

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนการผลิต บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนการผลิต บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จากพนักงานที่ทำงานในส่วนผลิต บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวน 186 ราย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) มีสถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลำพูน พักอาศัยโดยเช่าที่พัก มีระยะเวลาทำงานในบริษัทฯ 1 ปี – 3 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเก่า บรรจุนานแล้ว(รหัส 70) โดยได้รับค่าแรง 160 บาท/วัน และมีรายได้ต่อเดือน 4,001-5,000 บาท โดยมีรายได้อื่นๆ ต่อเดือน 1,000 - 2,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานทำงานในแผนกเจียรนัยเพชร นอกจากนี้เคยและไม่เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานจำนวนเท่าๆ กัน สำหรับผู้ที่เคยย้ายสถานที่ทำงานสาเหตุที่ย้ายเนื่องจากไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนการผลิต บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยในการทำงาน ปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านตำแหน่งงาน และมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางอันดับแรก คือ นโยบายด้านสวัสดิการ

ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือความมั่นคงของบริษัท

ด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ความอบอุ่นในครอบครัวส่งผลให้มีความพร้อมในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ เบี้ยขยัน

2.2 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors)

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ มีเกียรติศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรก คือมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรก คืองานที่ทำตรงกับความถนัด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางอันดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรก คือความเหมาะสมของปริมาณงาน และมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 108 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยที่รักษา
 สุลักษณ์ะจิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่รักษาสุลักษณ์ะจิต	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัท	การนโยบายการฝึกอบรมและการ พัฒนาความรู้	นโยบายด้านสวัสดิการ
ด้านการบังคับบัญชา	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงาน	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง
ด้านตำแหน่งงาน	เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท	เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความมั่นคงของบริษัท	ความมั่นคงของบริษัท และ ภาพจน์ชื่อเสียงของบริษัท
ด้านชีวิตส่วนตัว	ความอบอุ่นในครอบครัวส่งผลให้มี ความพร้อมในการทำงาน	ความอบอุ่นในครอบครัวส่งผลให้มี ความพร้อมในการทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน	ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เบี้ยขยัน	เงินเดือนที่ได้รับ

ตารางที่ 109 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยที่ศึกษาสุฤลักษณะจิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ศึกษาสุฤลักษณะจิต	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	นโยบายการบริหารและการควบคุม	นโยบายการบริหารและการควบคุม	นโยบายการบริหารและการควบคุม และนโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้
ด้านการบังคับบัญชา	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ความสัมพันธ์สนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	การวางตัวของหัวหน้างานต่อผู้บังคับบัญชา	การวางตัวของหัวหน้างานต่อผู้บังคับบัญชา
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความสัมพันธ์สนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	ความสัมพันธ์สนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	ความช่วยเหลือเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงาน
ด้านตำแหน่งงาน	เป็นงานที่มีความสำคัญของบริษัท	เป็นงานที่มีความสำคัญของบริษัท	เป็นงานที่มีความสำคัญของบริษัท
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	ความมั่นคงในตำแหน่งงาน	ความมั่นคงในตำแหน่งงาน
ด้านชีวิตส่วนตัว	ความอบอุ่นในครอบครัวส่งผลให้มีความ พร้อมในการทำงาน	ความอบอุ่นในครอบครัวส่งผลให้มีความ พร้อมในการทำงาน	ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และมีความผูกพันกับที่ทำงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
ด้านสภาพการทำงาน	ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	เครื่องมืออุปกรณ์การทำงานมีอย่าง เพียงพอ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เบี่ยขยัน	เบี่ยขยัน	เบี่ยขยัน

ตารางที่ 110 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยที่ศึกษาทุกขงและจิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ปัจจัยที่ศึกษา ลักษณะจิต	ระยะเวลาทำงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 10-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	นโยบายด้านสวัสดิการ	นโยบายด้านสวัสดิการ และนโยบายการพัฒนาความรู้	นโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้	นโยบายด้านสวัสดิการ และนโยบายการพัฒนาความรู้	นโยบายด้านสวัสดิการ
ด้านการบริหารงาน	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	ความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	ความเคารพฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ตารางที่ 110 (ต่อ) แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยที่ศึกษาสูงสุดถึงสุดอันดับแรก จำนวน
ตามระยะเวลาทำงาน

ปัจจัยที่ศึกษา ลักษณะจิต	ระยะเวลาทำงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 10-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ด้านตำแหน่งงาน	เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ บริษัท	เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ บริษัท	เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ บริษัท	เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ บริษัท	เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ บริษัท
ด้านความมั่นคงในกา รทำงาน	ความมั่นคงของบริษัท	ขนาดของบริษัท และ ความมั่นคงในตำแหน่ง งาน	ความมั่นคงของบริษัท	ขนาดของบริษัท และ ความมั่นคงในตำแหน่ง งาน	ความมั่นคงของบริษัท
ด้านชีวิตส่วนตัว	ความอบอุ่นในครอบครัว ส่งผลให้มีความพร้อมใน การทำงาน	ความอบอุ่นในครอบครัว ส่งผลให้มีความพร้อมใน การทำงาน	ความอบอุ่นในครอบครัว ส่งผลให้มีความพร้อมใน การทำงาน	ความสะดวกในการ เดินทางมาทำงาน และ ความอบอุ่นในครอบครัว ส่งผลให้มีความพร้อมใน การทำงาน	ความอบอุ่นในครอบครัว ส่งผลให้มีความพร้อมใน การทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน	จำนวนพนักงานเหมาะสม กับปริมาณงาน	เครื่องมืออุปกรณ์การ ทำงานมีอย่างเพียงพอ	ชั่วโมงการทำงานมีความ เหมาะสม	ชั่วโมงการทำงานมีความ เหมาะสม	ชั่วโมงการทำงานมีความ เหมาะสม
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	เพียงพอ	เพียงพอ	เพียงพอ	เพียงพอ	เพียงพอ

ตารางที่ 111 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่รักษาสุขภาพจิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่รักษาสุขภาพจิต	รายได้ต่อเดือน			
	3,000-4,000 บาท	4,001-5,000 บาท	5,001-6,000 บาท	มากกว่า 6,000 บาท
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	นโยบายด้านสวัสดิการ	นโยบายด้านสวัสดิการ	นโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้	นโยบายด้านสวัสดิการ
ด้านการบังคับบัญชา	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา และการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	การวางตัวของหัวหน้างานต่อผู้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์กันเอง	ความสัมพันธ์กันเอง	ความสัมพันธ์กันเอง ความจริงใจ และช่วยเหลืออาทรจากหัวหน้างาน การวางตัวของหัวหน้างานต่อผู้บังคับบัญชา และการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความสัมพันธ์กันเอง และความช่วยเหลืออาทรจากเพื่อนร่วมงาน	ความสัมพันธ์กันเอง	การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ความสัมพันธ์กันเอง ความจริงใจ และช่วยเหลืออาทรจากเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 111 (ต่อ) แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยที่ศึกษาคุณลักษณะจิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ศึกษาลักษณะจิต	รายได้ต่อเดือน			
	3,000-4,000 บาท	4,001-5,000 บาท	5,001-6,000 บาท	มากกว่า 6,000 บาท
ด้านตำแหน่งงาน	เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท	เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท	เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท	เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความมั่นคงในตำแหน่งงาน	ความมั่นคงของบริษัท	ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	ความมั่นคงของบริษัท
ด้านชีวิตส่วนตัว	ความอบอุ่นในครอบครัวส่งผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	ความอบอุ่นในครอบครัวส่งผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	ความอบอุ่นในครอบครัวส่งผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีความผูกพันกับที่ทำงาน เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และความอบอุ่นในครอบครัวส่งผลให้มีความพร้อมในการทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน	ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงานมีอย่างเพียงพอ และ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เพียงพอ	เพียงพอ	เพียงพอ	โบนัสประจำ

ตารางที่ 112 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน
ด้านการได้รับการยอมรับ	เกียรติ ศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ	เกียรติ ศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	โอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน	โอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน
ด้านลักษณะงานที่ทำ	งานที่ทำตรงกับความถนัด	งานที่ทำตรงกับความถนัด
ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต	บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ความเหมาะสมของปริมาณงาน	โอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็ม

ตารางที่ 113 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ด้านการได้รับการยอมรับ	มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ	มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ	ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	โอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน	โอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน	โอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน
ด้านลักษณะงานที่ทำ	งานที่ทำตรงกับความต้องการ	งานที่ทำตรงกับความต้องการ	งานที่ทำตรงกับความต้องการ
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ความเหมาะสมของปริมาณงาน	มีโอกาสดูแลความสามารถในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	มีโอกาสดูแลความสามารถในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ 114 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ระยะเวลาทำงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 10-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การได้รับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	การได้รับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	การได้รับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	การได้รับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ด้านการยอมรับ	ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	เกียรติ ศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ	เกียรติ ศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ	ได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท ได้รับ การยอมรับ ยกย่องและ ชมเชยจากหัวหน้างาน และ ได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	ได้รับการยอมรับ ยกย่องและ ชมเชยจากหัวหน้างาน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน	มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน และมี โอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน	ได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน และมี โอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน

ตารางที่ 114 (ต่อ) แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยของงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก
จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงาน	ระยะเวลาทำงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 10-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ด้านลักษณะงานที่ทำ	งานที่ทำตรงกับความต้องการ งานที่ท้าทายมีความน่าสนใจ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความต้องการ	งานที่ท้าทายมีความน่าสนใจ งานที่ท้าทายมีความน่าสนใจ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความต้องการ	งานที่ทำตรงกับความต้องการ งานที่ท้าทายมีความน่าสนใจ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความต้องการ	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความต้องการ และงานที่ท้า ทายกับความสนใจ	งานที่ท้าทายมีความน่าสนใจ และ งานที่ท้าทายกับความสนใจ
ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโต	บริษัทให้โอกาสในการ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	บริษัทให้โอกาสในการ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	บริษัทให้โอกาสในการ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	บริษัทให้โอกาสในการ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งมีความยุติธรรม
ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การทำงาน	โอกาสแสดงความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบได้อย่าง เต็มที่	ความเหมาะสมของปริมาณ งาน	ความเหมาะสมของปริมาณ งาน	ความเหมาะสมของปริมาณ งาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดง ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และมีโอกาสรับผิดชอบงาน ที่สูงขึ้น	มีโอกาแสดงความสามารถใน งานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และมีโอกาสรับผิดชอบงานที่ สูงขึ้น

ตารางที่ 115 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	3,000-4,000 บาท	4,001-5,000 บาท	5,001-6,000 บาท
ด้านความสำนึกในกรทำงาน	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และสามารถตอบสนองความสำเร็จในชีวิต
ด้านการได้รับการยอมรับ	มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ	มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ	มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ
ด้านความก้าวหน้าในการงาน	โอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	มีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน	มีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน
ด้านลักษณะงานที่ทำ	งานที่มีความน่าสนใจ	งานที่ทำตรงกับความถนัด	งานที่มีความน่าสนใจ
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ความเหมาะสมของปริมาณงาน	มีโอกาสดูแลงานสามารถในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	ความเหมาะสมของปริมาณงาน และ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ปัญหาในการทำงานของพนักงานในส่วนการผลิตบริษัท อี.เอฟ.ดี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

5.1 ปัญหาในการทำงานด้านปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ นโยบายด้านสวัสดิการ รองลงมาคือ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น และนโยบายการบริหารและการควบคุม

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน รองลงมาคือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา คือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือความช่วยเหลือเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน และ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ ขนาดของบริษัท รองลงมาคือ ความมั่นคงของบริษัท ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท และความมั่นคงในตำแหน่งงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ ฯลฯ รองลงมาคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และ มีความผูกพันกับที่ทำงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ สิ่งอำนวยความสะดวก แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียง และความสะอาด รองลงมาคือ ขนาดของโรงงาน (สถานที่ปฏิบัติงาน) และชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ โบนัสประจำปี รองลงมาคือ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา และเงินเดือนที่ได้รับ

5.2 ปัญหาปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จในชีวิต รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท และได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน รองลงมาคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น และมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงาน

ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ งานที่ทำมีความเป็นอิสระ งานที่ทำเป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ บริษัทมีการกำหนดขั้นตอนในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนร้อยละ รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และมีโอกาสแสดงรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

อภิปรายผล

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนการผลิต บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ

ผลการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนการผลิต บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

ด้านปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญใน ระดับมากอันดับแรก คือ ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ไสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิ โครงการหลวงให้ ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้าน ชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ที่ศึกษาความ พึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บิวท์ส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขต ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญและมึ ความพึงพอใจในระดับมาก ลำดับแรก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษา ของกัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพอใจในระดับมาก คือ ตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉวีนิช ปัญญาสม (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มี อิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ การในบริษัท เอก - ชัย คีสทรี บิวซ์นั ชิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ - คำเที่ยง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ ความสำคัญในระดับมากในด้านชีวิตส่วนตัว แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมใจ ชูดีปาโร (2547) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม แปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ผลการศึกษาพบว่าให้ความสำคัญใน ระดับมาก ลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับ ปาน กลาง อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการ ทำงานของพนักงานบริษัท บิวท์ส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับ มาก ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิ โครงการหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญ กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในระดับมาก อันดับแรก คือ ผลสำเร็จในการทำงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัฐนิช ปัญญาสม (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท เอก - ชัย ดีสทรี บิวชััน ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ - คำเที่ยง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพอใจในระดับมาก ลำดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ทำ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมใจ ชูดีปาโร (2547) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ผลการศึกษาพบว่าให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ลำดับแรก คือ ความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อค้นพบ

การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนการผลิต บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ในครั้งนี้ มีข้อค้นพบ ดังนี้

ด้านปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในระดับมากอันดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว

จากตารางที่ 108 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในอันดับแรกที่เหมือนกัน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และที่แตกต่างกันด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากตารางที่ 109 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจในอันดับแรกที่เหมือนกันในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และที่แตกต่างกันในด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน

จากตารางที่ 110 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานทุกช่วง มีความพึงพอใจในอันดับแรกที่เหมือนกันในด้านการบังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และที่แตกต่างกันด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน

จากตารางที่ 111 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจในอันดับแรกๆที่เหมือนกันในด้านตำแหน่งงาน และที่แตกต่างกันในด้านนโยบาย และการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในระดับปานอันดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากตารางที่ 112 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในอันดับแรกๆที่เหมือนกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และที่แตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

จากตารางที่ 113 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุทุกช่วง มีความพึงพอใจในอันดับแรกๆที่เหมือนกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และที่แตกต่างกันในด้านได้รับการยอมรับด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

จากตารางที่ 114 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานทุกช่วง มีความพึงพอใจในอันดับแรกๆที่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

จากตารางที่ 115 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจในอันดับแรกๆที่เหมือนกันในด้านได้รับการยอมรับ และที่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนการผลิต บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านสุขลักษณะจิตเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง และยังพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเพียงระดับปานกลางและในระดับน้อยเท่านั้น ซึ่งจากทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ยอมรับได้ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อปัจจัย 2 กลุ่มอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำได้ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพราะจะเป็นเรื่องที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย และท้อถอยในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตเป็นเหมือนอนามัยที่คอยบำรุงรักษา ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรดำเนินการและปรับปรุงปัจจัยการจูงใจทั้ง 2 ด้านให้ครบถ้วน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน โดยผู้ศึกษาได้จัดลำดับตามปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต

1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยพิจารณานโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการในเรื่องต่างๆ ให้กับพนักงานให้เป็นธรรมและได้ใช้ประโยชน์เท่าเทียมกัน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ และนโยบายการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ

1.2 ด้านการบังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีการสั่งงานให้ชัดเจน และมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือและรับฟังปัญหา หรือการพิจารณาผลการทำงานของพนักงานด้วยความยุติธรรม เพื่อลดการท้อถอยในการทำงาน

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่อง ความช่วยเหลือเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน การวางตัวของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และพบว่ามีปัญหาเป็นอันดับแรก ดังนั้นบริษัทจึงควรเสริมสร้างให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ สร้าง

ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ การสั่งงานให้ชัดเจนและใช้คำสั่งเป็นลักษณะการขอความร่วมมือ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ หัวหน้างานควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานทั้งในด้านการทำงานและความประพฤติที่ดี

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยด้านการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานเป็นลำดับสุดท้าย และพบปัญหาด้านการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก แสดงว่าพนักงานในบริษัทยังรู้จักมีความสนิทสนม และเป็นกันเองน้อย จึงทำให้ไม่มีการช่วยเหลือกันทำงาน บริษัทจึงควรสร้างกิจกรรมที่ทำให้พนักงานมีความรู้จักกันมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ร่วมกันทำงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากขึ้น

1.5 ด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และพบปัญหาด้านเป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท เป็นอันดับแรก ดังนั้นบริษัทจึงควรสร้างความมั่นใจในการทำงานตามตำแหน่งงาน และให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถ ด้วยความเป็นเอกภาพ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในกรอบอำนาจหน้าที่ ไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียหรือเสียหายต่อบริษัท

1.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลางและพบปัญหาด้านขนาดของบริษัท ความมั่นคงของบริษัท และภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัทมากที่สุด จึงทำให้มองเห็นว่าพนักงานอาจไม่มีความมั่นใจในการทำงานแม้ว่าบริษัทจะมีความมั่นคงมีชื่อเสียง นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามยังรู้สึกว่าการทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคงน้อย บริษัทจึงควรปรับปรุงระบบการเข้า-ออกจางานของพนักงาน โดยมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.7 ด้านชีวิตส่วนตัว จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม และเศรษฐกิจ และพบปัญหาเป็นอันดับแรกเหมือนกัน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการ ทำงาน และรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งที่บริษัทควรมีการดำเนินการ หากพนักงานรู้สึกว่าการงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต จะทำให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานเป็นอย่างมาก

1.8 ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อย โดยเฉพาะในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศเสียงและความสะอาด และพบปัญหา เป็นอันดับแรก เหมือนกัน ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานให้มืออย่างเพียงพอ และควรจัดพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน แต่อย่างไร

ก็ตามหากบริษัทพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจพนักงานจนรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต หรือมีความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้พนักงานปรับสภาพการทำงานและมีความสุขอยู่กับงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

1.9 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับปานกลาง และพบปัญหาโบนัสประจำปี ที่ได้รับเป็นอันดับแรก ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตอันดีแรกที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการและเงินช่วยเหลือต่างๆ ที่บริษัทจัดให้บริษัทควรจัดให้ได้อย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพ โดยเฉพาะในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ทุกคนต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต

2. ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

2.1 ความสำเร็จของงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะ ด้านงานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จในชีวิตที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย และพบเป็นปัญหาในอันดับแรก บริษัทจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามความเหมาะสม มอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในปริมาณงานที่เหมาะสมและมีการประเมินผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยด้านนี้ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัทที่มีความพึงพอใจเป็นอันดับสุดท้าย และพบเป็นปัญหาอันดับแรก ดังนั้นบริษัทควรปรับปรุงให้ดีขึ้น เมื่อพนักงานทำงานด้วยความซื่อสัตย์และขยันหมั่นเพียร ก็ควรมีการให้รางวัล การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง และกล่าวยกย่องชมเชยหรือการประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับปานกลางถึงระดับน้อย โดยเฉพาะในเรื่องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น ที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย และพบเป็นปัญหาอันดับแรก ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานที่ขยันในการทำงาน ได้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้เสนอตนเองแก่ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาในการโยกย้ายเพื่อให้พนักงาน ได้มีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในงาน

2.4 ด้านลักษณะของงานที่ทำ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านงานที่ทำมีความเป็นอิสระที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย และพบเป็นปัญหาอันดับแรก ดังนั้น บริษัทควรมีการชี้แจงและโน้มน้าวให้พนักงานคำนึงถึงการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว หรือมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อเรียนรู้งานใหม่ในแต่ละแผนกและลดความซ้ำซากในการทำงาน และเป็นการพิจารณาความสามารถของพนักงาน เพื่อจัดคนให้ตรงกับงานต่อไป

2.5 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับน้อย ดังนั้นบริษัทจึงควรพัฒนาบุคลากรของบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

2.6 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ที่มีความพึงพอใจในอันดับสุดท้าย และพบเป็นปัญหาอันดับแรก ดังนั้น บริษัทควรมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำ ปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละแผนก เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้พนักงานทำ โดยการพิจารณาตามความเหมาะสม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved