

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน โดยสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถนำมาสรุปผลการศึกษาได้เป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ โดยแยกตามปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน และปัญหาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามขนาดของกิจการ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีรายได้พื้นฐานต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

ส่วนที่ 2 ความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน

จากการศึกษาระดับความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถแบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยสุขอนามัย

ในการวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัย แบ่งออกเป็น 7 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคง โดย

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า

ด้านนโยบายขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อนโยบายขององค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจต่อนโยบายขององค์กรโดยรวมในระดับปานกลางเช่นกัน โดยให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านลักษณะของการบังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากเช่นกัน พิจารณาในปัจจัยย่อยทุกด้านต่างให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ปัจจัยย่อยในการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในงานที่ทำ การวางตัวเป็นกลางของหัวหน้างาน มีความเป็นธรรมไม่ลำเอียง และมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงานโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในทำเลที่ตั้งในการทำงานมีความเหมาะสม สะอาด กว้างขวาง ถูกสุขอนามัยในระดับมาก

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากเช่นกัน โดยให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับมาก

ด้านสถานภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านสถานภาพโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อด้านสถานภาพโดยรวมในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยตำแหน่งงานมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความมั่นคงโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงของบริษัท/องค์กรในระดับมาก

2.2 ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านการทำงานด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความเจริญเติบโต โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความสำเร็จโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยด้านการที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามที่คาดหวัง ในระดับมาก

ด้านการยกย่อง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อด้านการยกย่องโดยรวมในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับปานกลาง

ด้านการทำงานด้วยตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อด้านการทำงานด้วยตนเองโดยรวมในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่องานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และใช้เทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และยังมีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อด้านการทำงานด้วยตนเองในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อด้านการมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ด้านงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และการมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้า

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อด้านความก้าวหน้าโดยรวมในระดับปานกลาง

ด้านความเจริญเติบโต

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อด้านความเจริญเติบโตโดยรวมในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อด้านสามารถเพิ่มทักษะ ประสบการณ์และความรู้ใหม่ๆ จากงานที่ทำในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตย่อยทุกด้านในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์กประกอบด้วย 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบไปด้วยปัจจัย 7 ด้าน ดังนี้ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคง และสำหรับปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านการทำงานด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านความเจริญเติบโต

ในการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาทั้งระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของทั้ง 2 ปัจจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตสุขอนามัยโดยรวมในระดับมาก ในขณะที่ได้ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่กระตุ้นการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตสุขอนามัยโดยรวมและบัณฑิตที่กระตุ้นการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง

ด้านปัจจัยสุขอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบัณฑิตสุขอนามัยโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญในระดับมากต่อบัณฑิตย่อยดังต่อไปนี้ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคง และให้ความสำคัญต่อด้านนโยบายขององค์กร และด้านสถานภาพในระดับปานกลาง และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านการลักษณะการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ในขณะที่มีความพึงพอใจต่อด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานภาพและด้านความมั่นคงในระดับปานกลาง

ปิยฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทนัมซี่เส็งลิซซิ่ง จำกัด พบว่า ในด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับสำคัญมาก คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการได้รับความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่พนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ความสำคัญต่อด้านความสำเร็จในระดับมาก แต่ในการศึกษาในครั้งนี้พนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ความสำคัญต่อด้านการทำงานด้วยตนเอง และด้านการยกย่องในระดับมากด้วย สำหรับในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทนัมซี่เส็งลิซซิ่ง จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับสำคัญมาก คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเรื่องราวส่วนตัว ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านสภาพการทำงานที่มีผลต่อการทำงานในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจในด้านด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคง แต่มีความแตกต่างโดยการศึกษาในครั้งนี้ให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้วย

ปกรณ ขอเจริญ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทฯ-เพชรบุรี ทัวร์ จำกัด ในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามรถ ด้านลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นการทำงานด้านต่างๆ ในระดับปานกลาง และพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านตำแหน่งงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยมีความพึงพอใจต่อการลักษณะการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ในขณะที่มีความพึงพอใจต่อด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานภาพและด้านความมั่นคงในระดับปานกลาง

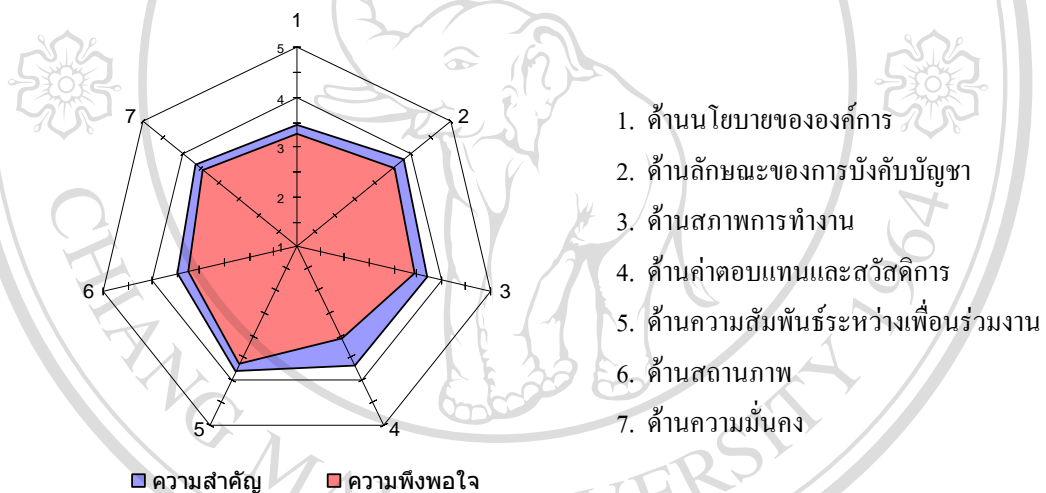
นวรรตน์ ชูเวทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทฯ ข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับ ความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ผลต่อการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัยในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจกับปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่เจ้าของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กต้องปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรของตนได้ เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ค้นพบเพิ่มเติม และมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยสุขอนามัย

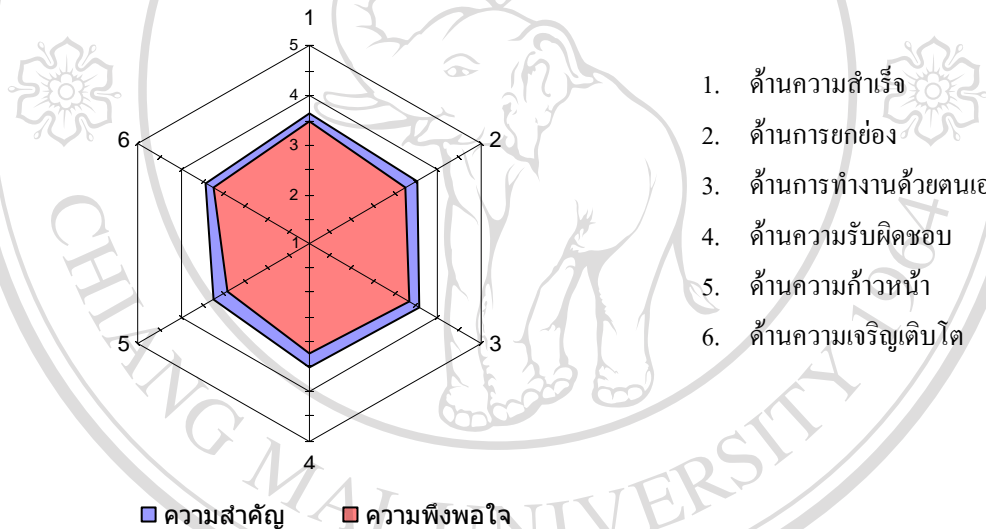


รูปที่ 1 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัย

สำหรับปัจจัยสุขอนามัยโดยรวม มีความแตกต่างในด้านความสำคัญและความพึงพอใจ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการตอบสนองในปัจจัยที่คาดหวังไว้เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างในด้านความสำคัญและความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (รูปที่ 1) เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยในด้านนี้ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง รวมทั้งมีความแตกต่างในด้านความสำคัญและความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพ และด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ดังนั้น เจ้าของกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กควรปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสม นอกจากนั้นควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งควรมีกฎระเบียบในการลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อนและสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นธรรมเนียม นอกจากนั้นในด้านสภาพการทำงาน ควรจัดให้มีทำเลที่ตั้งที่ รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในงานที่ทำมากขึ้น รวมทั้งหัวหน้างานควรวางตัวเป็นกลางมีความเป็นธรรมไม่ลำเอียง และควรมอบหมายงานให้ชัดเจน

2. ความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน

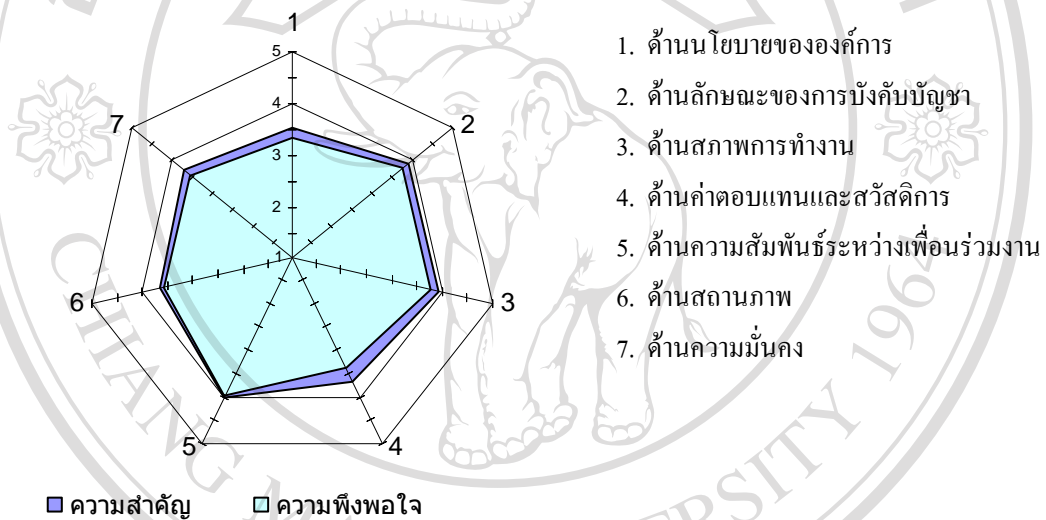


รูปที่ 2 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน

สำหรับปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานโดยรวม เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ดังนั้นความแตกต่างในความสำคัญและความพึงพอใจค่อนข้างน้อย คือ ไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้นควรปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการตอบสนองในปัจจัยที่คาดหวังไว้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น (กระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น) และพบว่า มีความแตกต่างในความสำคัญและความพึงพอใจต่อด้านความก้าวหน้ามากที่สุด (รูปที่ 2) รวมทั้งด้านความรับผิดชอบ ด้านการทำงานด้วยตนเอง และด้านการยกย่อง ที่มีความแตกต่างในความสำคัญและความพึงพอใจค่อนข้างมาก ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ มีความใกล้เคียงกัน

ดังนั้น เจ้าของกิจการควรปรับปรุงด้านความก้าวหน้าโดยมีการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ด้านความก้าวหน้าควรให้โอกาสพนักงานแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ ด้านการยกย่อง ควรให้มีรางวัลตอบแทนผลในการปฏิบัติงาน และยกย่องชมเชยแก่พนักงาน ด้านการทำงานด้วยตนเองควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการเพิ่มพูนทักษะและความรู้ใหม่ๆแก่พนักงานในองค์กร

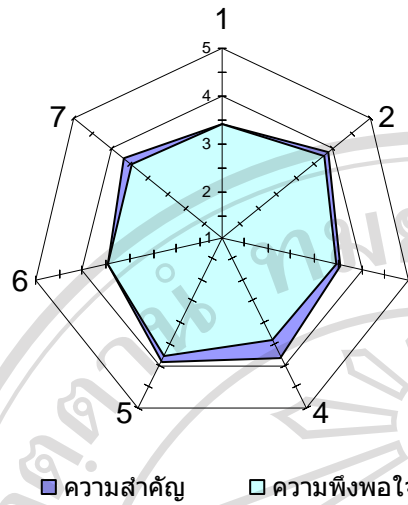
3. ความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามขนาดของกิจการ



รูปที่ 3 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในกิจการบริการขนาดเล็ก

จากรูปที่ 3 พบว่า พนักงานในกิจการบริการขนาดเล็กมีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยค่อนข้างน้อย โดยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความแตกต่างมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่นๆ มีความใกล้เคียงกันระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจ

ดังนั้น เจ้าของกิจการบริการขนาดเล็กควรปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสม และควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งควรมีกฎระเบียบในการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนและสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นธรรม

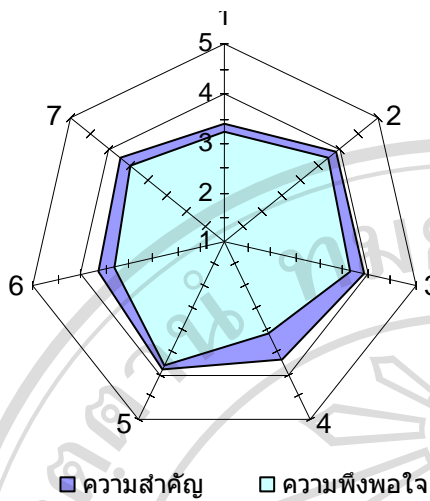


1. ด้านนโยบายขององค์กร
2. ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา
3. ด้านสภาพการทำงาน
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านสถานภาพ
7. ด้านความมั่นคง

รูปที่ 4 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในกิจการการผลิตขนาดเล็ก

จากรูปที่ 4 พบว่า พนักงานในกิจการผลิตขนาดเล็กมีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยค่อนข้างน้อย โดยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความแตกต่างมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่นๆ มีความใกล้เคียงกันระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจ และในค่านโยบายขององค์กรผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากกว่าการให้ความสำคัญ

ดังนั้น เจ้าของกิจการบริการขนาดเล็กควรปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสม และควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งควรมีกฎระเบียบในการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนและสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นธรรม

