

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด โดยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานี้ คือ ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก

ระเบียบวิธีการศึกษา มีขอบเขตการศึกษาคือ ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด รวมทั้งศึกษาถึงความพอใจต่อปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) มีจำนวนประชากรทั้งหมด 350 คน ซึ่งผู้ศึกษาสามารถทราบจำนวนและรายนามของพนักงานที่แน่นอน จึงเลือกทำการศึกษาประชากรทั้งหมด ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เช่น วารสาร หนังสือ และงานวิจัย ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานของบริษัท ส่วนที่ 2 ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อพนักงาน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน และส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยข้อมูลที่รวบรวมได้ นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยสถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) อธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และใช้มาตราแบบอันตรภาคชั้นหรือช่วง (Interval Scale) สรุปการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 5.1 สรุปผลการศึกษา

ในส่วนของผลการศึกษสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วนดังนี้ คือ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด

พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.6 อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 46.6 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.0 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ร้อยละ 59.1 มีอายุการทำงานในบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 54.6 เงินเดือน 4,000 – 7,000 บาท ร้อยละ 79.1 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 69.4 โดยทำงานอยู่ในแผนกฝ่ายผลิตมากที่สุด ร้อยละ 60.6

พนักงานส่วนใหญ่เคยย้ายสถานที่ทำงาน ก่อนที่จะมาทำงานที่ บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ร้อยละ 57.4 โดยส่วนใหญ่เคยย้ายสถานที่ทำงาน มาแล้ว 1 ครั้ง ร้อยละ 78.6 สาเหตุการย้ายสถานที่ทำงานหรือองค์การของพนักงาน ส่วนใหญ่ในด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ร้อยละ 66.00 ด้านสถานที่ทำงาน ร้อยละ 62.2 และด้านรายได้และสวัสดิการ ร้อยละ 61.5

### ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับแผนกการทำงาน โดยพิจารณาตามแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์กในทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ได้แก่ ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

**2.1 ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factor)** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 10 ด้าน พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้ง 10 ด้าน โดยเมื่อทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานกับแผนกการทำงาน พบว่า

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่าย R&D ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค ด้านความสัมพันธ์อันดีกับ

ผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านชีวิตส่วนตัว และด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายเอกสารและข้อมูล ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากที่สุด ต่อปัจจัยทุกด้าน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และด้านความมั่นคงของการทำงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายคลังสินค้าให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยทุกด้าน ยกเว้นด้านความมั่นคงในการทำงาน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายรับจ้างเหมา ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงของการทำงาน

## 2.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้ง 6 ด้าน โดยเมื่อทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานกับแผนกการทำงาน พบว่า

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่าย R&D ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น และด้านการมีโอกาสดำเนินงาน ในระดับมากที่สุด

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายเอกสารและข้อมูล ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายคลังสินค้า ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในด้านและด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีโอกาสดำเนินงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับมากที่สุด

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายรับจ้างเหมา ให้ความสำคัญในระดับมาก ในด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

### ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อทำการศึกษารายละเอียดของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยจูงใจ และความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับอายุการทำงานในบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด และแผนการทำงาน โดยพิจารณาตามแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์กในทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ได้แก่ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factor) ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors or Motivators) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

**3.1 ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factor)** ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 10 ด้าน พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลางในปัจจัยทุกด้าน อย่างไรก็ตามพนักงานให้ความพึงพอใจในระดับน้อยต่อยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ในเรื่องนโยบายการบริหารของบริษัทสามารถสร้างความมั่นใจให้พนักงานมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน ในเรื่องสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน

เมื่อทำการศึกษถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานกับอายุการทำงานในบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด พบว่า พนักงานทุกอายุการทำงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความพึงพอใจในระดับน้อยต่อยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการสอนและแนะนำเทคนิคด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน

เมื่อทำการศึกษถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานกับแผนการทำงาน พบว่า พนักงานทุกแผนกให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายคลังสินค้า ให้ความพึงพอใจในระดับน้อยต่อยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

**3.2 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators)** ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลางในปัจจัยทุกด้าน อย่างไรก็ตามพนักงานให้ความพึงพอใจในระดับน้อยต่ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในด้านความสัมฤทธิ์ผล ในเรื่องการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไข ปัญหาในงาน ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า ในเรื่องมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

เมื่อทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานกับอายุการทำงานในบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด พบว่า พนักงานทุกอายุการทำงานให้ความพึงพอใจต่ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความพึงพอใจในระดับน้อยต่ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการมีโอกาสนำหน้า

เมื่อทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานกับแผนการทำงาน พบว่า พนักงานทุกแผนกให้ความพึงพอใจต่ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายคลังสินค้า ให้ความพึงพอใจในระดับน้อยต่ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการมีโอกาสนำหน้า และพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ ให้ความพึงพอใจในระดับน้อยต่ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในด้านการมีโอกาสนำหน้า

#### ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด รวมทั้งข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาของพนักงาน

จากการศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องต่ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการศึกษาถึงรายละเอียดของระดับปัญหาต่ปัจจัยย่อยของปัจจัยจูงใจ และความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับแผนการทำงาน โดยพิจารณาตามแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์กในทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

#### 4.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน

ผลจากการวิเคราะห์ปัญหาทั้ง 10 ด้าน พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลางในปัจจัยทุกด้าน เมื่อทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานกับแผนการทำงาน พบว่า พนักงานทุกแผนกโดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ยกเว้น พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายคลังสินค้าและฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ มีปัญหาในระดับมากที่สุด รายละเอียด คือ

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายคลังสินค้า มีปัญหาในระดับมากในด้านค่าตอบแทนในเรื่องสวัสดิการและสิทธิในการลา/วันหยุด และด้านการบังคับบัญชา

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ มีปัญหาในระดับมาก ในด้านค่าตอบแทน ในเรื่องสิทธิในการลา/วันหยุด และด้านความมั่นคงของการทำงาน

#### 4.2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ

ผลจากการวิเคราะห์ปัญหาทั้ง 6 ด้าน พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลางในปัจจัยทุกด้าน เมื่อทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานกับแผนการทำงาน พบว่า พนักงานทุกแผนกโดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายคลังสินค้าและฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ มีปัญหาในระดับมากที่สุด รายละเอียด คือ

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายคลังสินค้านี้มีปัญหาในระดับมาก ในด้านลักษณะของการทำงาน

พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ มีปัญหาในระดับมาก ในด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการมีโอกาสนำหน้า

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด พบว่า พนักงานของ บริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับปานกลาง ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง และพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับปัจจัยย่อยต่าง ๆ ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับอายุการทำงานในบริษัท ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับแผนการทำงาน พบว่า ในปัจจัยย่อยต่าง ๆ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี และพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายคลังสินค้า และฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ พนักงานให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญ และมีปัญหาต่อปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฟรดริก เอิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยจูงใจ

ในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factor) ซึ่งพออนุมานได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัยยังไม่สามารถส่งผลโดยรวมต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยส่วนใหญ่จะเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เนื่องจากหากไม่มีให้หรือมีให้ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีค่าต่ำกว่าระดับที่ยอมรับได้ อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารขององค์กรจะต้องให้ความสนใจปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ เอก น้ำเพชร (2540) ทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าเภสัชกรได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานดังนี้

ในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน เภสัชกรให้ความสำคัญในระดับมากและให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า ในปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ พนักงานของ บริษัท องค์กร ห้างเฮียน จำกัด ให้ความสำคัญในระดับปานกลางในปัจจัยทุกด้านเช่นเดียวกัน ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาของ เอก น้ำเพชร อย่างไรก็ตามในส่วนความพึงพอใจ พบว่า พนักงานของ บริษัท องค์กร ห้างเฮียน จำกัด มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นเดียวกันกับการศึกษาของ เอก น้ำเพชร ในด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ในกลุ่มปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เภสัชกรให้ความสำคัญในระดับมาก และให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลตอบแทน

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาในปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ของ เอก น้ำเพชร พบว่าพนักงานของ บริษัท องค์กร ห้างเฮียน จำกัด มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เหมือนกับที่ได้ทำการศึกษา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลตอบแทน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน เภสัชกรมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ ปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ที่ทำการศึกษาคความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท บู้ท รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตการขยายภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าพนักงานได้ให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานดังนี้

ในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกัน ในด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น พนักงานให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกัน ในด้านผลสำเร็จในการทำงาน และพนักงานได้ให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางสอดคล้องกัน ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ในกลุ่มปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกัน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน พนักงานให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกันในระดับปานกลาง ในด้านผลตอบแทน

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาในปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจของปิยวดี สอนสิงห์ พบว่า ในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานได้ให้ความสำคัญในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาที่ได้ทำการศึกษา โดยพนักงานของบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ให้ความสำคัญในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน อย่างไรก็ตามพนักงานได้ให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางสอดคล้องกัน ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ในกลุ่มปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานได้ให้ความสำคัญในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับพนักงานของ บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน อย่างไรก็ตามพนักงานได้ให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกันในระดับปานกลาง ในด้านผลตอบแทนเหมือนกัน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ มัณฑนา เสนาธรรม (2545) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยใน



รายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาของ มัชฌนา เสนาธรรม พบว่า พนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเช่นเดียวกับพนักงานของ บริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด ได้แก่ ในด้านค่าตอบแทน (เงินเดือนและสวัสดิการ) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และด้านการบังคับบัญชา

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยงานที่รักษาสุขลักษณะจิต โดยรวมในระดับมาก โดยที่พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ส่วนด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทน (เงินเดือนและสวัสดิการ) พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้านเท่ากัน ได้แก่ ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง โสภิตา เฟื่องทอง พบว่า มีความแตกต่างกับผลการศึกษา โดยพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ส่วนมากให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากต่อทั้งปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจหรือปัจจัยงานที่รักษาสุขลักษณะจิต

และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในขณะที่ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของ บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ส่วนมากให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามใน ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทน (เงินเดือนและสวัสดิการ) ด้านการยอมรับยกย่อง และชมเชย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง เหมือนกัน

### 5.3 ข้อค้นพบและปัญหา

1. พบว่าพนักงานของ บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีอายุการทำงาน ในบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ต่ำกว่า 1 ปี เงินเดือน 4,000 – 7,000 บาท ส่วนใหญ่เป็น พนักงานรายวัน โดยทำงานอยู่ในแผนกฝ่ายผลิตมากที่สุด

2. พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เคยย้ายสถานที่ทำงาน ก่อนที่จะมาทำงานที่ บริษัท องค์กร ห้องเย็น จำกัด โดยส่วนใหญ่เคยย้ายสถานที่ทำงาน มาแล้ว 1 ครั้ง สาเหตุการย้ายสถานที่ ทำงานหรือองค์การของพนักงาน ส่วนใหญ่ในด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านสถานที่ ทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

3. พบว่าพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับ ปานกลางเหมือนกันในทุกปัจจัย โดยพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัย จูงใจเหมือนกันในด้านค่าตอบแทน

4. พบว่าปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทน: สวัสดิการในเรื่องรูปแบบพนักงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ

2.37

5. พบว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจของพนักงาน ในด้านการมี โอกาสก้าวหน้า ในเรื่องมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานมีความ พึงพอใจในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.47

6. พบว่าพนักงานที่ทำงานในแผนกการทำงานที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญ พึงพอใจ และมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน โดยแผนกการทำงาน อื่น ๆ ยกเว้น พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่าย R&D ฝ่ายเอกสารและข้อมูล ฝ่ายคลังสินค้า และฝ่ายรับจ้างเหมา พบว่า มีในระดับมาก

7. พบว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ในเรื่องนโยบายการบริหารของบริษัทสามารถสร้างความมั่นใจให้พนักงานมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงของการทำงาน

8. พบว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการมีโอกาสดำเนินงาน

9. พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน โดยรวมในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.35 ได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.25 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.25 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.31 ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.31 ด้านการมีโอกาสดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.30 ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.33 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.33 ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.40 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.42

10. พบว่าพนักงานในฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจิตใจ ในด้านการมีโอกาสดำเนินงานในระดับน้อย และมีปัญหาเกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจในการทำงานในส่วนปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านค่าตอบแทน:เงินเดือน :สิทธิในการลา/วันหยุด และด้านความมั่นคงของการทำงาน ในระดับมาก ในส่วนปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการมีโอกาสดำเนินงาน ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

11. พบว่าพนักงานในฝ่ายคลังสินค้า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจทั้งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมในระดับน้อย คือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับน้อย ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านการมีโอกาสดำเนินงาน ในระดับน้อย และมีปัญหามีปัญหาในระดับมากในด้านค่าตอบแทนในเรื่องสวัสดิการและสิทธิในการลา/วันหยุด และด้านการบังคับบัญชา

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากความพึงพอใจในงานช่วยทำให้คนทำงานรู้สึกว่าคุณค่าในชีวิตของคนทำงานเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ ความพอใจในงานช่วยเสริมความรู้สึกที่มีคุณค่าให้แก่คนทำงานได้ นอกจากนี้ การทำให้คนงานมีความพอใจยังอาจช่วยลดโอกาสในการปฏิบัติภาระงานของคนทำงานด้วยการเป็นปฏิบัติภาระงาน ส่งผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นปัจจัยจึงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด เป็นอย่างมาก ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจึงใจในการทำงานใกล้เคียงกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจึงใจ ทั้งในปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน คือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งหากอภิปรายตามหลักการทฤษฎีสองปัจจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว พอจะอนุมานได้ว่า ปัจจัยจึงใจในการทำงานยังไม่สามารถส่งผลโดยรวมต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด ได้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อผู้บริหารงานของ บริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด ทำการปรับปรุงหรือแก้ไขปัจจัยจึงใจดังต่อไปนี้

##### ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

##### ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และด้านค่าตอบแทน

1. กำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน เพื่อให้การจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างเงินเดือนแก่พนักงาน และการขึ้นเงินเดือนประจำปีของวิศวกรเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

##### 2. สวัสดิการในด้านต่าง ๆ

2.1 สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน จัดให้มีเครื่องแบบพนักงานโดยที่องค์กรรับผิดชอบด้านค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานที่สามารถมีอายุทำงานให้กับบริษัทนาน 6 เดือน ขึ้นไป นอกจากนี้ในส่วนของบริษัทรายวัน โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิต ในระยะเริ่มต้นของการทำงาน ให้ทางบริษัทยืระยะเวลาในการผ่อนชำระค่าเครื่องแบบพนักงานให้มีความยาวนานมากขึ้น

2.2 ให้สิทธิแก่พนักงานทุกคนในด้านวันหยุด วันลา การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด เป็นต้น โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

### ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1. ให้ผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรกำหนดและชี้แจงการมอบหมายงานให้ทั่วถึงและชัดเจนเพื่อให้ผลการทำงานถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และควรรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นประโยชน์หรือข้อมูลที่ใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงาน

### ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่กรงาน ด้านการที่โอกาสก้าวหน้า และด้านลักษณะของงานที่ทำ

1. จัดทำแผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความชัดเจน โดยให้ฝ่ายบริหารร่วมกับหัวหน้างานในแต่ละฝ่าย เพื่อให้พนักงานได้รับทราบถึงอนาคตข้างหน้าในการทำงานร่วมกับโรงงาน และเป็นการกระตุ้นจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยจัดทำให้สอดคล้องกับโครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือน ทั้งนี้การมีแผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่ชัดเจน ต้องมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม ในระดับนี้ ผู้บังคับบัญชาควรร่วมแก้ไข เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

### 5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กร จำกัด เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในบริษัทอื่น ๆ ในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจ กุ้งกุลาดำและกุ้งขาวแวนนาไม (Vamnamei) แซ่เยือกแข็งเพื่อการส่งออก ภายในจังหวัดสมุทรสาคร และนิคมอุตสาหกรรมภาคอื่น ๆ โดยนำมาเปรียบเทียบกับบริษัท องค์กร ห้างหุ้นส่วน จำกัด เพื่อที่ ทำให้ทราบว่าบริษัทอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจในด้านใดบ้างที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ทั้งในปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในแต่ละบริษัทนำไปปรับปรุงแก้ไขในปัจจัยด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานในบริษัทนั้น