

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แกสลีกโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แกสลีกโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 ตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.56 มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี ร้อยละ 50.22 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 72.25 อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 49.34 มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 55.95 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.38 อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 6,000 – 8,000 บาท ร้อยละ 60.20

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แกสลีกโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แกสลีกโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด มีผลในระดับสำคัญปานกลาง และปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีผลในระดับสำคัญมาก

ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.90 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.77 โดยปัจจัยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมาก

2.2 ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิท

ไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.16 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านเรื่องราวส่วนตัว

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านเรื่องราวส่วนตัวมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 โดยปัจจัยย่อยมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจำแนกตามเพศ และอายุการทำงาน

จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมด ทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมากด้วยเช่นกัน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมดทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมากด้วยเช่นกัน

จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานโดยรวมทั้งหมด มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน ในระดับสำคัญมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทุกช่วงอายุการทำงาน ระดับสำคัญมาก ยกเว้นผู้มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลในระดับสำคัญปานกลาง

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจโดยรวมทั้งหมด มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน ในระดับสำคัญมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน ระดับสำคัญมาก

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.80 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความสำเร็จของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.71 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.53 โดยปัจจัยย่อยด้านไม่รู้สึกภูมิใจในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ มีปัญหาในระดับปานกลาง แต่ให้ปัจจัยย่อยด้านไม่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาในระดับน้อย

ด้านความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.80 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 โดยปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีปัญหาในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านบริษัทฯ ไม่ให้โอกาสเลือกเข้ารับการเรียนรู้หรือฝึกอบรม เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ มีปัญหาในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทฯ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทฯ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.88 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.70 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66 โดยปัจจัยย่อยมีปัญหาในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.54 โดยปัจจัยย่อยเกือบด้านอื่น ๆ มีปัญหาในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านผลประกอบการของบริษัทฯ ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ มีปัญหาในระดับน้อย

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.54 โดยปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีปัญหาในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านการจ่ายค่าสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เป็นธรรม มีปัญหาในระดับน้อย

ด้านสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านเรื่องราวส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านเรื่องราวส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.86 โดยปัจจัยย่อยมีปัญหาในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 2.76 โดยมีปัญหาส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง ยกเว้นปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีปัญหาในระดับมาก

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลิตีประเทศไทย จำกัด ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (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 จีราสตรีย์ ไชยเลิศ (2540) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาที่เป็นเภสัชกรในเขตการขายยาภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนยาให้ลำดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับพนักงานบริษัท แก๊สโซลิตีประเทศไทย จำกัด ที่ให้ระดับสำคัญมากเช่นกัน ยกเว้นด้านตำแหน่งการงาน ผู้แทนยาให้ความสำคัญน้อย ในขณะที่พนักงานบริษัท แก๊สโซลิตีประเทศไทย จำกัด ให้ความสำคัญมาก

ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่า ผู้แทนยาให้ความสำคัญโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับพนักงานบริษัท แก๊สโซลิตีประเทศไทย จำกัด ที่ให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

และสำหรับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่า ผู้แทนยาส่วนใหญ่ให้ระดับปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปัญหาน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับพนักงานบริษัท แก๊สโซลิตีประเทศไทย จำกัด ที่ให้ระดับปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปัญหาปานกลาง ยกเว้น ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ให้ระดับปัญหามาก

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ สมบัติ อังกูรพิริยะ (2544) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์ บริษัทแอสตราเซนเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขายเวชภัณฑ์ บริษัทแอสตราเซนเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพนักงานบริษัท แก๊สโซลิตีประเทศไทย จำกัด ที่ให้ระดับสำคัญมากเช่นกัน

ส่วนกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่า พนักงานชายเวชภัณฑ์ บริษัทแอสตรา เซเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพนักงาน บริษัท แกแล็คโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ระดับสำคัญมากเช่นกัน

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แกแล็คโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีข้อค้นพบ ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเฉลี่ยในระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลางกับปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือความถนัด
2. ปัญหาที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานชายให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด ซึ่งแตกต่างจากพนักงานหญิงที่ให้ความสำคัญเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น
4. ในด้านความสำเร็จของงาน พนักงานชายให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแตกต่างจากพนักงานหญิงที่ให้ความสำคัญเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น
5. ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานชายให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานหญิงที่ให้ความสำคัญเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น
6. ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 - 10 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และมากกว่า 10 ปีที่ให้ความสำคัญเพียงในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีที่ให้ความสำคัญเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น
7. ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีที่ให้ความสำคัญเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น

8. ในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปีให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องการติดต่อสื่อสาร การประสานงานภายในองค์กร และความยืดหยุ่นในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีที่ให้ความสำคัญเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น

9. ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปีให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องความสนิทสนม ความจริงใจ และเห็นอกเห็นใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีที่ให้ความสำคัญเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงาน

พนักงานให้ความสำคัญมากกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ทั้งในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นบริษัทฯ ควรจัดทำและกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจน ทั้งในด้านอำนาจ หน้าที่ รวมถึงความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง และควรมีการมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่มีความท้าทายให้กับพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยมีการจูงใจด้วยรางวัล เช่น พนักงานขายที่ทำยอดขายสูงสุดในแต่ละเดือน/ปีก็จะได้รับโบนัสเพิ่มเป็นพิเศษ หรือมีการทำโครงการแก้ไขปัญหาในบริษัทฯ ซึ่งถ้าพนักงานที่เสนอโครงการที่ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ก็จะมีเงินรางวัล ไร่ ประกาศนียบัตร หรือติดบอร์ดยกย่องเกียรติคุณ เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในความสำเร็จของงาน รวมทั้งยังทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับและเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานอีกด้วย

นอกจากนั้นพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า บริษัทฯ มีปัญหาในเรื่องความก้าวหน้า ซึ่งบริษัทฯ ควรนำแผนผังโครงสร้างองค์กรกลับมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับบริษัทฯ โดยในการจัดทำแผนผังโครงสร้างองค์กร ควรกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานที่เป็นระบบชัดเจน เข้าใจง่าย รวมทั้งมีเงื่อนไขในการเติบโตในหน้าที่การงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนทราบถึงอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป้าหมายการทำงานในตำแหน่งของตนเอง

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงาน

พนักงานให้ความสำคัญมากกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ทั้งในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเรื่องราวส่วนตัว ดังนั้นบริษัทฯ ควรมีการจัดการและบริหารงานขององค์กรที่เหมาะสมชัดเจน เป็นรูปธรรม ทำให้พนักงานเข้าใจ เห็นถึงความสำคัญของกฎ ระเบียบ เงื่อนไข และนโยบายของบริษัทฯ ทำให้ปฏิบัติตามได้โดยง่าย ไม่ขัดแย้งกับความรู้สึก และอยากให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี รวมทั้งควรมีการแจ้งผลการดำเนินงานในแต่ละปีให้พนักงานทราบ เพื่อให้พนักงานทราบถึงสถานะของบริษัทฯ สร้างความเชื่อมั่น และเห็นถึงความมั่นคง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีการจัดสัมมนา กิจกรรมสันทนาการ หรือกีฬาภายในบริษัทฯ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีของพนักงานในบริษัทฯ นอกจากนี้ควรมีการจัดทำระบบงานที่ไม่ซ้ำซ้อนหรือก่อให้เกิดการกระทบกระทั่งโดยง่ายระหว่างพนักงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการปรับปรุงเรื่องการให้โบนัสประจำปี ควรจะให้ทั้งแบบคงที่ร่วมกับแปรผันตามผลกำไรของบริษัทด้วย โดยเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจมากขึ้น รวมทั้งควรมีข้อกำหนดที่ชัดเจน และให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของแต่ละทีมงาน

ด้านสภาพการทำงานควรมีการปรับปรุงเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่อง printer หรือ laptop ให้เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน

ควรมีการปรับปรุงด้านความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวแข่งขันกับคู่แข่งได้ เช่น เอกสารที่ใช้ในการขออนุมัติในการทำกิจกรรมและประกอบการเบิกจ่ายควรมีเท่าที่จำเป็น ซึ่งช่วยลดขั้นตอนและความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน และในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ควรจัดเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก