

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา ถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน สามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 59.9 เพศชายร้อยละ 40.1 มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี ร้อยละ 67.8 สถานภาพโสดร้อยละ 50.7 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ร้อยละ 48.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานในบริษัทตั้งแต่ 1-3 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.1 โดยปฏิบัติงานอยู่ในกระบวนการตกแต่งชิ้นงานร้อยละ 19.7 กระบวนการผลิตงานล็อกเก็ต ร้อยละ 17.1 กระบวนการผลิตงานครีโและฝ่ายควบคุมคุณภาพร้อยละ 14.5 ฝ่ายประกันคุณภาพ และผลิตงานตัวอย่างร้อยละ 11.2 กระบวนการล้างและขัดเงาและกระบวนการผลิตส่วนประกอบ ชิ้นงานร้อยละ 9.9 และกระบวนการผลิตงานต่างหุ้ร้อยละ 3.3 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท และ 6,001-8,000 บาท มากที่สุดเท่ากันคือร้อยละ 40.8 และเป็นพนักงานรายเดือนร้อยละ 96.1 นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงานมาก่อนคิดเป็น ร้อยละ 80.3 โดยมีสาเหตุจากความไม่พอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความไม่พอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ และการเดินทางไปทำงานไม่สะดวก มากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก

ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากผลการศึกษา การให้ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และกลุ่มปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษา ระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และกลุ่มปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ สามารถสรุประดับความสำคัญและระดับปัญหา ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้ง 2 กลุ่ม ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 57 สรุปข้อมูลระดับการให้ความสำคัญและระดับปัญหา ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ			ระดับปัญหา		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.26	ปานกลาง	3	2.12	ปานกลาง	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.00	ปานกลาง	5	1.76	ปานกลาง	5
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.29	ปานกลาง	2	2.18	ปานกลาง	1
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.87	ปานกลาง	6	1.72	ปานกลาง	6
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.41	ปานกลาง	1	2.18	ปานกลาง	1
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.04	ปานกลาง	4	1.79	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.15	ปานกลาง		1.96	ปานกลาง	
ปัจจัยอนามัย						
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.89	ปานกลาง	6	1.67	ปานกลาง	5
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.43	ปานกลาง	3	2.01	ปานกลาง	3
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	3.09	ปานกลาง	4	1.81	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.97	ปานกลาง	5	1.44	น้อย	6
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.80	ปานกลาง	7	1.38	น้อย	8
ด้านตำแหน่งงาน	2.40	น้อย	10	1.20	น้อย	10
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.77	ปานกลาง	9	1.43	น้อย	7
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.80	ปานกลาง	7	1.32	น้อย	9
ด้านสภาพการทำงาน	3.67	มาก	1	2.43	ปานกลาง	1
ด้านค่าตอบแทน	3.67	มาก	1	2.40	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05	ปานกลาง		1.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 57 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญและระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยจิตใจทุกด้านในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอันดับแรก และมีปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมากที่สุดเท่ากัน

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญและระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยอนามัยโดยรวมในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก และมีปัญหาด้านสภาพการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้ แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยโดยรวมในระดับปานกลาง แต่ในรายละเอียดของปัจจัยย่อยแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทนในระดับมาก ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญในระดับน้อยต่อยังปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน ส่วนของระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านตำแหน่งงานในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา สามารถสรุปผลการศึกษาคำตอบให้ความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ได้ดังนี้

1) ข้อมูลระดับความสำคัญ และระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจิตใจ โดยรวมเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง และมีปัญหาในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัย โดยรวมเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง และมีปัญหาในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง

2) ข้อมูลระดับความสำคัญ และระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจิตใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง และมีปัญหาในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีให้ความสำคัญและมีปัญหาในระดับน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญและมีปัญหาในระดับปานกลาง

3) ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยจิตใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง และมีปัญหาในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ และมีปัญหาในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง

4) ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจิตใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในระดับเดียวกัน คือมีปัญหาในระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา ให้ความสำคัญและมีปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีปัญหาในระดับปานกลาง

5) ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง และมีปัญหาในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ และมีปัญหาในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง

6) ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับปัญหาต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา) ตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท 6,001-8,000 บาท และ 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา) มากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก สำหรับระดับปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา) ระหว่าง 4,000-6,000 บาท 6,001-8,000 บาท และ 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา) มากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก สำหรับระดับปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง

ทั้งนี้ สามารถสรุปปัจจัยย่อย 3 อันดับแรกที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีปัญหาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้งในกลุ่มของปัจจัยจูงใจและกลุ่มของปัจจัยอนามัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ตามตารางที่ 58-61 ดังนี้

ตารางที่ 59 สรุปข้อมูลระดับความสำคัญ 3 อันดับแรกที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยอนามัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความสำคัญ	ระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยอนามัย		
		อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
เพศชาย	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	ด้านค่าตอบแทน
เพศหญิง	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
อายุต่ำกว่า 20 ปี	น้อย	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
อายุมากกว่า 30 ปี	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	ด้านค่าตอบแทน
สถานภาพโสด	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
สถานภาพสมรส หย่าหรือหม้าย	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
จบการศึกษาระดับ ม.ต้น	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
จบการศึกษาระดับ ม.ปลายหรือปวช.	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
จบการศึกษาระดับ ปวส.หรืออนุปริญญา	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	ด้านค่าตอบแทน
จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี	มาก	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานหรือบังคับบัญชา
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	ด้านค่าตอบแทน
อายุงานระหว่าง 1-3 ปี	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
อายุงานมากกว่า 3 ปี	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	ด้านค่าตอบแทน
รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท	ปานกลาง	ด้านค่าตอบแทน	ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานหรือบังคับบัญชา	ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การทำงาน
รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 6,001-8,000 บาท	ปานกลาง	ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานหรือบังคับบัญชา	ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การทำงาน	ด้านค่าตอบแทน
รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,001-10,000 บาท	ปานกลาง	ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า งานหรือบังคับบัญชาและด้าน ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านสภาพการทำงาน
รายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท	มาก	ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การทำงาน	ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานหรือบังคับบัญชา	ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท

ตารางที่ 61 สรุปข้อมูลระดับปัญหา 3 อันดับแรกที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อปัจจัยย่อยของปัจจัย
อนามัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับปัญหา	ระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยอนามัย		
		อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
เพศชาย	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
เพศหญิง	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
อายุต่ำกว่า 20 ปี	น้อย	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน
อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
อายุมากกว่า 30 ปี	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
สถานภาพโสด	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
สถานภาพสมรส หย่าหรือหม้าย	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
จบการศึกษาระดับ ม.ต้น	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
จบการศึกษาระดับ ม.ปลายหรือปวช.	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
จบการศึกษาระดับ ปวส.หรืออนุปริญญา	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี	ปานกลาง	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานหรือบังคับบัญชา
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
อายุงานระหว่าง 1-3 ปี	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
อายุงานมากกว่า 3 ปี	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 6,001-8,000 บาท	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,001-10,000 บาท	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล
รายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านค่าตอบแทน	ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แอปบีเคเรสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำ ตามลำดับ ทางด้านของระดับปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำ

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน โดยให้ความสำคัญในระดับมากด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทน ให้ความสำคัญระดับปานกลางด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยให้ความสำคัญในระดับน้อยด้านตำแหน่งงาน ทางด้านของระดับปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาในระดับปานกลางด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และมีปัญหาระดับน้อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านตำแหน่งงาน

จากผลการศึกษาครั้งนี้ แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยโดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษากัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือและพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยโดยรวมในระดับมาก แต่พบว่าการศึกษานี้และการศึกษาของกัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) พนักงานระดับปฏิบัติการต่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงานเป็นอันดับแรกเช่นเดียวกัน ด้านปัญหาที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาของกัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมีความพึงพอใจในระดับน้อยต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยอนามัยด้าน

คำตอบแทนซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ ที่พบว่า ปัจจัยที่มีปัญหามากที่สุด คือปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยอนามัยด้านคำตอบแทน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาเกี่ยวกับ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า ผลการศึกษาที่ได้ไม่สอดคล้องกัน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญในระดับมากต่อปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อปัจจัยที่เหลือ ในขณะที่ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยเชิงใจทุกด้านมีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามในระดับปานกลาง แต่ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด และด้านลักษณะงานที่ทำมีความสำคัญน้อยที่สุด สำหรับปัจจัยอนามัยผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก และให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานและด้านคำตอบแทนเป็นอันดับสุดท้าย ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามจากการศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยโดยรวมในระดับปานกลาง แต่ให้ความสำคัญสูงสุดต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานและด้านคำตอบแทน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาเกี่ยวกับ สมใจ ชูดีปาโร (2547) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผลศึกษามีความคล้ายคลึงกัน โดยปัจจัยเชิงใจมีความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลางเหมือนกัน แม้ว่าแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็งจะให้ความสำคัญสูงสุดด้านความสำเร็จของงาน แต่จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้เป็นอันดับที่ 3 ในส่วนของปัจจัยอนามัย พบว่าผลการศึกษาไม่สอดคล้องกัน โดยผลการศึกษาของสมใจ ชูดีปาโร ปัจจัยอนามัยมีความสำคัญโดยรวมในระดับมาก และปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงานและคำตอบแทนมีความสำคัญในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามจากการศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง แต่ให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงานและคำตอบแทนในระดับมาก ส่วนปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสำคัญในระดับมากสำหรับแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง แต่การศึกษาครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามกลับให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยดังกล่าวในระดับปานกลางเท่านั้น ด้านระดับของปัญหา พบว่ามีความสอดคล้องกันของระดับปัญหาของปัจจัยเชิงใจที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางและมีปัญหามากที่สุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของศศิธร ไชยนาม (2547) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเอ็มดี วู้ดเด็นท์ โปรดักส์ จำกัด พบว่า ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกันทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยขอยามัย โดยพนักงานบริษัท ซีเอ็มดี วู้ดเด็นท์ โปรดักส์ จำกัด ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก แต่จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อทั้งสองปัจจัยในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม พบว่าการศึกษาทั้งสองเรื่องมีความสอดคล้องกันในเรื่องของระดับปัญหา โดยพบว่าปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีปัญหามากที่สุด

นอกจากนี้ พบว่าผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของปิยะนัทร สุวิทย์ สักคานนท์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซีเส็งลิสซิ่ง จำกัด โดยพนักงานบริษัท นิมซีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางทุกด้าน แต่ในขณะเดียวกันผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องในเรื่องระดับความสำคัญของปัจจัยขอยามัยด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทนที่พนักงานบริษัท นิมซีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งสองด้านในระดับมาก

ผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยขอยามัยมีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร แม้ว่าปัจจัยขอยามัยจะเป็นเรื่องของปัจจัยหรือความต้องการพื้นฐานที่อาจไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจที่เกิดจากการการทำงาน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เกิดความรักความผูกพันกับงานและองค์กร และในขณะเดียวกันปัจจัยจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน สร้างความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน รูปแบบและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในงานที่ทำการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยขอยามัยจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึง จากผลการศึกษาครั้งนี้ แม้จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญและปัญหาโดยรวมต่อทั้งสองปัจจัย ในระดับปานกลาง แต่พบว่า ปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงาน มีระดับความสำคัญมากและมีระดับปัญหามากเป็นอันดับแรก และอันดับที่สองคือปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน แสดงให้เห็นว่า องค์กรยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานตัดสินใจลาออกได้

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญและมีปัญหาต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมากกว่าด้านอื่น โดยปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญและมีปัญหามากที่สุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การประเมินผลการทำงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทน และปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญและมีปัญหามากที่สุดด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาทักษะในงานที่ได้รับผิดชอบ

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและมีปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนมากกว่าด้านอื่น โดยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในระดับมากในด้าน เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ จำนวนพนักงานต่อปริมาณงานที่ทำไม่เหมาะสม และชั่วโมงทำงานในแต่ละวันไม่เหมาะสม ส่วนด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในระดับมากในส่วนของรายได้ คือ โบนัสประจำปีน้อยเกินไป การปรับเพิ่มขึ้นอัตราเงินเดือนหรือรายได้ไม่เหมาะสม และอัตราเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับน้อยเกินไป ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความแตกต่างกันของโครงสร้างเงินเดือนของฝ่าย Gold Division และฝ่าย Gem Division ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียม ทำให้ความทุ่มเทในการทำงานลดน้อยลงไปด้วย ในส่วนของสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาที่บริษัทไม่มีสวัสดิการรถรับ-ส่ง โดยพบว่าสอดคล้องกับระดับความสำคัญ และระดับปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว ที่ให้ความสำคัญและมีปัญหาเป็นอันดับแรกในเรื่องการเดินทาง ในขณะที่เดียวกัน พนักงานก็ไม่พอใจสวัสดิการร้านอาหารที่บริษัทจัดให้ ซึ่งคาดว่าเกิดจากรสชาติของอาหารที่ไม่อร่อย และรายการอาหารค่อนข้างจำเจ

ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเคยเปลี่ยนงานมาก่อน โดยมีสาเหตุหลักมาจากความไม่พอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ ความไม่พอใจสวัสดิการที่ได้รับและการเดินทางที่ไม่สะดวก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากในการตัดสินใจเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงอายุอื่นๆ ทั้งนี้ พบว่าเกือบทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมีอายุการทำงานไม่เกิน 1 ปี แสดง

ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานมีผลต่อความคาดหวังและความต้องการที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญและมีปัญหาต่อปัจจัยจิตใจโดยเฉลี่ย มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงอายุอื่นๆ ยกเว้น ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานที่มีปัญหามากที่สุดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี ซึ่งคาดว่าเกิดจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี นั้น โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและเพิ่งเข้าทำงานไม่นาน ทำให้โอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือการเลื่อนขั้นมีค่อนข้างน้อย จึงให้ความสำคัญและมีปัญหาต่อปัจจัยจิตใจในด้านดังกล่าวสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงอายุอื่นๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญและมีปัญหาต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานในระดับที่มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับอื่นๆทุกด้าน ซึ่งต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ให้ความสำคัญ และมีปัญหาต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานในระดับที่น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาอาจมีผลโดยตรงต่อระดับความสำคัญและระดับปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นอาจทำให้ความคาดหวังที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย และเมื่อความคาดหวังมากขึ้นระดับปัญหาที่มีจึงสูงขึ้นตามไปด้วย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในแต่ละช่วงมีปัญหาโดยเฉลี่ยในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี มีปัญหามากที่สุดต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน โดยมีปัญหาเรื่องจำนวนพนักงานต่อปริมาณงานที่ทำไม่เหมาะสมและเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ อีกทั้งยังมีปัญหาต่อปัจจัยดังกล่าวในระดับที่มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในช่วงอื่นๆ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีปัญหาในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้ ธรรมชาติการส่งออกเครื่องประดับแท้จะมีลักษณะเป็นฤดูกาล ที่จะมีคำสั่งซื้อเพิ่มสูงมากในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนมกราคมปีถัดไป แต่เนื่องด้วยข้อจำกัด ของบริษัทที่จะต้องแสดงผลประกอบการแต่ละปีต่อบริษัทแม่ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ทำให้มีการควบคุมค่าใช้จ่ายในหลายๆ ด้าน ส่งผลให้ไม่สามารถเพิ่มกำลังคนได้ในเวลานี้ ทำให้ต้องมีการทำงานล่วงเวลาเพิ่มจากเวลางานเดิมวันละ 4-6 ชั่วโมง การทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ และมีการเพิ่มกะกลางคืนเพื่อเพิ่มกำลังการผลิต นอกจากนี้ เนื่องจากสินค้าประเภทเครื่องประดับเป็นสินค้าแฟชั่นที่มีรูปแบบหลากหลาย และมีการเปลี่ยนแปลงหรือออกแบบงานใหม่ๆ ตลอดเวลา ทำให้การคาดการณ์ยอดขายทำได้ค่อนข้างยาก ส่งผลให้การจัดเตรียม

เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ จากข้อจำกัดดังกล่าว ประกอบกับอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ถึง 1 ปี อาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจในลักษณะงาน และความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ย่อมส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเบื่อหน่าย จนถึงขั้นลาออกได้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทมีปัญหาต่อปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานเป็น 2 อันดับแรกและมีปัญหาในระดับมาก ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับรายได้อื่นๆ มีปัญหาโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ทั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และเป็นระดับหัวหน้างาน แสดงให้เห็นว่ารายได้และตำแหน่งงานก็เป็นอีกปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับความคาดหวังและความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมากที่สุด แต่กลับมีปัญหากับปัจจัยทั้งสองมากที่สุด เช่นเดียวกับกับปัจจัยอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานและค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก แต่ก็ยังมีปัญหากับทั้งสองด้านเป็นอันดับแรกเช่นกัน จากผลการศึกษาที่ได้ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า บริษัทไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย ไม่รู้สึกอยากทำงาน และทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานฝ่ายผลิต ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะต่อปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในการประเมินผลการทำงานเพื่อนำไปพิจารณาปรับขึ้นค่าตอบแทน ควรมีการพูดคุยกับตัวแทนของพนักงานฝ่ายผลิตหรือหัวหน้างานของแต่ละส่วนงานเพื่อทำการตกลงและทำความเข้าใจเงื่อนไขที่ใช้ในการประเมินผลการทำงาน รวมทั้งวิธีการประเมิน จากนั้นจึงดำเนินการชี้แจงให้พนักงานทุกคนทราบอย่างทั่วถึง รวมถึงการแจ้งหรือประกาศเป็นลายลักษณ์อักษร

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และพัฒนาทักษะในงานที่ได้รับผิดชอบ นอกเหนือจากการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) อาจเป็นในการจัดฝึกอบรมภายในเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย และสามารถกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมได้อีกด้วย โดยการจัดฝึกอบรมในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนสิงหาคม เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่งานค่อนข้างน้อย

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors)

ด้านสภาพการทำงาน จากปัญหาในเรื่องเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน จำนวนพนักงานต่อปริมาณงาน และชั่วโมงทำงานที่พนักงานมีปัญหามากที่สุด ดังนั้น ควรมีการปรับเปลี่ยนการทำงานทั้งระบบ เริ่มจากการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องนับตั้งแต่การรับคำสั่งซื้อ ไปจนถึงฝ่ายผลิต จากนั้นทำการสรุปภาพรวมสถานการณ์ของงานและปริมาณคำสั่งซื้อ ณ ช่วงเวลานั้นๆ เพื่อคาดการณ์ความต้องการไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ หรือแม้แต่กำลังคน อีกทั้งเพื่อช่วยในการวางแผนการผลิตและจัดสรรเวลาทำงานของพนักงานฝ่ายการผลิตให้เหมาะสม เพื่อลดความไม่พอใจในการทำงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

ด้านค่าตอบแทน นับเป็นอีกปัจจัยที่ควรดำเนินการแก้ไขเพื่อช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพราะจากข้อค้นพบ ปัญหาเรื่องรายได้และสวัสดิการเป็นเหตุผลหลักของการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานส่วนใหญ่

- เงินเดือนหรือรายได้ ควรดำเนินการปรับโครงสร้างของเงินเดือนหรือรายได้ของฝ่าย Gold Division ให้สอดคล้องกับลักษณะของงานที่ทำ และสอดคล้องกับพนักงานระดับเดียวกันในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเท่าเทียมกันในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานระดับเดียวกันในองค์กรเดียวกัน เช่น พนักงานในฝ่าย Gem Division เพราะความรู้สึกไม่เท่าเทียมย่อมส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการทำงาน และอาจบั่นทอนความรู้สึกอยากทำงาน นอกจากนี้ การพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนหรือรายได้ หรือการให้โบนัสประจำปี ควรพิจารณาสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันควบคู่ไปกับนโยบายของบริษัท เพื่อช่วยให้การพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนหรือรายได้ หรือการให้โบนัสประจำปีเป็นไปอย่างเหมาะสม

- สวัสดิการ ควรจัดให้มีสวัสดิการที่เท่าเทียมกันทั้งฝ่าย Gold Division และฝ่าย Gem Division เพื่อลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำ จากข้อค้นพบ พนักงานมีปัญหามากกับสวัสดิการรับ-ส่งที่จัดให้เฉพาะฝ่าย Gem Division ทำให้พนักงานฝ่าย Gold Division มีปัญหาเรื่องการ

เดินทางอันเนื่องมาจากสภาพการจราจรในปัจจุบัน รวมทั้งราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
ดังนั้น บริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการรถรับ-ส่งสำหรับพนักงานฝ่าย Gold Division ด้วย

อีกปัญหาที่พบในเรื่องสวัสดิการ คือ ร้านอาหารที่บริษัทจัดหาให้ ที่พนักงานไม่
พอใจในรสชาติของอาหาร ดังนั้น ทางบริษัทจึงควรมีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการคัดเลือก
ร้านอาหารที่จะมาให้บริการในบริษัท โดยใส่ใจในเรื่องรสชาติ ความสะอาดและรายการอาหารที่จัด
ให้มากขึ้น รวมทั้ง มีการควบคุมคุณภาพและรสชาติ รวมไปถึงการเพิ่มจำนวนร้านค้า หรือความ
หลากหลายของรายการอาหารเพิ่มมากขึ้น

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a decorative tusk-like element above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved