

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับ ม.6 ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีรายได้พิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา รายได้อื่น ๆ 1,000-3,000 บาท อายุการทำงาน 1-5 ปี ทำงานฝ่าย Semiconductor

#### ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา

ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีที่มีผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและ ด้านการบังคับบัญชา

#### ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น

ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

#### ส่วนที่ 4 ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด

ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้ทำงานไม่สำเร็จตรงตามเวลา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ทำงานขาดประสิทธิภาพ ไม่เข้าใจนโยบายและแผนงานของแผนกทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และไม่มีอิสระในการทำงาน ไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน

สาเหตุของความท้อถอยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เรียงลำดับดังนี้ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

#### ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ

ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

1. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษาจำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับมาก และปานกลาง โดยเพศชายให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน นโยบายการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าตอบแทน และการบังคับบัญชา เพศหญิงให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการบังคับบัญชา

2. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับปานกลางและน้อย โดยเพศชายให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ โอกาสในการเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพศหญิงให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

#### **ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ**

1. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษาจำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุต่ำกว่า 20 ปี 20-25 ปี 26-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับมากและปานกลาง โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และตำแหน่งงาน ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน อายุ 20-25 ปี ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ นโยบายการบริหารของบริษัท ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชา และการบังคับบัญชา อายุ 26-30 ปี ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านสภาพการทำงาน ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชา อายุ 30 ปีขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจมากคือ ด้านชีวิตส่วนตัวด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารของบริษัท ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการบังคับบัญชา

2. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ด้านปัจจัยเชิงจิตหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุต่ำกว่า 20 ปี 20-25 ปี 26-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับปานกลางและน้อย โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำ และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน อายุ 20-25 ปี ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ โอกาสในการเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน อายุ 26-30 ปี ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ และโอกาสในการเจริญเติบโต ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน อายุ 30 ปีขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโต และความรับผิดชอบ ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

**ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา**

1. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษาจำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาค่ากว่า ม.6 ม.6 ปวช.หรือเทียบเท่า ปวส.หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับมากและปานกลาง โดยการศึกษาต่ำกว่า ม.6 ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ชีวิตส่วนตัว นโยบายการบริหารของบริษัท ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และการบังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การศึกษา ม.6 ปวช.หรือเทียบเท่า ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ นโยบายการบริหารของบริษัท ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการบังคับบัญชา การศึกษาปวส.หรืออนุปริญญา ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน นโยบายการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะ

พนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และการบังคับบัญชา การศึกษาปริญญาตรี ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ค่าตอบแทน นโยบายการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน

2. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเด็นเกินจำกัด ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตามการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาค่ากว่า ม.6 ม.6 ปวช.หรือเทียบเท่า ปวส.หรืออนุปริญญา และปริญญาตรี ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับปานกลางและน้อย โดยการศึกษาต่ำกว่า ม.6 ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ลักษณะงานที่ทำให้โอกาสในการเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และความรับผิดชอบ การศึกษาม.6 ปวช.หรือเทียบเท่า ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับลักษณะงานที่ทำให้โอกาสในการเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การศึกษาปวส.หรืออนุปริญญา ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำให้โอกาสในการเจริญเติบโต และความรับผิดชอบ ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การศึกษาปริญญาตรี ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบ โอกาสในการเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

**ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเด็นเกิน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานในปัจจุบัน**

1. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเด็นเกินจำกัด ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยบำรุงรักษาจำแนกตามอายุงานปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับมากและปานกลาง อายุงานปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปีให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และตำแหน่งงาน อายุงานปัจจุบัน1-5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน



ตำแหน่งงาน นโยบายการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา อายุงานปัจจุบัน 6-10 ปี ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ชีวิตส่วนตัว ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ นโยบายการบริหารของบริษัท สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อายุงานปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความมั่นคงในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารของบริษัท ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

2. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนซึ่งเด็นเกินจำกัด ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตามอายุงานปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับปานกลางและน้อย โดยอายุงานปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปีให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ความสำเร็จในการทำงาน ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ โอกาสในการเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับลักษณะงานที่ทำ ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน อายุงานปัจจุบัน 1-5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ โอกาสในการเจริญเติบโต และความรับผิดชอบ ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน อายุงานปัจจุบัน 6-10 ปี ให้ระดับความพึงพอใจปานกลางคือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโต และความรับผิดชอบ ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน อายุงานปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโต และความรับผิดชอบ ให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

### อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้นำทฤษฎี Motivation Hygiene หรือที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Federick Herzberg ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ประกอบไปด้วยปัจจัย 10 ด้านดังต่อไปนี้ 1) นโยบายการบริหารของบริษัท 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5)

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6) ตำแหน่งงาน 7) ค่าตอบแทน 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) ชีวิตส่วนตัว 10) สภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivational Factors) ประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ด้านดังต่อไปนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) โอกาสในการเจริญเติบโต 6) ความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานของบริษัท ลำพูน ซึ่งเด่นเกิน จำกัดด้านปัจจัยนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านการบังคับบัญชา

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนซึ่งเด่นเกิน จำกัดด้านปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ และในระดับน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าในกลุ่มปัจจัยด้านปัจจัยนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษาเพียง 2 ด้านที่สอดคล้องกัน คือพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในด้านสภาพการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว ในกลุ่มปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นมีความสอดคล้องกัน คือ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่าในกลุ่มปัจจัยด้านปัจจัยนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา 2 ด้านที่สอดคล้องกัน คือให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านชีวิตส่วนตัว ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ในด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านสภาพการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในกลุ่มปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นไม่มีความสอดคล้องกัน คือพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ มัชฌนา เสนาธรรม (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่าในกลุ่มปัจจัยด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ที่สอดคล้องกันคือให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านชีวิตส่วนตัว ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นมีความสอดคล้องกัน คือ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ นฤมล ผูุ้ตสาห (2548) ได้ศึกษารื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานการตลาดบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พบว่าในกลุ่มปัจจัยด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ที่สอดคล้องกันคือให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารส่วนงาน ในกลุ่มปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นมีความสอดคล้องกัน คือความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

### ข้อค้นพบ

จากการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนซึ่งเด่นเกิน จำกัด นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน พบว่าโดยภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านปัจจัยอนามัยนั้นพนักงานมีความพึงพอใจมากในด้านชีวิตส่วนตัวและสภาพการทำงาน ส่วนด้านปัจจัยจิตใจนั้นพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจปานกลางในทุกด้านยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย

จากการศึกษายังพบประเด็นที่น่าสนใจในด้านต่าง ๆ ของความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน ดังนี้

1. พนักงานชายมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ในขณะที่พนักงานหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2. พนักงานชายมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านสภาพการทำงานในระดับมากในขณะที่พนักงานหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
3. พนักงานชายมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลางในขณะที่พนักงานหญิงมีความพึงพอใจแค่เพียงระดับน้อยเท่านั้น



4. พนักงานที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 25 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากในขณะที่พนักงานในช่วงอายุอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
5. พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมากในขณะที่พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
6. พนักงานที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 25 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และมากกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในระดับน้อย
7. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ
8. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน
9. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบในระดับน้อย ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ ม.6 ขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
10. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส.หรืออนุปริญญา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับน้อย ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 และปริญญาตรีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
11. พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อยในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกช่วงอายุงาน

### ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการเจริญเติบโตของบริษัท ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยอ้อมและปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มีเพียงปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่านั้นที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยงานทำการปรับปรุงแก้ไขปัจจัยดังกล่าว เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดดังนี้

1. จัดให้มีการฝึกอบรมภายในและจัดให้มีผู้ฝึกสอน (Trainer) มากขึ้นเพื่อเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมภายในอย่างทั่วถึง และเป็นการเสริมความรู้ ความสามารถ นอกเหนือไปจากการเรียนรู้งานในขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training)
2. การจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ และจะนำประโยชน์ไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของบริษัท
3. เพิ่มโอกาสให้กับพนักงานในระดับปฏิบัติการ ได้มีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ โดยจัดสรรให้อยู่ในรูปของรางวัลจูงใจ
4. ปัจจุบันบริษัทได้มีการนำเอาวิธีการกำหนดระดับความสามารถของพนักงาน (Competency) มาใช้ในบริษัทอย่างจริงจัง ดังนั้นในอนาคตบริษัทสามารถที่จะนำเอาระดับความสามารถนี้มาใช้ในการจูงใจพนักงานในเรื่องของการให้ค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน รวมทั้งทำให้เกิดการพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคคลากรได้อย่างต่อเนื่อง
5. ปรับเปลี่ยนโครงสร้างตำแหน่งของบริษัทในส่วนของพนักงานปฏิบัติการให้มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้า (Career Development) ในส่วนของสายปฏิบัติการมากขึ้น และทำความเข้าใจกับพนักงานในเรื่องของการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การเจริญก้าวหน้าในสายงาน และขยายตำแหน่งงานในแนวราบมากขึ้น เพื่อให้โอกาสพนักงานในการได้เลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน
6. ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น ทำความเข้าใจกับผู้ประเมินในแง่ของหลักเกณฑ์ แนวนโยบาย และความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. เพิ่มสวัสดิการด้านอื่น ๆ สำหรับพนักงานสายปฏิบัติการเพื่อชดเชยโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในระดับที่ตนปฏิบัติงาน

8. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้มีการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น โดยให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานที่มีความสามารถและมีความพร้อมที่จะทำการศึกษาต่อ เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ภายในบริษัท
9. ฝึกอบรมและให้คำแนะนำกับหัวหน้างานในเรื่องของภาวะผู้นำ เพื่อให้การบังคับบัญชา เป็นไปอย่างถูกต้อง
10. นำเอาวิธีการบริหารคนเก่ง (Talent Management) มาใช้ในการส่งเสริมพนักงานที่มีความสามารถและรักความก้าวหน้า พร้อมทั้งก้าวขึ้นไปสู่หัวหน้างานรุ่นใหม่ที่มี ประสิทธิภาพสูง