

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลและแสดงผลการวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 170 ชุด ซึ่งผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษาที่ได้มา สรุปผล อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะได้ดังนี้คือ

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 170 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ทำงานในฝ่ายผลิต มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด โดยพิจารณาแบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น สามารถสรุปผลวิเคราะห์การศึกษาได้ดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูง

ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพของการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2.2 ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น

ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการ

ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความเจริญเติบโต

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด โดยพิจารณาเป็น 2 ด้านคือ ปัญหาในการปฏิบัติงานและความท้อถอยในการทำงาน สามารถสรุปผลวิเคราะห์การศึกษาได้ดังนี้

ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ปัญหาการไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน ปัญหางานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ปัญหาการไม่มีอิสระในการทำงาน ไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน ปัญหาการไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ และปัญหาการไม่เข้าใจนโยบายแผนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

สาเหตุของความท้อถอยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เรียงลำดับดังนี้ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานสำคัญให้ทำ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ

ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด จำแนกตามรายได้

1. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ด้านปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูงใจจำแนกตามรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับรายได้ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับมาก โดยรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมาก คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

นโยบายและการบริหารของบริษัท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ สภาพของการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ รายได้ 10,001 - 15,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ นโยบายและการบริหารของบริษัท เงินเดือนและสวัสดิการ รายได้ 15,001 - 20,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ นโยบายและการบริหารของบริษัท เงินเดือนและสวัสดิการ รายได้ 20,001 - 25,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ นโยบายและการบริหารของบริษัท เงินเดือนและสวัสดิการ รายได้ 25,001 - 30,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพของการทำงาน การบังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ นโยบายและการบริหารของบริษัท เงินเดือนและสวัสดิการ รายได้มากกว่า 30,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

2. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตามรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 20,001 - 25,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท และ 25,001 - 30,000 ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก รายได้ 15,001 - 20,000 บาท และ ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความสัมพันธ์ของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต รายได้ 10,001 - 15,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต รายได้ 15,001 - 20,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความสัมพันธ์ของงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปาน

กลางคือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต รายได้ 20,001 - 25,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความสัมฤทธิ์ผลของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญเติบโต รายได้ 25,001 - 30,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความสัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต รายได้มากกว่า 30,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความสัมฤทธิ์ผลของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ความเจริญเติบโต

ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวอร์คส์ จำกัด จำแนกตามอายุงาน

1. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูงใจจำแนกตามอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับอายุงานให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับมาก โดยอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ เงินเดือนและสวัสดิการ อายุงาน 1-5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ นโยบายและการบริหารของบริษัท เงินเดือนและสวัสดิการ อายุงาน 6-10 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท สภาพของการทำงาน ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ เงินเดือนและสวัสดิการ อายุงาน 11-15 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ นโยบายและการบริหารของบริษัท เงินเดือนและสวัสดิการ อายุงาน 16-20 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากคือ สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของบริษัท เงินเดือนและสวัสดิการ อายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ นโยบายและการบริหารของบริษัท เงินเดือน และสวัสดิการ

2. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ โอเอ็อนเวอร์คส์ จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตามอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับมาก อายุงานมากกว่า 20 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี 16-20 ปี และ 11-15 ปี ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม ระดับปานกลาง โดยอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความเจริญเติบโต อายุงาน 1-5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ความสัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต อายุงาน 6-10 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความสัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต อายุงาน 11-15 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ความสัมฤทธิ์ผลของงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต อายุงาน 16-20 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมฤทธิ์ผลของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต อายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ความสัมฤทธิ์ผลของงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) ประกอบไปด้วยปัจจัย 7 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) นโยบายและการบริหาร 2) การ

ปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) สภาพของการทำงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 7) เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Satisfiers or Motivation Factors) ประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน 6) ความเจริญเติบโต

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน และในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท เงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลของงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ พัชยา เทียรจริง (2550) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดินเก็น จำกัด พบว่าในกลุ่มปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นที่สอดคล้องกันคือ พนักงานให้ความพึงพอใจระดับมากในด้าน สภาพของการทำงาน พนักงานให้ความพึงพอใจระดับปานกลางในด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในกลุ่มปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นที่สอดคล้องกันคือ พนักงานให้ความพึงพอใจระดับปานกลางในด้าน ความเจริญเติบโต

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ ลลนา เรืองพร (2550) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าในกลุ่มปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นที่สอดคล้องกันคือ พนักงานให้ความพึงพอใจระดับมากในด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานให้ความพึงพอใจระดับปานกลางในด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในกลุ่มปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นที่สอดคล้องกันคือ พนักงานให้ความพึงพอใจระดับมากในด้าน ความสัมฤทธิ์ผลของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ กชกร ทุงสี (2551) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ดริสเซนแอร์คราฟท์อินทีเรียลตีแรมส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าในกลุ่มปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นที่สอดคล้องกันคือ

พนักงานให้ความพึงพอใจระดับมากในด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพของการทำงาน พนักงานให้ความพึงพอใจระดับปานกลางในด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในกลุ่มปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้นที่สอดคล้องกันคือ พนักงานให้ความพึงพอใจระดับมากในด้าน ความสัมพันธ์ ผลิตของงาน พนักงานให้ความพึงพอใจระดับปานกลางในด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านความเจริญเติบโต

ข้อค้นพบ

จากการศึกษา พบประเด็นที่น่าสนใจในด้านต่างๆของความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน ดังนี้

1. บริษัทดำเนินกิจการมา 36 ปี แต่พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี แสดงว่าบริษัทไม่สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานได้
2. พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค่าจูงในด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัทระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจระดับ ระดับปานกลางในด้าน นโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี นโยบายด้านสวัสดิการ และ นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง แสดงว่านโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี นโยบาย ด้านสวัสดิการ และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ของบริษัทยังไม่มี ความเหมาะสมกับ ความ ต้องการของพนักงาน
3. พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค่าจูงในด้าน สภาพของการทำงานระดับมาก ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจระดับมากในทุกปัจจัย ยกเว้นด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง แสดงว่า การกำหนดปริมาณงานที่รับผิดชอบของพนักงานแต่ละตำแหน่งของบริษัทยังไม่มี ความเหมาะสม
4. พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค่าจูงในด้าน เงินเดือนและสวัสดิการระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง ในทุกปัจจัย แสดงว่านโยบายในของบริษัทในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของบริษัทยังไม่มี ความเหมาะสม
5. พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้นในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือระดับมาก ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจระดับมากในทุก

ปัจจัย ยกเว้นการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร พนักงานให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง แสดงว่านโยบายในของบริษัทในด้านการยกย่องชมเชยภายในองค์กรยังไม่มีที่เหมาะสม

6. พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้นในด้านลักษณะของงานระดับมาก ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจระดับมากเพียงสองปัจจัยคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด ส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆพนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ แสดงว่าลักษณะของงานที่บริษัทกำหนดยังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และให้ความเป็นอิสระในการทำงานเท่าที่ควร และลักษณะของงานที่ทำอยู่ยังไม่ตรงกับความต้องการของพนักงาน

7. พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้นในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานระดับมาก ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจระดับมากในทุกปัจจัย ยกเว้นการมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ แสดงว่าบริษัทยังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ อาจทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายกับการทำงานที่ซ้ำซาก

8. พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้นในด้านความก้าวหน้าในการทำงานระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจระดับปานกลางในด้าน มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ แสดงว่าบริษัทยังกำหนดนโยบายในการปรับขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งไม่เหมาะสม

9. พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้นในด้านความเจริญเติบโตระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจระดับมากเพียงด้านเดียวคือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆพนักงานให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง แสดงว่าบริษัทมีการฝึกอบรมที่ดี แต่หลังจากฝึกอบรมแล้วบริษัทไม่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้หมุนเวียนงาน และให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หลักเกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานยังไม่มีมาตรฐานและยุติธรรม

10. ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานมีปัญหาในการทำงานคือ บริษัทไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน รองลงมาคืองานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา

11. ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานเกิดความท้อถอยในการทำงานคือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า รองลงมาคือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน

12. พนักงานทุกระดับรายได้ให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจลดหลั่นลงตามระดับของรายได้

13. พนักงานทุกระดับรายได้ให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้างในด้านสภาพของการทำงานระดับมาก ยกเว้นพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความพึงพอใจในด้านสภาพของการทำงานระดับปานกลาง แสดงว่าบริษัทยังจัดสภาพของการทำงานของพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ไม่เหมาะสม

14. พนักงานที่มีระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาทให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือนและสวัสดิการระดับมากเพียงระดับรายได้เดียว ส่วนพนักงานระดับรายได้อื่นๆ ให้ความพึงพอใจโดยรวมระดับปานกลาง แสดงว่าบริษัทยังกำหนดนโยบายด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 30,000 บาท ไม่เหมาะสม

15. พนักงานทุกระดับรายได้ให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยงานใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้นในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานระดับมาก ยกเว้นพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง แสดงว่าบริษัทให้โอกาสพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในหน้าที่การงานน้อย

16. พนักงานทุกระดับอายุงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับมาก ยกเว้นพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี ให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง แสดงว่าผู้บังคับบัญชายังดูแลพนักงานไม่ทั่วถึง

17. พนักงานทุกระดับอายุงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือนและสวัสดิการระดับปานกลาง แสดงว่าบริษัทยังกำหนดนโยบายในด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่เหมาะสม

18. พนักงานทุกระดับอายุงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยงานใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้นในด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความเจริญเติบโตระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความพึงพอใจระดับมาก แสดงว่าบริษัทให้ความสำคัญในการดูแลเฉพาะพนักงานใหม่ให้มีความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน

19. พนักงานทุกระดับอายุงานให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้นระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความพึงพอใจระดับมาก แสดงว่าพนักงานใหม่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี บริษัทสามารถจูงใจได้ง่ายกว่าพนักงานในช่วงอายุงานอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเป็นอย่างมาก ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะให้บริษัททำการปรับปรุงแก้ไขปัจจัยจูงใจในด้านต่างๆทั้งหมด 9 ด้านจากปัจจัยทั้งหมด 13 ด้าน เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

- ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความมีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมมากขึ้น กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการพิจารณาการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี

- ปรับเปลี่ยนโครงสร้างตำแหน่งงานของบริษัทให้มากขึ้น เช่น หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าส่วนความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่ง

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชาควรให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆไปและมีความเอื้ออาทรต่อพนักงานที่มีอายุงานในช่วง 16-20 ปี มากขึ้น

3. ด้านสภาพของการทำงาน

- บริษัทควรจัดสรรพนักงานให้เพียงพอกับปริมาณงานและจัดสรรปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน

- บริษัทควรจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้เพียงพอสำหรับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

- บริษัทควรพิจารณาปรับสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากอัตราเงินเฟ้อและค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น

- บริษัทควรให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่มีความเดือดร้อนในเรื่องการเงิน โดยอาจจัดสรรกองทุนกู้ยืมให้พนักงานได้กู้ยืมไปใช้ในกรณีฉุกเฉิน

- ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรม และตรงตามความเป็นจริงเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างมีความยุติธรรม ป้องกันไม่ให้พนักงานรู้สึกขัดแย้งต่อผู้บังคับบัญชา

5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

- บริษัทควรสร้างสิ่งจูงใจเช่นการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานที่เสนอวิธีการปรับปรุงการทำงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นประโยชน์กับการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา และสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแสดงความชื่นชมยินดีกับพนักงานที่ได้รับรางวัล

6. ด้านลักษณะของงาน

- บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และให้อิสระแก่พนักงานในการค้นหาวิธีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

- บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และให้อิสระแก่พนักงานในการค้นหาวิธีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

- ควรมอบหมายงานที่พนักงานมีความถนัด ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

- บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถให้พนักงานรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานแบบเดิมๆและจะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

- บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากขึ้น

8. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

- บริษัทควรพิจารณาปรับเงินเดือนพนักงานให้สูงขึ้นให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน โดยยึดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

- บริษัทควรกำหนดช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจและเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง และเกิดความเสมอภาคแก่พนักงานทุกระดับในโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

9. ด้านความเจริญเติบโต

- บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อและส่งเสริมให้พนักงานไปฝึกอบรมและดูงานภายนอกบริษัท เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและนำความรู้มาปรับปรุงการทำงาน

- ควรให้พนักงานมีการหมุนเวียนงานให้เรียนรู้งานอื่นๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้และทักษะหลายด้าน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ และป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved