

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.5 เพศชาย ร้อยละ 31.5 มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 25 ปี ร้อยละ 25.7 สถานภาพสมรสร้อยละ 62.6 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 34.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี – 3 ปี ร้อยละ 31.1 ทำงานอยู่ในส่วนโรงงาน (ฝ่ายคลังสินค้า,ผลิต,ประกันคุณภาพ,วิศวกรรม) ร้อยละ 90.5 ได้รับค่าแรงเป็นแบบรายวัน ร้อยละ 76.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,500-9,500บาท ร้อยละ 55.9 และปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายที่ทำงานจากบริษัทอื่นมาก่อน ร้อยละ 58.6 ส่วนสาเหตุที่ย้ายสถานที่ทำงานผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มนี้ให้เหตุผลว่า ได้รับค่าแรงน้อย ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ บริษัทไม่มีการขึ้นค่าแรง/เงินเดือน และไม่มีความก้าวหน้า เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจ

2.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาการให้ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง สรุปด้วยการแบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานดังกล่าวออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors) จำนวน 6 ด้านทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านต่างๆในระดับปานกลาง และกลุ่มปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) จำนวน 10 ด้านให้ความสำคัญในระดับปานกลาง หากนำการให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจทั้ง 16 ด้าน มาสรุป ผลการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors) จากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดังกล่าวมีจำนวนทั้งสิ้น 6 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางทุก ด้าน ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ให้โอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ในการทำงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

1.3 ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้า และการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

1.4 ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ มีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภูมิใจ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี และเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ มีการประเมินผลปรับค่าแรง /เงินเดือน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน/ความรู้ความสามารถ และมีโอกาสได้โยกย้ายงานตามรู้ความสามารถ

1.6 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ มีโอกาสได้รับการฝึกฝนอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน

2) ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) จากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดังกล่าวมีจำนวนทั้งสิ้น 10 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจนเข้าใจง่าย

2.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ การงานและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้างาน การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องดี/เหมาะสม และหัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา

2.5 ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และมีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ

2.6 ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ หัวหน้างานสั่งงานชัดเจนเข้าใจง่าย หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้องเมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการกระจายงานและมอบหมาย

2.7 ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ และตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

2.8 ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม ที่ทำงานสะอาด ระบายรื้อย แสง เสียง เหมาะแก่การทำงาน และมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น

2.9 ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล มีประกันชีวิต และมีโบนัสให้ทุกปี

2.10 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่นและการให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น

2.2 ระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาระดับปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สรุปด้วยการแบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานดังกล่าวออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors) จำนวน 6 ด้านทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านต่างๆในระดับปานกลาง และกลุ่มปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) จำนวน 10 ด้าน มีปัญหาในระดับปานกลางจำนวน 3 ด้านและมีปัญหาในระดับน้อยจำนวน 7 ด้านหากนำระดับปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจทั้ง 16 ด้าน มาสรุป ผลการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors) จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวมีจำนวนทั้งสิ้น 6 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ งานที่

ทำไม่ได้ใช้ความรู้ในการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ

1.2 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกฝนอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและไม่มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรงไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเมื่อมีผลงานและไม่มีโอกาสได้โยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ

1.4 ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำไม่ตรงกับความถนัด

1.5 ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปริมาณงานไม่เหมาะสม ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ และไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

1.6 ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงาน และไม่ได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้างาน

2) ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวมีจำนวนทั้งสิ้น 10 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้านและมีปัญหาในระดับน้อย 7 ด้าน ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีไม่เพียงพอ ที่ทำงานคับแคบเกินไป และจำนวนคนงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน

2.2 ด้านค่าตอบแทน พนักงานส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ไม่มีสวัสดิการค่าน้ำมันรถในกรณีออกไปทำงานนอกบริษัท ค่าแรง/เงินเดือน/ ค่าล่วงเวลาที่ได้รับไม่เหมาะสม และไม่มีเบี้ยเลี้ยงในการไปอบรมสัมมนา

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานไม่สามารถปรึกษาหารือกันได้

2.4 ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ หัวหน้างานไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง และหัวหน้างานไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ มีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน หัวหน้างานไม่มีความจริงใจไม่มีความเป็นกันเองไม่มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง และหัวหน้างานไม่ใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้อง

2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย และไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และเพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา

2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพการงาน ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานและบริษัทไม่มีชื่อเสียงและไม่มีความปลอดภัย

2.9 ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ งานที่ทำอยู่ไม่ทำให้สภาพ

ความเป็นอยู่ในปัจจุบันดีขึ้น การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก และคนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา

2.10 ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยระดับของปัญหาแสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม และไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน

2.3 สรุปการให้ความสำคัญและระดับปัญหาของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจ

จากการนำข้อมูลการให้ความสำคัญและระดับปัญหาของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานมาเปรียบเทียบกัน สามารถสรุป คือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีปัญหาในระดับปานกลางทุกด้าน ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีปัญหาโดยรวมในระดับปานกลางทุกด้าน ปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากและมีปัญหาในระดับน้อย ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายแลการบริหารงานของบริษัท ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีปัญหาในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีปัญหาในระดับน้อย ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา สามารถสรุปผลการศึกษา การให้ความสำคัญและระดับปัญหาของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน ฝ่ายงานที่ทำ ค่าแรงที่ได้รับ และรายได้ต่อเฉลี่ยเดือน ได้ดังนี้

