งที่

ได้รับ ($\bar{X}=4.49$) และกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคล ให้ได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของการปฏิบัติงานเป็นหลัก ($\bar{X}=4.35$)

ด้านค่าล่วงเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีความพึงพอใจกับค่าล่วงเวลาที่ได้รับ ($\bar{X}=4.57$) รองลงมา มีการจ่ายค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.56$) และมีการจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X}=4.42$)

ด้านสวัสดิการ อยู่ระดับมาก ($\bar{X}=4.41$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีการจัดสรรเงินช่วยเหลือสวัสดิการอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และเพียงพอ ($\bar{X}=4.54$) รองลงมา มีการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน ($\bar{X}=4.47$) มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.35$) และองค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ($\bar{X}=4.28$)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า โดยมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .018 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) (Hair et al, 2010)

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานโดยรวมมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ เงินเดือน รองลงมา ค่าล่วงเวลา เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .018 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับวันชัย ศกุนตนา (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง รัศมี เอกนรงค์ (2556) แรงจูงใจในการทำงานด้านความรู้สึกรักมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งด้านความรู้สึก ความพึงพอใจในงาน ด้านมาตรฐานทางสังคม เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ ประภาพร พลฤกษ์ศรี (2557) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ) โดย ธัญพร สุวรรณคาม (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความพึงพอใจในงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561) กล่าวว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากได้แก่พนักงานมีความเห็นว่าอาคารสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไป ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพนักงานมีความเห็นว่า องค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ Tella, Ayeni & Popoola (2007) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน รวมถึง Saleh et al. (2016) กล่าวว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในสถานที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจ จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานโดยรวมมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการ และมีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน หากผู้ประกอบการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานอย่างยุติธรรมและเป็นระบบก็จะสามารถเป็นแรงจูงใจที่ดีให้กับพนักงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน จะเห็นได้ว่าส่งผลเฉพาะต่อด้านค่าล่วงเวลาเท่านั้น เนื่องจากค่าล่วงเวลาที่ได้รับนั้น ต้องมีปัจจัยค้ำจุน เช่น สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม การโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า ในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