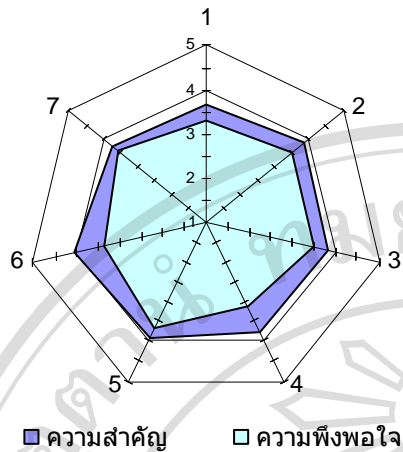


1. ด้านนโยบายขององค์กร
2. ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา
3. ด้านสภาพการทำงาน
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านสถานภาพ
7. ด้านความมั่นคง

รูปที่ 5 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในกิจการการค้าขนาดเล็ก

จากรูปที่ 5 พบว่า พนักงานในกิจการการค้าขนาดเล็กมีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยค่อนข้างมาก โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมทั้งด้านสถานภาพ ด้านความมั่นคง และด้านสภาพการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่นๆ มีความใกล้เคียงกัน

ดังนั้น เจ้าของกิจการบริการขนาดเล็กควรปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสม และควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งควรมีกฎระเบียบในการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนและสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นธรรม ด้านสถานภาพ ควรให้ความสำคัญแก่พนักงาน โดยให้พนักงานรู้สึกมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ด้านความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดทำสิ่งที่ตั้งในการทำงานมีความเหมาะสม สะอาด กว้างขวาง ถูกสุขอนามัย มีอุปกรณ์เครื่องใช้อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและเหมาะสม และควรมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

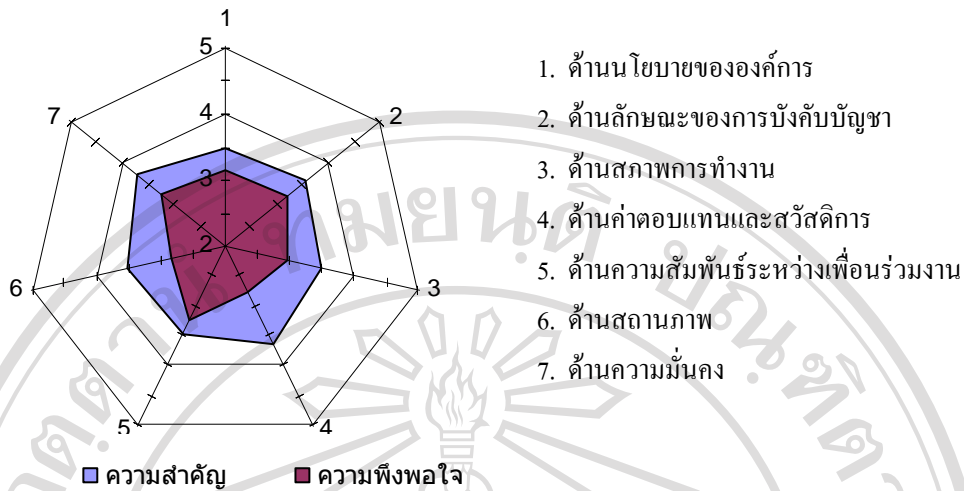


1. ด้านนโยบายขององค์กร
2. ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา
3. ด้านสภาพการทำงาน
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านสถานภาพ
7. ด้านความมั่นคง

รูปที่ 6 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในกิจการบริการขนาดกลาง

จากรูปที่ 6 พบว่า พนักงานในกิจการบริการขนาดกลางมีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยค่อนข้างมาก โดยเฉพาะด้านสถานภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีเพียงด้านความมั่นคงที่มีความสำคัญและความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

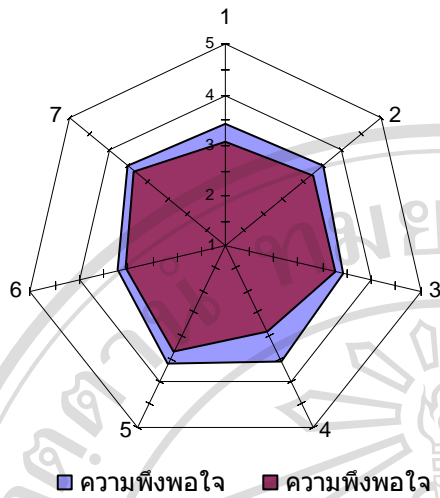
ดังนั้น เจ้าของกิจการบริการขนาดเล็กควรปรับปรุงในด้านสถานภาพ โดยให้ความสำคัญแก่พนักงานโดยให้พนักงานรู้สึกมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านนโยบายขององค์กร ควรมีนโยบายด้านการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น นโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และนโยบายด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ที่ชัดเจน ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดทำเลที่ตั้งในการทำงานมีความเหมาะสม สะอาด กว้างขวาง ถูกสุขอนามัย มีอุปกรณ์เครื่องใช้อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและเหมาะสม ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในงานที่ทำ มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งการวางตัวเป็นกลางของหัวหน้างาน มีความเป็นธรรมไม่ลำเอียง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน



รูปที่ 7 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในกิจการการผลิตขนาดกลาง

จากรูปที่ 7 พบว่า พนักงานในกิจการการผลิตขนาดกลางมีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยค่อนข้างมากในปัจจัยทุกด้าน

ดังนั้น เจ้าของกิจการการผลิตขนาดกลางควรปรับปรุงปัจจัยสุขอนามัยในทุกด้านเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยด้านสถานภาพ ควรให้ความสำคัญแก่พนักงานโดยให้พนักงานรู้สึกมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านนโยบายขององค์กรควรมีความชัดเจนในนโยบายด้านต่างๆ ด้านสภาพการทำงานควรจัดทำสิ่งที่ตั้งในการทำงานมีความเหมาะสม สะอาด กว้างขวาง ถูกสุขอนามัย มีอุปกรณ์เครื่องใช้อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและเหมาะสม ด้านลักษณะของการบังคับบัญชาควรมีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในงานที่ทำ มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งการวางตัวเป็นกลางของหัวหน้างาน มีความเป็นธรรมไม่ลำเอียง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน



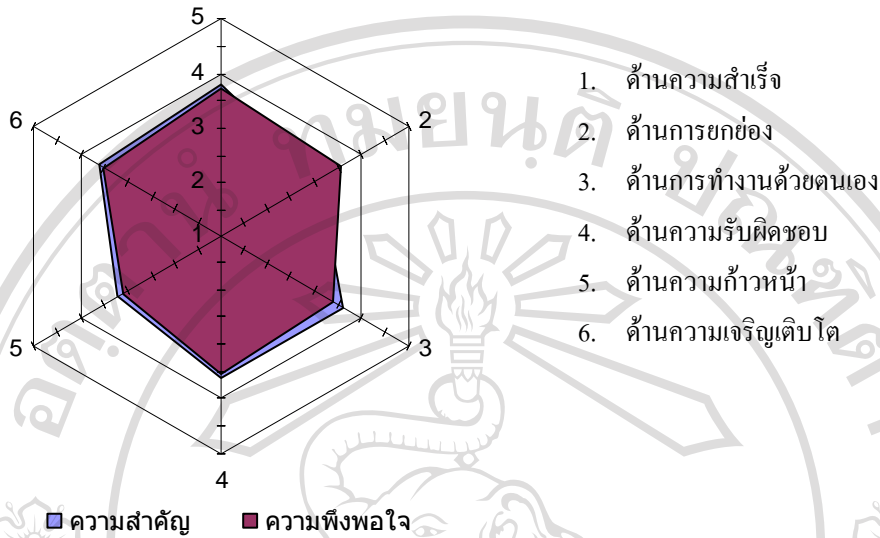
1. ด้านนโยบายขององค์กร
2. ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา
3. ด้านสภาพการทำงาน
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านสถานภาพ
7. ด้านความมั่นคง

รูปที่ 8 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในกิจการการค้าขนาดกลาง

จากรูปที่ 8 พบว่า พนักงานในกิจการการค้าขนาดกลางมีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยค่อนข้างมาก โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ด้านอื่นๆ มีความใกล้เคียงกัน

ดังนั้นเจ้าของกิจการการค้าขนาดกลางควรปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านนโยบายขององค์กร ควรมีความชัดเจนในนโยบายด้านต่างๆ ด้านลักษณะของการบังคับบัญชาควรมีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในงานที่ทำ มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งการวางตัวเป็นกลางของหัวหน้างาน ความเป็นธรรมไม่ลำเอียง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

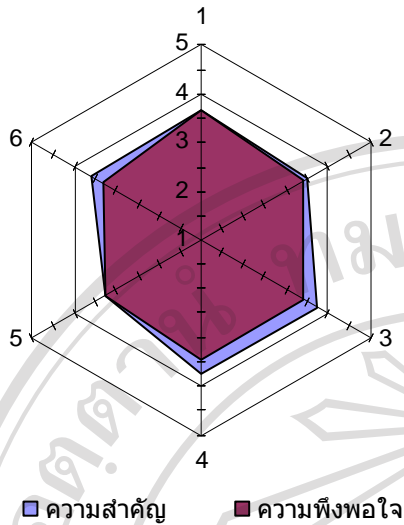
4. ความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน
จำแนกตามขนาดของกิจการ



รูปที่ 9 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานในกิจการการบริการขนาดเล็ก

จากรูปที่ 9 พบว่า ความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานมีความใกล้เคียงกัน โดยด้านการทำงานด้วยตนเองมีความแตกต่างกันมากที่สุด แต่ในขณะที่ด้านการยกย่องผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากกว่าการให้ความสำคัญ

ดังนั้น เจ้าของกิจการบริการขนาดเล็กควรปรับปรุงในด้านการทำงานด้วยตนเอง โดยให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงานในด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ ให้แก่พนักงานด้วย

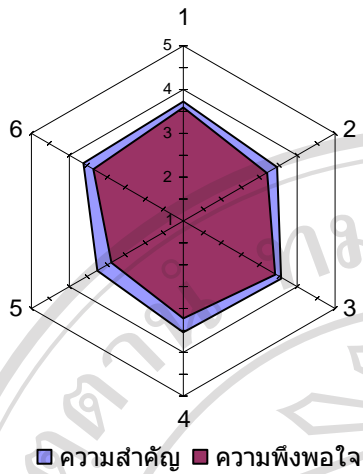


1. ด้านความสำเร็จ
2. ด้านการยกย่อง
3. ด้านการทำงานด้วยตนเอง
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านความเจริญเติบโต

รูปที่ 10 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นการทำงานในกิจการการผลิตขนาดเล็ก

จากรูปที่ 10 พบว่า ในกิจการการผลิตขนาดเล็กมีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่กระตุ้นการทำงาน โดยด้านการทำงานด้วยตนเองมีความแตกต่างกันมากที่สุด รวมทั้งด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญเติบโต

ดังนั้น เจ้าของกิจการการผลิตขนาดเล็กควรปรับปรุงในด้านการทำงานด้วยตนเองควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการเพิ่มพูนทักษะและความรู้ใหม่ๆแก่พนักงานในองค์กร ด้านความรับผิดชอบ โดยให้พนักงานมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น สามารถแสดงศักยภาพในตัวพนักงานได้มากยิ่งขึ้น และด้านความเจริญเติบโต งานที่สามารถเพิ่มทักษะ ประสบการณ์และความรู้ใหม่ๆ ให้แก่พนักงานได้ รวมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานในองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปด้วย

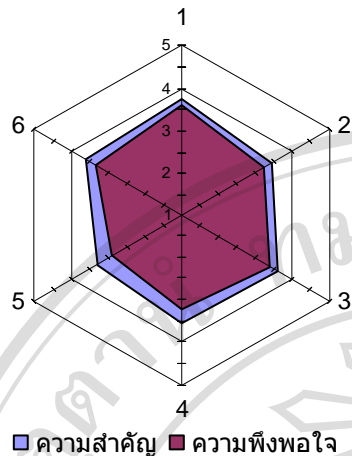


1. ด้านความสำเร็จ
2. ด้านการยกย่อง
3. ด้านการทำงานด้วยตนเอง
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านความเจริญเติบโต

รูปที่ 11 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นการทำงานในกิจกรรมการดำเนินงาน

จากรูปที่ 11 พบว่า มีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานในกิจกรรมการดำเนินงาน โดยด้านความก้าวหน้ามีความแตกต่างมากที่สุดรวมทั้งด้านความเจริญเติบโต และด้านการทำงานด้วยตนเอง

ดังนั้น เจ้าของกิจการขนาดเล็กควรปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าควรให้โอกาสนักงานแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ ด้านความเจริญเติบโตควรให้พนักงานมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น สามารถแสดงศักยภาพในตัวพนักงานได้มากยิ่งขึ้น และด้านการทำงานด้วยตนเอง โดยให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงานในด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ ให้แก่พนักงานด้วย เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

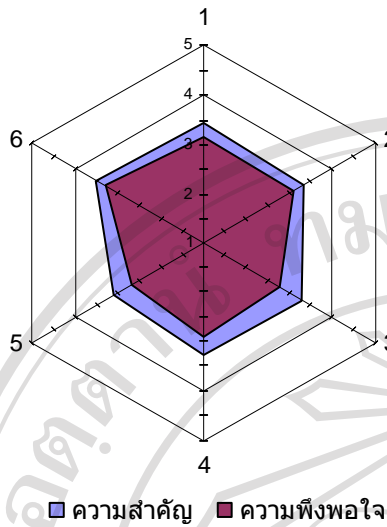


1. ด้านความสำเร็จ
2. ด้านการยกย่อง
3. ด้านการทำงานด้วยตนเอง
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านความเจริญเติบโต

รูปที่ 12 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นการทำงานในกิจการการบริการขนาดกลาง

จากรูปที่ 12 พบว่า มีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานในกิจการการบริการขนาดกลาง โดยด้านความก้าวหน้ามีความแตกต่างมากที่สุดรวมทั้งด้านการทำงานด้วยตนเอง ด้านการยกย่อง และด้านความเจริญเติบโต

ดังนั้น เจ้าของกิจการการบริการขนาดกลางควรปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าควรให้โอกาสพนักงานแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ ด้านการทำงานด้วยตนเองโดยให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงานในด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน ด้านการยกย่องควรมีรางวัลตอบแทนผลในการปฏิบัติงาน และยกย่องชมเชยแก่พนักงาน และด้านความเจริญเติบโตควรให้พนักงานมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นสามารถแสดงศักยภาพในตัวพนักงานได้มากยิ่งขึ้น เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

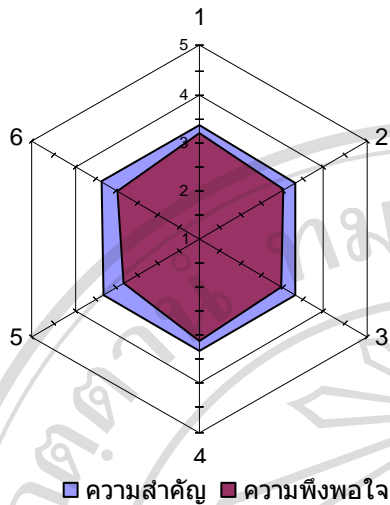


1. ด้านความสำเร็จ
2. ด้านการยกย่อง
3. ด้านการทำงานด้วยตนเอง
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านความเจริญเติบโต

รูปที่ 13 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานในกิจการการผลิตขนาดกลาง

จากรูปที่ 13 พบว่า มีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานในกิจการการผลิตขนาดกลางในทุกด้าน โดยด้านการทำงานด้วยตนเองมีความแตกต่างมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ

ดังนั้น เจ้าของกิจการการผลิตขนาดกลางควรปรับปรุงปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานในทุกด้าน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยด้านการทำงานด้วยตนเอง ควรให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงานในด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน ด้านความก้าวหน้าควรให้โอกาสพนักงานแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ และด้านความรับผิดชอบควรให้พนักงานมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น สามารถแสดงศักยภาพในตัวพนักงานได้มากยิ่งขึ้น



1. ด้านความสำเร็จ
2. ด้านการยกย่อง
3. ด้านการทำงานด้วยตนเอง
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านความเจริญเติบโต

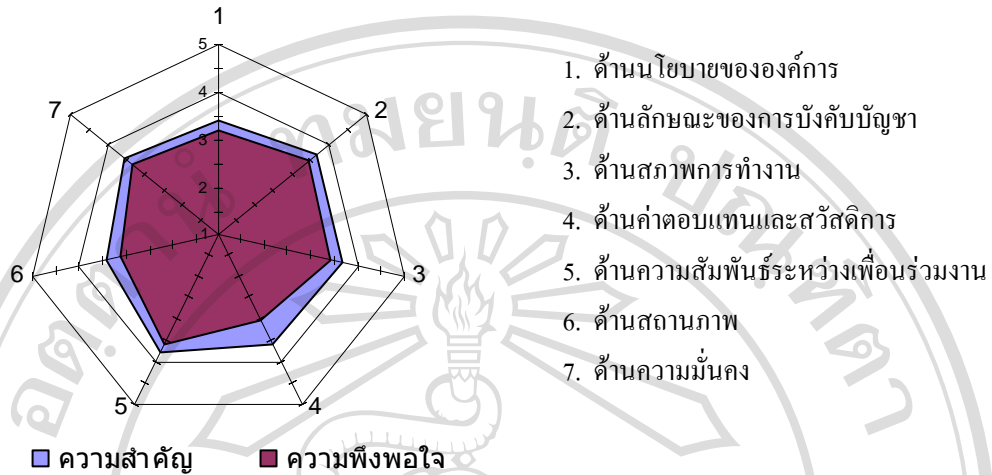
รูปที่ 14 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานในกิจการการค้าขนาดกลาง

จากรูปที่ 14 พบว่า มีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานในกิจการการค้าขนาดกลางค่อนข้างมากในทุกด้าน โดยด้านความก้าวหน้ามีความแตกต่างมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเจริญเติบโต และด้านการทำงานด้วยตนเอง

ดังนั้น เจ้าของกิจการการค้าขนาดกลางควรปรับปรุงปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานในทุกด้าน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านความก้าวหน้าควรให้โอกาสพนักงานแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ ด้านความเจริญเติบโตควรให้พนักงานมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น สามารถแสดงศักยภาพในตัวพนักงานได้มากยิ่งขึ้น และด้านการทำงานด้วยตนเองควรให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงานในด้านการคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน

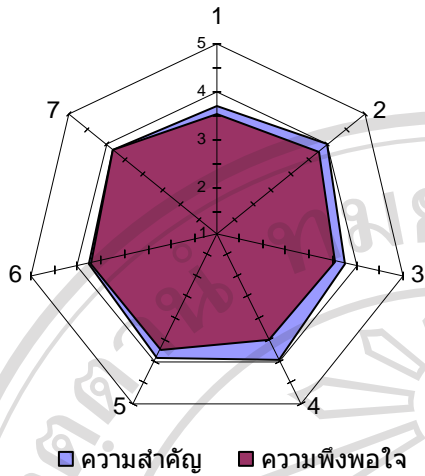
5. ความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามระดับปฏิบัติงาน



รูปที่ 15 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในระดับปฏิบัติการ

จากรูปที่ 15 พบว่า มีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความแตกต่างค่อนข้างมาก รวมทั้งด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน

ดังนั้น เจ้าของกิจการควรปรับปรุงปัจจัยสุขอนามัยโดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสม นอกจากนั้นควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งควรมีกฎระเบียบในการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนและสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นธรรม เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ด้านสถานภาพควรให้ความสำคัญแก่พนักงานโดยให้พนักงานรู้สึกมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ด้านสภาพการทำงานควรจัดทำเลที่ตั้งในการทำงานมีความเหมาะสม สะอาด กว้างขวาง ถูกสุขอนามัย มีอุปกรณ์เครื่องใช้อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและเหมาะสม



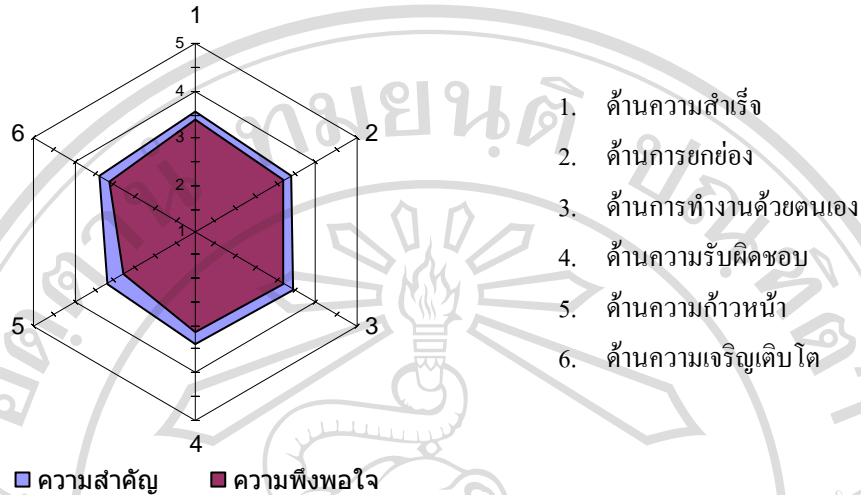
1. ด้านนโยบายขององค์กร
2. ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา
3. ด้านสภาพการทำงาน
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านสถานภาพ
7. ด้านความมั่นคง

รูปที่ 16 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในระดับหัวหน้างานขึ้นไป

จากรูปที่ 16 พบว่า มีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในระดับหัวหน้างานขึ้นไป โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความแตกต่างค่อนข้างมาก รวมทั้งด้านลักษณะของการบังคับบัญชา แต่ในด้านความมั่นคงและด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการตอบสนองค่อนข้างดี

ดังนั้น เจ้าของกิจการควรปรับปรุงปัจจัยสุขอนามัย โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสม นอกจากนั้นควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งควรมีกฎระเบียบในการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนและสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นธรรม นอกจากนั้นในด้านสภาพการทำงาน ควรจัดให้มีทำเลที่ตั้งที่ รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในงานที่ทำ มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งการวางตัวเป็นกลางของหัวหน้างาน มีความเป็นธรรมไม่ลำเอียง เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป

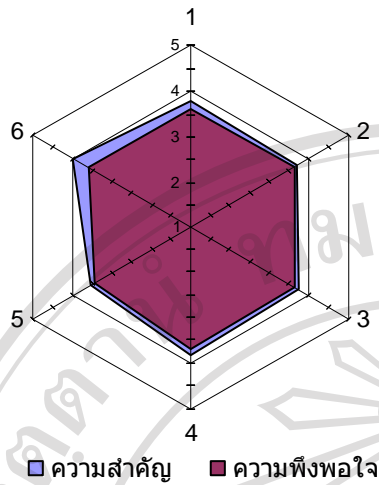
6. ความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน
จำแนกตามระดับปฏิบัติงาน



รูปที่ 17 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน
ในระดับปฏิบัติการ

จากรูปที่ 17 พบว่า มีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยที่
กระตุ้นการทำงานในระดับปฏิบัติการ ด้านความก้าวหน้า และด้านการงานด้วยตนเอง

ดังนั้น เจ้าของกิจการควรปรับปรุงปัจจัยสุขอนามัย โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าควรให้
โอกาสพนักงานแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสรับผิดชอบงานที่
สูงขึ้น มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ และด้านการงานด้วย
ตนเองควรให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงานในด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งเพิ่มพูน
ทักษะใหม่ๆ ให้แก่พนักงานเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ



1. ด้านความสำเร็จ
2. ด้านการยกย่อง
3. ด้านการทำงานด้วยตนเอง
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านความเจริญเติบโต

รูปที่ 18 แสดงความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป

จากรูปที่ 18 พบว่า มีความแตกต่างระหว่างความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป โดยเฉพาะในด้านความเจริญเติบโต ในขณะที่ด้านอื่นๆ ต่างได้รับการตอบสนองค่อนข้างดี มีความใกล้เคียงกันทั้งความสำคัญและความพึงพอใจ

ดังนั้น เจ้าของกิจการควรปรับปรุงปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน โดยเฉพาะด้านในด้านความเจริญเติบโตให้พนักงานมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น สามารถแสดงศักยภาพในตัวพนักงานได้มากยิ่งขึ้น เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป