

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิ่มซี่เส็งลิสซิ่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท นิ่มซี่เส็งลิสซิ่ง จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 244 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นระดับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าจำนวน 62 คน และพนักงานปฏิบัติการจำนวน 182 คน และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.90 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ร้อยละ 68.00 ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 45.50 มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 68.90 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานสินเชื่อ ร้อยละ 35.70 อัตราเงินเดือนในปัจจุบันส่วนใหญ่ 6,000 – 8,000 บาท ร้อยละ 60.20

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท นิ่มซี่เส็งลิสซิ่ง จำกัด

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท

นิ่มซี่เส็งลิสซิ่ง จำกัด

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลางเช่นกัน

ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผล ในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 โดยปัจจัยย่อยทุกด้าน มีผลในระดับสำคัญปานกลางเช่นกัน

ด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความรับผิดชอบมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลในระดับสำคัญมาก และปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีผลในระดับสำคัญปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 โดยปัจจัยย่อยทุกด้าน มีผลในระดับสำคัญปานกลางเช่นกัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.38 โดยปัจจัยเกือบทุกด้าน มีผลในระดับสำคัญปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีผลในระดับสำคัญมาก

2.2 ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท นิ่มซี่เส็งลิสซิ่ง จำกัด

ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26 โดยปัจจัยย่อยด้านการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชาชัดเจนมีผลในระดับสำคัญมาก ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีผลในระดับสำคัญปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 โดยปัจจัยย่อยด้านผลประโยชน์ของบริษัทฯ มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมีผลในระดับสำคัญมาก และปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีผลในระดับสำคัญปานกลาง

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.70 โดยปัจจัยย่อยเกือบทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลาง ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา มีผลในระดับสำคัญน้อย

ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านสภาพการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.03 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลางเช่นกัน

ด้านเรื่องราวส่วนตัว

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านเรื่องราวส่วนตัวมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 โดยปัจจัยเกือบทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมาก ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีผลในระดับสำคัญปานกลาง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน

จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมด ทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญปานกลาง โดยปัจจัยเกือบทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญปานกลางด้วยเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมด ทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญปานกลาง

โดยปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเรื่องราวส่วนตัว ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่เหลือมีผลในระดับสำคัญปานกลาง

จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน โดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน ในระดับสำคัญปานกลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อผู้แบบสอบถามเกือบทุกช่วงอายุการทำงานในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน ยกเว้นผู้มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลในระดับสำคัญปานกลาง

นอกจากนี้ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อผู้มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ โดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานที่น้อยกว่า 1 ปี ในระดับสำคัญมาก ส่วนผู้มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีผลในระดับสำคัญปานกลาง

โดยปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทุกช่วงอายุการทำงาน ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านเรื่องราวส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน โดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอัตราเงินเดือน ในระดับสำคัญปานกลาง

โดยปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ โดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอัตราเงินเดือน ในระดับสำคัญปานกลาง

โดยปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอัตราเงินเดือน ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซีเสิ่ง ลิสซิ่ง จำกัด

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.72 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความสำเร็จของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.45 โดยปัจจัยย่อยด้านไม่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน มีปัญหาในระดับปานกลาง แต่ให้ปัจจัยย่อยด้านไม่รู้สึกภูมิใจในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ มีปัญหาในระดับน้อย

ด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.78 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.73 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทฯ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทฯ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.84 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.57 โดยปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีปัญหาในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น มีปัญหาในระดับน้อย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.14 โดยปัจจัยย่อยมีปัญหาในระดับน้อย

ด้านความมั่นคงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.65 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.99 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านเรื่องราวส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านเรื่องราวส่วนตัวโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.67 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน สรุปโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 2.70 โดยมีปัญหาส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง ยกเว้นปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาในระดับน้อย

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก (Two Factors Theory) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจนั้น ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานสอดคล้องกันในด้านความสำเร็จของงานที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนการให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกันคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับจากผู้อื่น และด้านความรับผิดชอบ พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญระดับปานกลางเท่านั้น แต่ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ให้ความสำคัญในระดับน้อย ขณะที่พนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ พนักงานให้ความสำคัญระดับสอดคล้องกัน 4 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ชีวิตส่วนตัว การบังคับบัญชา ส่วนการให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกันคือ สภาพการทำงานและนโยบายการบริหารของบริษัท พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญระดับปานกลางเท่านั้น แต่ในด้านค่าตอบแทนพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ให้ความสำคัญในระดับน้อย ขณะที่พนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

เปรียบเทียบกับการศึกษาของโสภิตา เฟื่องทอง ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า ด้านปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีปัจจัยที่สอดคล้องกัน 3 ปัจจัย ได้แก่ ผลสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนการให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกันคือ ลักษณะของงานที่ทำและความรับผิดชอบใน

หน้าที่การงาน พนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญระดับปานกลางเท่านั้น

ด้านปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ พนักงานให้ความสำคัญระดับสอดคล้องกันทุกปัจจัย ยกเว้นนโยบายและการบริหารตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงาน บริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญระดับปานกลางเท่านั้น

เปรียบเทียบกับการศึกษาของ อรัญญา เจริญกุล ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญระดับมากสอดคล้องกันในด้านความสำเร็จของงาน ส่วนการให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกันคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญระดับปานกลางเท่านั้น

ด้านปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ พนักงานให้ความสำคัญระดับมากสอดคล้องกัน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเรื่องส่วนตัว ส่วนการให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกันคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญระดับปานกลางเท่านั้น

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด มีข้อค้นพบ ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

1. พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก
2. พนักงานให้ความสำคัญระดับมาก กับปัจจัยด้านการได้รับความรับผิดชอบในปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงาน

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเรื่องราวส่วนตัว พนักงานให้ความสำคัญระดับมาก
2. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานให้ความสำคัญระดับน้อย เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา

ปัญหาที่พบในการทำงานของพนักงาน

ปัญหาที่พบในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน โดยเน้นนโยบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มที่ ในการร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านการวางแผนและพัฒนา งานในด้านต่าง ๆ ซึ่งเมื่อได้มีการนำไปปฏิบัติจริง ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ
2. บริษัทฯ ควรจะมีการจัดทำแผนผังโครงสร้างองค์กร การกำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่เป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อให้พนักงานทุกคนทราบถึงอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งของตนเอง อีกทั้งยังส่งผลให้เข้าใจถึงโครงสร้างในการทำงานและติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการประสานงานร่วมกับผู้อื่น
3. พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปี ต้องการการยอมรับนับถือ ดังนั้นบริษัทฯ ควรจะให้ความสำคัญ โดยอาจจัดให้มีการมอบโล่ หรือประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานอาวุโส ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี หรือมีการเขียนบทสัมภาษณ์เกี่ยวกับแง่คิด มุมมอง และประสบการณ์ การทำงานของพนักงานอาวุโสในหนังสือวารสารของบริษัทฯ
4. เนื่องจากปัจจุบันเวลาทำงานคือ 8.30 – 17.30 น. และมีการผลัดเปลี่ยนวันหยุดกันเองในสาขา ทำให้ความสัมพันธ์กับครอบครัวลดน้อยลง เพราะมีวันหยุดไม่ตรงกับคนในครอบครัว มีโอกาสใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง ดังนั้นทางบริษัทฯ ควรพิจารณาเปิดทำการเวลา 8.00–17.00น.

และให้มีวันหยุดในวันอาทิตย์เหมือนกันทุกคน ทุกสาขา เพื่อให้พนักงานมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น เมื่อปัญหาครอบครัวน้อยลง ย่อมทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น สมรรถิในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน

5. พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี ทางบริษัทฯ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬาภายในบริษัทฯ การจัดกิจกรรม หรือการจัดประชุมสัมมนาออกสถานที่ร่วมกันของพนักงานสาขาต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้คนในบริษัทฯ

6. ทางบริษัทฯ ควรจะเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการให้พนักงานรับทราบ เพื่อให้พนักงานทราบถึงสถานะของบริษัทฯ ทำให้เกิดความมั่นใจในตัวเองค์การ และรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน