

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือโดยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเคอร์ริค เฮิร์ซเบิร์ก

ระเบียบวิธีการศึกษา มีขอบเขตการศึกษาคือ ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมรวมทั้งศึกษาถึงความพอใจต่อปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) มีจำนวนประชากรทั้งหมด 562 คน ทำการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบเจาะจง จำนวน 307 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งข้อมูล ทุติยภูมิ (Secondary data) โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เช่น วารสาร หนังสือ และงานวิจัย ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อวิศวกร ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกร และส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

การวิเคราะห์ข้อมูล จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ โดยสถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) อธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และใช้มาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ผลการศึกษาพบว่าวิศวกรส่วนใหญ่ที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในระดับมาก ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในระดับมาก และพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง

สรุปผลการศึกษา

ในส่วนของผลการศึกษสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วนดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

วิศวกรส่วนใหญ่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เป็นเพศชายร้อยละ 70.7 เพศหญิงร้อยละ 29.3 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 83.7

วิศวกรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.16 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.41 รองลงมามีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.44

วิศวกรส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน มากกว่า 1 ปี – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.94 รองลงมามีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.32 ตามลำดับ โดยตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็น Product Engineer ร้อยละ 24.10 รองลงมาคือ ตำแหน่ง Process Engineer ร้อยละ 23.45 ตามลำดับ

สัดส่วนการลงทุนของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศญี่ปุ่น ลงทุนประเทศเดียว ร้อยละ 77.52 รองลงมาคือ ไทยร่วมการลงทุนกับญี่ปุ่น ร้อยละ 6.51 ตามลำดับ

วิศวกรส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายงานมาก่อน ร้อยละ 61.9 และเคยย้ายงานก่อนมาทำงานที่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ร้อยละ 38.1 โดยสาเหตุการย้ายที่ทำงานเดิมคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ร้อยละ 23.45 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ร้อยละ 22.15

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาการให้ความสำคัญของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานพบว่าวิศวกรให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ โดยรวมในระดับมาก และให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมในระดับมากเช่นกัน หากพิจารณาตามแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์กในทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factor) และปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factor) ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 6 ด้านพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

2.2 ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) ผลจากการวิเคราะห์ ปัจจัยทั้ง 10 ด้านวิศวกรให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของวิศวกรวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง หากพิจารณาตามแนวความคิดของเฮิร์ซเบอร์กในทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factor) และ ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factor) ผลจากการวิเคราะห์ ปัจจัยทั้ง 6 ด้านวิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก 4 ด้าน และ ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

3.1.1 ด้านผลสำเร็จในการทำงาน วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มี

3.1.2 ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง มีความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยอมรับ จากสังคมภายนอก การได้รับการยกย่อง และชมเชย จากสังคมรอบข้าง การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน

3.1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน วิศวกรให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในเรื่อง ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ศึกษาต่อและดูงาน

3.1.4 ด้านลักษณะของงานที่ทำ วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาไม่มากนัก งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

3.1.5 ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัว บุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

3.1.6 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม การมีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ

3.2 ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 10 ด้าน วิศวกรให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน และความพึงพอใจระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรและความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง

3.2.2 ด้านการบังคับบัญชา วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา - ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง ความจริงใจและความเป็นกันเอง การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน

3.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

3.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน

3.2.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

3.2.8 ด้านสภาพในการทำงาน วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง มีความปลอดภัยในการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอและชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม ขนาดของอาคารห้องทำงานมีความเหมาะสม จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

3.2.9 ด้านตำแหน่งงาน วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม

3.2.10 ด้านผลตอบแทน วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปีเช่นงานเลี้ยงปีใหม่งานสงกรานต์ ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการด้านเงินสะสม สวัสดิการด้านค่าทำศพ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ รวมทั้งข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาของวิศวกร

จากการศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์ปัญหาทั้ง 6 ด้าน วิศวกรมีปัญหาในระดับมาก 1 ด้าน และในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ปัญหาด้านผลการสำเร็จในการทำงาน วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลางในเรื่องการไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงานและผลของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง การไม่ได้เป็นส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

4.1.2 ปัญหาด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลางในเรื่อง ไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับและไม่ไว้วางใจ การไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กรและการไม่ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ไม่ได้รับเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ การไม่ได้รับการยกย่อง และ ชมเชย จากสังคมรอบข้าง การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก

4.1.3 ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลางในเรื่อง การไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ

4.1.4 ปัญหาด้านลักษณะของงานที่ทำ วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลางในเรื่อง ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ได้รับความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

4.1.5 ปัญหาด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลางในเรื่อง ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

4.1.6 ปัญหาด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง ไม่มีความเหมาะสมของปริมาณงาน การไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงพอกับความต้องการ การไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

4.2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์ปัญหาทั้ง 10 ด้าน วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลาง 10 ด้าน โดยสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง ไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

4.2.2 ปัญหาด้านการบังคับบัญชา วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง ไม่มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน ไม่มีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ไม่มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

4.2.3 ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความจริงใจและความเป็นกันเอง ไม่มีการเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม

4.2.4 ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ไม่มีการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานและไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน

4.2.5 ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง ไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ไม่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน

4.2.6 ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง ไม่มีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ

4.2.7 ปัญหาด้านชีวิตส่วนตัว วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง ไม่มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ไม่มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้ไม่มีความพร้อมในการทำงาน ครอบครัวไม่เข้าใจและไม่สนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร

4.2.8 ปัญหาด้านสภาพการทำงาน วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีไม่เพียงพอ จำนวนพนักงานไม่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ชั่วโมงทำงานไม่มีความเหมาะสม แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศไม่มีความเหมาะสม ขนาดของอาคาร ห้องทำงานไม่มีความเหมาะสม ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน

4.2.9 ปัญหาด้านตำแหน่งงาน วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันไม่มีความเหมาะสม การไม่ได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

4.2.10 ปัญหาด้านค่าตอบแทน วิศวกรมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง เงินเดือนที่ได้รับ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน การให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปี หยุดตามประเพณี การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ สวัสดิการการรักษาพยาบาล / ประกันชีวิต สวัสดิการด้านเงินสะสม สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปีเช่น งานเลี้ยงปีใหม่งานสงกรานต์ สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน สวัสดิการด้านค่าทำศพ สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งได้แบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factor) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ด้านดังนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 10 ด้านดังนี้คือนโยบายและการบริหารงานของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน และค่าตอบแทน

ผลการศึกษาพบว่าในปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำ และวิศวกรให้ความสำคัญในระดับมากแต่วิศวกรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมากแต่วิศวกรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน

เมื่อเปรียบเทียบกับ ทัศนฤกษ์ ศรีสุข (2542) ที่ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” พบว่าพนักงานได้ให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานดังนี้

พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากตามลำดับดังนี้ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และตำแหน่งงาน ส่วนการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยแต่ละด้านในระดับสำคัญมากตามลำดับดังนี้ ผลสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่น

ในด้านความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีความพอพึงใจต่อปัจจัยแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพึงพอใจมากตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชีวิตส่วนตัว การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหารของบริษัท ยกเว้นค่าตอบแทนซึ่งส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย ส่วนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพึงพอใจมากตามลำดับดังนี้ ลักษณะของงานที่ทำ โอกาส

เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผลสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และการยอมรับจากผู้อื่น ยกเว้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาในปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เหมือนกับที่ได้ทำการศึกษา ส่วนความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับน้อย แต่จากที่ได้ทำการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้า

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาในปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เหมือนกับที่ได้ทำการศึกษา แต่มีความพึงพอใจกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อย ซึ่งที่ได้ทำศึกษามีความพึงพอใจกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ ปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท บูท รีเทล(ประเทศไทย) จำกัด ในเขตการค้าชายภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าพนักงานได้ให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานดังนี้

ในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานได้ให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกัน ในด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น พนักงานได้ให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกัน ในด้านผลสำเร็จในการทำงาน และพนักงานได้ให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกัน ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ในกลุ่มปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานได้ให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกัน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน พนักงานได้ให้ระดับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกัน ในระดับปานกลาง ในด้านผลตอบแทน

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาในปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ของ ปิยวดี สอนสิงห์ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก เหมือนที่ได้ทำการศึกษา แต่แตกต่างใน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาของ ปิยวดี สอนสิงห์ พบว่าพนักงานให้

ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ที่ได้ทำการศึกษาวิศวกรรมให้ความพึงพอใจในระดับมาก แต่ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน วิศวกรรมให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาในปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของปีวดี สอนสิงห์ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกันกับที่ได้ทำการศึกษาและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทนเหมือนกัน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ (2544) ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) จ.เชียงใหม่ พบว่าพนักงานได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานดังนี้

ในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญ ในระดับมากที่สุดคือกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ในกลุ่มปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือกันในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางคือกัน ในด้านผลตอบแทน

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาในปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ของ วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน แต่ที่ได้ทำการศึกษาวิศวกรรมให้ความสำคัญมากและความพึงพอใจปานกลางในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาในปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ของ วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกันกับที่ได้ทำการศึกษาและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทนเหมือนกัน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ เอก น้ำเพชร (2540) ทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าเภสัชกรได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานดังนี้

ในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน เภสัชกรให้ความสำคัญในระดับมาก และให้ความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ผลการศึกษาพบว่าในปัจจุบันที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และวิศวกรให้ความสำคัญในระดับมากแต่วิศวกรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาในปัจจุบันที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ของเอก น้าเพชร พบว่า เกสัชกรให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกับที่ได้ทำการศึกษาคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน แตกต่างกันในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งที่ได้ทำการศึกษาวิศวกรมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในกลุ่มปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกสัชกรให้ความสำคัญในระดับมาก และให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลตอบแทน

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาในปัจจุบันช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ของเอก น้าเพชร พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกับที่ได้ทำการศึกษา คือค่าตอบแทน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน วิศวกรมีความพึงพอใจในระดับมาก

ข้อค้นพบและปัญหา

1. พบว่าวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ไม่มีวิศวกรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป
2. พบว่าวิศวกรส่วนน้อยมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้
3. พบว่าวิศวกรส่วนน้อยจบการศึกษาระดับปริญญาโท
4. พบว่าวิศวกรส่วนน้อยที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี
5. พบว่าสาเหตุการย้ายงานของวิศวกรส่วนน้อยที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของบริษัท
6. พบว่าวิศวกรในโรงงานประเภทอื่น ๆ ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ในระดับปานกลาง
7. พบว่าวิศวกรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ในระดับปานกลาง ส่วนวิศวกรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ในระดับปานกลาง
8. พบว่าวิศวกรฝ่ายบำรุงรักษา ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ในระดับปานกลาง วิศวกรฝ่ายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ในระดับปานกลาง วิศวกรฝ่ายอุปกรณ์ ให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลาง วิศวกรฝ่ายออกแบบ ให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ในระดับปานกลาง วิศวกรฝ่ายพื้นที่ ให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน ในระดับปานกลาง และฝ่ายระบบ ให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และด้านชีวิตส่วนตัว ในระดับปานกลาง

9. พบว่าวิศวกรให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ และด้านสิทธิในการลา/วันหยุด ในระดับปานกลาง

10. พบว่าวิศวกรในโรงงานประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ และด้านสิทธิในการลา/วันหยุด ในระดับปานกลาง วิศวกรในโรงงานประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการ ในระดับปานกลาง วิศวกรในโรงงานประเภทอื่นๆ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการ ในระดับปานกลาง

11. พบว่าวิศวกรเพศชาย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ และด้านสิทธิในการลา/วันหยุด ในระดับปานกลาง ส่วนวิศวกรเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการ ในระดับปานกลาง

โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ และ ด้านสิทธิในการลา/วันหยุด ในระดับปานกลาง วิศวกรฝ่ายพื้นที่ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับยกย่องชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ และด้านสิทธิในการลา/วันหยุด ในระดับปานกลาง วิศวกรฝ่ายระบบ ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ และด้านสิทธิในการลา/วันหยุด ในระดับปานกลาง

14. พบว่าวิศวกรใน โรงงานประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์มีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน ในระดับมาก และวิศวกรใน โรงงานประเภทอื่น ๆ มีปัญหาที่เกี่ยวข้องปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากปัจจัยงูใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือเป็นอย่างมาก ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยงูใจต่ำกว่าการให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจ ทั้งในปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้บริหารของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ทำการปรับปรุงหรือแก้ไขปัจจัยงูใจดังต่อไปนี้

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำและด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

1. จัดให้มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปี โดยให้ฝ่ายบุคคลร่วมกับหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างานในแต่ละฝ่ายกำหนดและวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นต้น ให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น ในการฝึกอบรม เพื่อให้วิศวกรเกิดความรู้ความชำนาญอยู่ตลอดเวลา และให้วิศวกรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. จัดทำแผนการศึกษาดูงานประจำปี เพื่อไปดูงานในโรงงานที่มีระบบการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้วิศวกรได้ประสบการณ์จากการดูงานเพื่อที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในที่ทำงานและในตำแหน่งงานของตนเอง

3. จัดทำแผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของวิศวกร โดยให้ฝ่ายบริหารร่วมกับฝ่ายบุคคล เพื่อให้วิศวกรได้รับทราบถึงอนาคตข้างหน้าในการทำงานร่วมกับโรงงาน และเป็นการกระตุ้น จูงใจให้วิศวกรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยจัดทำให้สอดคล้องกับโครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือน

4. ควรคัดเลือกวิศวกรให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่วิศวกรสมัคร เพื่อให้วิศวกรที่ถูกคัดเลือกไปแล้วได้ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ และช่วยลดปัญหาด้านการทำงานไม่ตรงกับสาขาที่ได้ศึกษามา

ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1. ให้ผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรกำหนดและชี้แจงการมอบหมายงานให้ทั่วถึงและชัดเจน เพื่อให้ผลการทำงานถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และควรรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นประโยชน์หรือข้อมูลที่ใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงาน

2. ทางองค์กรควรจัดให้มีการออกค่ายสัมมนา และมีกิจกรรมสันทนาการเพื่อเป็นการเชื่อมสัมพันธ์อันดีทั้งระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับหัวหน้างาน

ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ

1. กำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน เพื่อให้การจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างเงินเดือนแก่วิศวกร และการขึ้นเงินเดือนประจำปีของวิศวกรเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

2. ให้สิทธิแก่วิศวกรทุกคนในด้าน วันหยุด วันลา การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด เป็นต้น โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

3. จัดให้มีระเบียบพนักงาน โดยที่องค์กรรับผิดชอบด้านค่าใช้จ่ายให้กับพนักงาน

4. ให้สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ ด้านเงินสะสม และสวัสดิการด้านการจัดเลี้ยงงานประจำปีให้กับวิศวกร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้ศึกษาควรมุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคอื่นๆ โดยนำมาเปรียบเทียบกับในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เพื่อที่ ทำให้ทราบว่าในนิคมอุตสาหกรรมภาคอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจในด้านใดบ้างที่มีผลกระทบต่อการทำงานของวิศวกร ทั้งในปัจจุบันที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) และปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) และเพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมนำไปปรับปรุงแก้ไขในปัจจุบันด้านต่างๆ เพื่อให้วิศวกรเกิดความจงรักภักดี เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานในโรงงานนั้น