3.1ระดับการให้ความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง และเพศชายและเพศหญิงมีปัญหาในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีปัญหาในระดับต่างกัน คือ เพศชายให้ความสำคัญระดับมากส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลางและเพศชายและเพศหญิงมีปัญหาในระดับต่างกัน คือ เพศชายมีปัญหาในระดับน้อยและเพศหญิงมีปัญหาในระดับปานกลาง

3.2ระดับการให้ความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า20 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ20-25 ปี อายุ26-30 ปี อายุ31-35 ปี อายุ36-40 ปี และอายุสูงกว่า40 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานในระดับที่แตกต่างกันคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า20 ปี มีปัญหาในระดับน้อยส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ20-25 ปี อายุ26-30 ปี อายุ31-35 ปี อายุ36-40 ปี และอายุสูงกว่า40 ปีมีปัญหาในระดับปานกลาง

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า20ปี อายุ20-25 ปี และอายุ26-30 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ31-35ปี อายุ36-40 ปี และอายุสูงกว่า40 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานในระดับที่แตกต่างกันคือ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า20 ปี อายุ20-25 ปี และอายุ31-35 ปี มีปัญหาในระดับน้อยส่วนพนักงานที่มี อายุ26-30 ปี อายุ36-40 ปี และอายุสูงกว่า40 ปีมีปัญหาในระดับปานกลาง

3.ระดับการให้ความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. หรือเทียบเท่า อนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า และ อื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญ ในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่า อนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ อื่น ๆ มีปัญหาในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มีปัญหาในการทำงานในระดับน้อย

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่า และอนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ อื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับ ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า และอนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า มีปัญหาในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และอื่นๆ มีปัญหาในการทำงานในระดับน้อย

3.4ระดับการให้ความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1ปี มากกว่า 1 ปี – 3 ปี มากกว่า 3 ปี – 5 ปี มากกว่า 5 ปี – 7 ปี และมากกว่า 7 ปี ขึ้นไปให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีปัญหาในการทำงานในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1ปี มากกว่า 1 ปี – 3 ปี มากกว่า 3 ปี – 5 ปี มากกว่า 5 ปี – 7 ปี และมากกว่า 7 ปี ขึ้นไปมีปัญหาในการทำงานในระดับปานกลาง

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มากกว่า 5 ปี – 7 ปี และมากกว่า 7 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 1 ปี – 3 ปี และมากกว่า 3 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มากกว่า 1 ปี – 3 ปี มากกว่า 5 ปี – 7 ปี และมากกว่า 7 ปี ขึ้นไป มีปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 3 ปี – 5 ปี มีปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.5ระดับการให้ความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามส่วนงานที่ทำ

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนโรงงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนขายและการตลาด และส่วนสำนักงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนโรงงาน และส่วนสำนักงาน มีปัญหาในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนขายและการตลาด มีปัญหาในระดับน้อย

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนโรงงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนขายและการตลาด และส่วนสำนักงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนโรงงาน และส่วนสำนักงาน มีปัญหาในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนขายและการตลาด มีปัญหาในระดับน้อย

3.6ระดับการให้ความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามค่าแรงที่ได้รับ

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามได้รับค่าแรงรายวัน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายเดือน ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายวันและรายเดือนมีปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามได้รับค่าแรงรายวัน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายเดือน ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายวันมีปัญหาในการทำงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายเดือนมีปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

3.7การให้ความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท และ 4,500 – 9,500 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,501 – 14,500 บาท 14,501 – 19,500 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 19,500 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 4,500 บาท 4,500 – 9,500 บาท 9,501 – 14,500 บาท และ 14,501 – 19,500 บาท มีปัญหาในการทำงานในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 19,500 บาท มีปัญหาในการทำงานในระดับน้อย

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,500 – 9,500 บาท 9,501 – 14,500 บาท 14,501 – 19,500 บาท และมากกว่า 19,500 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 4,500 บาท 9,501 – 14,500 บาท และ 14,501 – 19,500 บาท มีปัญหาในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,500 – 9,500 บาท และมากกว่า 19,500 บาท มีปัญหาในการทำงานในระดับน้อย

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ และได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ที่ทำการศึกษา ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานกรณีศึกษา บริษัท บั๊กส์รีเทล (ประเทศไทย) จำกัดในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก แต่สอดคล้องกับ สมใจ ชูติปาโร (2547) ที่ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการ

ทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงงานไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมใจ ชูติปาโร (2547) ที่ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงงานไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมใจ ชูติปาโร (2547) ที่ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงงานไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสก้าวหน้าในการหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหาต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมใจ ชูติปาโร (2547) ที่ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงงานไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน

จากการนำข้อมูลการให้ความสำคัญและระดับปัญหาของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานมาเปรียบเทียบกัน คือ ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีปัญหาในระดับปานกลางทุกด้าน ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีปัญหาโดยรวมในระดับปานกลางทุกด้าน ปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากและมีปัญหาในระดับน้อย ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีปัญหาในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีปัญหาในระดับน้อย ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน

นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจทั้ง 2 ด้านในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ปัจจัยมีส่วนสำคัญต่อความพอใจในการทำงาน ตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg ซึ่งกล่าวไว้ว่า ถ้าเมื่อใดปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors) ลดต่ำลงกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็พลอยตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) ลดต่ำลงกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่ายที่ถอดใจหมดกำลังใจในการทำงาน จนเป็นสาเหตุทำให้พนักงานต้องลาออกจากงาน อาจจะเป็นได้ว่าพนักงานเหล่านี้เป็นพนักงานสายปฏิบัติการ จึงไม่ได้ใส่ใจกับปัจจัยการทำงานมากนัก และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงที่ทำงานได้หากมีความจำเป็น

ข้อค้นพบ

จากการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด มีข้อค้นพบที่น่าสนใจดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและมีปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในกลุ่มปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ งานที่ทำไม่ได้ใช้ความรู้ในการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายและผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ส่วนปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน คือ ไม่มีสวัสดิการค่าน้ำมันรถในกรณีออกไปทำงานนอกบริษัท และด้านสภาพการทำงาน คือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีไม่เพียงพอ และมีปัญหาโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน คือ ตำแหน่งงานที่ทำไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีและไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-40 ปี มีระดับปัญหาทั้งในกลุ่มปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและกลุ่มปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในระดับที่มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุอื่น ๆ ในด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านสภาพการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-40 ปี มีปัญหาในระดับปานกลางในขณะที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า มีระดับของปัญหาในกลุ่มปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาในระดับอื่นๆ ในด้านความสำเร็จของงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า มีระดับของปัญหาในระดับปานกลางในขณะที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี - 5 ปี มีระดับปัญหาทั้งในกลุ่มปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและกลุ่มปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอื่นๆ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี - 5 ปี มีปัญหาในระดับปานกลางในขณะที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนโรงงาน มีปัญหาในกลุ่มปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนอื่น ในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนโรงงาน มีปัญหาในระดับปานกลางในขณะที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายวัน มีปัญหาทั้งในกลุ่มปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและกลุ่มปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายเดือน ในด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านสภาพการทำงานโดยมีปัญหในระดับปานกลางในขณะที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากข้อค้นพบ งานที่ทำไม่ได้ใช้ความรู้ในการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายและผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จัดเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอันดับแรกที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้นบริษัทไม่ควรพิจารณาเป้าหมายสูงเกินไป หรือให้มีการร่วมมือกันทำงานให้งานสำเร็จมากขึ้น

ด้านสภาพการทำงาน จากข้อค้นพบ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีไม่เพียงพอ ที่ทำงานคับแคบเกินไป จัดเป็นปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาจัดหาให้เหมาะสมเพียงพอและปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ โดยเฉพาะในเรื่อง พื้นที่ในการทำงาน แสงสว่าง การระบายอากาศ การป้องกันเสียง ควรจะจัดให้มีระบบควบคุมที่รัดกุมและถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน จากข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีมากที่สุด จัดเป็นปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ไม่มีสวัสดิการค่าน้ำมันรถในกรณีออกไปทำงานนอกบริษัท ดังนั้นบริษัทควรพิจารณา ค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าอาหาร

ให้กับพนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้แก่ มีสื่อกันหนาวให้เพียงพอ มีชุดทำงานให้ มีที่จอดรถเพียงพอ มีการรักษาพยาบาลที่ดีและปรับค่าแรงตามเวลาที่เหมาะสม

สำหรับปัจจัยด้านอื่นซึ่งได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านตำแหน่งงาน แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีระดับปัญหาและให้ความสำคัญในระดับปานกลาง บริษัทไม่ควรละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ บริษัทควรให้ความสนใจ จัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบุคคล หรือฝ่ายบริหาร คอยติดตามดูแลอย่างสม่ำเสมอ โดยนำข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่บริษัทจัดให้ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน โดยควรปรับปรุงปัจจัยที่มีความสำคัญมากแต่พนักงานมีปัญหา มาก นอกจากนี้บริษัทควรจะรักษาและยกระดับปัจจัยที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อพนักงานจะได้เกิดความพอใจในระดับมากที่สุด เพื่อให้พนักงานดำรงอยู่ในองค์กรให้ยาวนานที่สุด

อย่างไรก็ดี ในการพิจารณาว่าจะปรับปรุงแก้ไขในด้านใดและอย่างไรนั้น บริษัทควรพิจารณาถึงความเหมาะสมต่างๆ ด้วย ควรจัดปัจจัยจูงใจในการทำงานให้ได้อย่างพอเพียงต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและควรสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานหรือปรับปรุงให้ทัดเทียมกับบริษัทอื่นในแหล่งเดียวกัน เพื่อลดหรือหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาการเข้า-ออกงานบ่อย ซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัทและจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต