

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานขายในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางประเภทแอลกอฮอล์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขายในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางประเภทแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางประเภทแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานขายหรือพนักงานส่งเสริมการขาย (Sales Representative) พนักงานหน่วยรถกระจายสินค้า(Merchandiser) พนักงานแนะนำผลิตภัณฑ์(Product Consultant, Pretty Girl) ซึ่งทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางประเภทแอลกอฮอล์ เขตการขาย ในจังหวัดเชียงใหม่ จากบริษัท 8 บริษัท โดยทำงานอยู่ในแผนกเครื่องสำอางประเภทแอลกอฮอล์ของห้างสรรพสินค้า บิ๊กซี โลตัส คาร์ฟูร์ ท็อปซูเปอร์มาร์เก็ต และทำงานอยู่ในร้านอาหารสถานบันเทิง ร้านค้าส่งและร้านค้าปลีก รวมทั้งสิ้น 320 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผล อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-25 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ มีสถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี โดยมีประสบการณ์ทำงานมากที่สุดคือ ต่ำกว่า 1 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีรายได้รวม (เงินเดือนคอมมิชชั่น เงินรางวัลพิเศษ เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่ารถ ค่าน้ำมัน ฯลฯ) ต่ำกว่า 20,000 บาท ส่วนใหญ่ประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันคือ ร้านอาหาร/สวนอาหาร โดยที่สถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นร้านอาหาร/สวนอาหาร มากที่สุดคือ นื่องฟู้ค 1 ที่เป็นฟับ บาร์ คือ Warm Up cafe ที่เป็นร้านค้าส่ง ค้าปลีก คือ ลักษณะ ที่เป็นอื่นๆ คือ เชียงใหม่ เชียงใหม่ ซีดี ชัฟฟราย และ Event โดยส่วนใหญ่ช่วงเวลาทำงานคือ จันทร์-เสาร์ 18.00-24.00 น. และส่วนใหญ่ตำแหน่งในปัจจุบัน คือ Brand Presenter/Pretty Girl

สำหรับผลิตภัณฑ์ที่ขายมากที่สุดคือ เบียร์ และยี่ห้อสุราที่ขาย คือ 100Pipers ยี่ห้อ เบียร์ที่ขาย คือ Sanmiguel ยี่ห้อไวน์ที่ขาย คือ Spy Montclair Monsoon ยี่ห้อวอดก้าที่ขาย คือ ABSOLUT vodka ยี่ห้อที่ขายมากกว่า 1 ประเภทที่ขาย คือ Bacadi RTD, Dewar's, Bacadi Rum

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่พักในปัจจุบันคือ บ้านเช่า/หอพัก และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดไม่เคยย้ายองค์กรหรือสถานที่ทำงานก่อนจะมากทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 50.9 และเคยย้ายองค์กรหรือสถานที่ทำงานก่อนจะมากทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 49.1

สำหรับผู้ที่เคยย้ายองค์กรหรือสถานที่ทำงานเคยย้ายมากที่สุด คือ 2 ครั้ง และสาเหตุที่ย้ายจากที่ทำงานเดิม ดังนี้ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน เนื่องจากโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ด้านการทำงานและงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากไม่มีอิสระในการทำงาน เช่น ตัดสินใจด้วยตัวเองไม่ได้ ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด ด้านนโยบายและการบริหารการดำเนินงาน เนื่องจากไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจนรวมทั้งมีการ รายได้และสวัสดิการ เนื่องจาก สวัสดิการและรายได้อื่น ๆ น้อย เช่น โบนัส ค่าอาหาร ค่าน้ำมันรถ ด้านสถานที่ทำงาน เนื่องจาก สถานที่ทำงาน ไกลจากที่พัก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในบริษัท เนื่องจาก ไม่พอใจหัวหน้างาน ด้านการตัดสินใจของบริษัท เนื่องจาก บริษัทเล็กจ้าง ด้านชีวิตส่วนตัว เนื่องจาก ครอบครัวไม่สนับสนุนในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารการดำเนินงาน เนื่องจาก ไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจนรวมทั้งมีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจใน

การทำงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ปัจจัยด้านผลสำเร็จในการทำงาน และ ด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ ที่ให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจ พบว่ามีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้น ในด้านผลสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อย ด้านการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องและชมเชยจากสังคมรอบข้าง การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ตามลำดับ และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร (มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อย ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร การได้รับการยกย่องและชมเชยจากสังคมรอบข้าง การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง”

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อย ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “ปานกลาง” แต่มีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก”

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก ตามลำดับ และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้านความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อย ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “ปานกลาง” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง” เช่นกัน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม และ หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและ

เป็นไปตามหลักคุณธรรม เท่ากัน มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “ปานกลาง” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง” เช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “ปานกลาง” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง” เช่นกัน

2.2 ปัจจัยอนามัย

จากการศึกษาอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญให้ความสำคัญในระดับมากเกือบทุกปัจจัย ยกเว้น ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

สำหรับระดับความพึงพอใจ พบว่า มีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิการลา/วันหยุด ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และการชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน ความชัดเจนในการ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับ และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับ ปัจจัยย่อย การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง ความชัดเจนในการ ปฏิบัติตามนโยบายของท่าน การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบ แบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” แต่มีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง”

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้าง บรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน ความยุติธรรมใน การพิจารณาผลงาน ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน และ วิธีการรับฟัง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ความ ยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบ แบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญใน ระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้านการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอื้ออาทร จากหัวหน้างาน ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน ความจริงใจและความเป็นกันเอง การวาง ตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการ ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยด้านความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน มีความ

ผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ครอบครัวยุติและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน ครอบครัวยุติและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ มีความปลอดภัยในการทำงาน ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม และแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม เท่ากันตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ มีความปลอดภัยในการทำงาน ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ด้านตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ด้านค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์ สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการด้านเงินสะสม สวัสดิการค่าทำศพ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ การให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปี หยุดตามประเพณี ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต การให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปี หยุดตามประเพณี ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา สวัสดิการด้านเงินสะสม สวัสดิการค่าทำศพ สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “ปานกลาง” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง” เช่นกัน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นด้าน การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุก ปัจจัยย่อยในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ต่อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ส่วนรายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจกับทุก ปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นด้านผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นด้าน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และด้านมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุก ปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นด้าน การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร และการได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และมีความภาคภูมิใจในอาชีพ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้าน ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก และการได้รับการยกย่องและชมเชยจากสังคมรอบข้าง

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) 10,000 -30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

รายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท มีความพึงพอใจกับปัจจัยย่อยในระดับมาก ด้านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ และศึกษาต่อ และดูงาน ยกเว้นด้าน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลางยกเว้นด้าน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก และ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ 10,000-30,000 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้าน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจในการทำงานด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ 10,000-30,000 บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีความพึงพอใจในระดับมาก

2) ปัจจัยอนามัย

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และ ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท มีความพึงพอใจกับปัจจัยย่อยในระดับมาก ด้านความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง และมีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน

ความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต และการให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาทให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้าน เงินเดือนที่ได้รับ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ และสวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ส่วน รายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้าน ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต และการให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ ให้ความสำคัญในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจและความสำคัญของปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน จำแนกตามการเคยย้ายงาน

1) ปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน

ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้าย และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานและไม่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจปัจจัยในระดับมาก ด้านการได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้าน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา

ด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้าย และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้าน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้าน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้าย และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจปัจจัยในระดับมาก ด้านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ และศึกษาต่อและดูงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้าย ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้าน งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้น

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ที่ให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจปัจจัยในระดับมาก ด้าน ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก และ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจในการทำงาน ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงานให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้าน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานและไม่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง

2) ปัจจัยอนามัย

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้าน การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจปัจจัยในระดับมากด้าน ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง และมีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน และมีความพึงพอใจปัจจัยด้าน การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง และ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้าน มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานและไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ด้านความพึงพอใจพบว่า มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ด้านความพึงพอใจพบว่า มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจปัจจัยในระดับมาก ด้าน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้าน ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยจุดใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก และมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยจุดใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก และมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยจุดใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก และมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยจุดใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต และการให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านการให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ มีความพึงพอใจในระดับมาก

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานขายในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors or Motivators) ได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่นๆ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยที่สอง ได้แก่ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ได้แก่ ด้านนโยบายการบริการ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน และสิทธิในการลา/วันหยุด

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานขายในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ ได้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ว่าจำเป็นจะต้องมีปัจจัยทั้งสองด้านเพื่อลดความไม่พอใจในการทำงานและลดภาวะของการย้ายงานและกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น โดยพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยอนามัย เกือบทุกทุกปัจจัยในระดับมาก ได้แก่ ด้าน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และตำแหน่งงานยกเว้นด้าน นโยบายการบริหารของบริษัท ค่าตอบแทน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจในด้านผลสำเร็จในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก เป็นผลให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ส่วนด้านการยอมรับยกย่องนับถือ พนักงานให้ความสำคัญระดับมากแต่มีความพึงพอใจระดับปานกลางซึ่งต้องเร่งแก้ไข

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานขายในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ เมื่อเทียบกับผู้ศึกษาท่านอื่น พบว่า

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจลำดับแรกคือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ลำดับแรกเหมือนกันคือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉวีนิช ปัญญาสม (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอก - ชัย คีساتริ บิวชั่น ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ – คำเที่ยง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับผล

การศึกษาของปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัทบูท รีเทล(ประเทศไทย)จำกัด ในเขตการขายภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พบว่าพนักงานขายให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัชรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอทีพีซีซี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญลำดับแรกคือโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิธร ไชยนาม (2548) ที่ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทซีเอ็มดี วู้ดเด็นท์ โปรดักส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจลำดับแรกคือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉวีนิช ปัญญาสม (2548) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิธร ไชยนาม (2548) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานลำดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัชรินทร์ สำเนียงดี (2548) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ที่พบว่าพนักงานขายให้ความสำคัญลำดับแรก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน

ข้อค้นพบ

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท โดยรวมมีความคิดเห็นตรงกัน แต่พบว่ามีความแตกต่างกันในปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จในงาน ในปัจจัยย่อยด้านการได้ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญปานกลางและความพึงพอใจปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญปานกลางและความพึงพอใจปานกลาง

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ในปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยกย่องชมเชยในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลางแต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านการได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลางแต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลางแต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยอนามัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท โดยรวมมีความคิดเห็นตรงกัน แต่พบว่า มีความแตกต่างกัน ในปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ในปัจจัยย่อยด้านการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำงานได้จริง สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับมาก

ปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน ในปัจจัยย่อยด้านความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลางแต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับมาก ในปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต การให้สิทธิลาป่วยลาภักิจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลางแต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้

ความสำคัญในระดับมากและความพึงพอใจระดับมาก ในปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม สวัสดิการค่าทำศพ สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษและสวัสดิการด้านเงินสะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลางแต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาทให้ความสำคัญในระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ จำแนกตามการย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานและไม่เคยย้ายงาน โดยรวมมีความคิดเห็นตรงกัน แต่พบที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ ในปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ที่เคยย้ายงานให้ความสำคัญในระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลางแต่ผู้ที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญปานกลางและความพึงพอใจปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านการมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ผู้ที่เคยย้ายงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลาง สำหรับผู้ที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านความภาคภูมิใจในอาชีพ ผู้ที่เคยย้ายงานให้ความสำคัญในระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลางแต่ผู้ที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยอนามัย จำแนกตามการย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานและไม่เคยย้ายงาน โดยรวมมีความคิดเห็นตรงกัน แต่พบที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยจูงใจด้านนโยบายการบริหาร ในปัจจัยย่อยด้านการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้ที่เคยย้ายงานให้ความสำคัญในระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลางแต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญปานกลางและความพึงพอใจปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่สามารถปฏิบัติงานได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลาง

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความสำคัญและความพึงพอใจปัจจัยย่อย ของปัจจัยจูงใจ จากมากไปน้อยสามารถแบ่งกลุ่มของปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น ออกได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับมาก	2. กลุ่มปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับมาก
3. กลุ่มปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลาง	4. กลุ่มปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลาง

โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

<p>กลุ่มปัจจัยย่อยของปัจจัยจิตใจ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับมาก</p>	<p>กลุ่มปัจจัยย่อยของปัจจัยจิตใจ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลาง</p>
<p>ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน 2. มีการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 3. ความภาคภูมิใจในอาชีพ 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน 5. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด 6. การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน 7. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก 	<p>ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ 2. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง 3. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม 4. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ 5. การได้รับการยกย่องและชมเชยจากสังคมรอบข้าง 6. การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก 7. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน 8. การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร
<p>กลุ่มปัจจัยย่อยของปัจจัยจิตใจ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับมาก</p>	<p>กลุ่มปัจจัยย่อยของปัจจัยจิตใจ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลาง</p>
<p>ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ 	<p>ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา 2. การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก 3. การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา 4. มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน 5. โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม 6. โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ 7. การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ 8. มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 9. ศึกษาต่อและดูงาน

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความสำคัญและความพึงพอใจปัจจัยย่อย ของปัจจัยอนามัย จากมากไปน้อยสามารถแบ่งกลุ่มของปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น ออกได้เป็น 3 กลุ่มได้แก่

1. กลุ่มปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับมาก	2. กลุ่มปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลาง
	3. กลุ่มปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลาง

โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

กลุ่มปัจจัยย่อยของปัจจัยอนามัย ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับมาก	กลุ่มปัจจัยย่อยของปัจจัยอนามัย ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลาง
ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน 2. มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต 3. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน 4. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน 5. ความจริงใจและความเป็นกันเอง 6. ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง 7. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน 8. ครอบครัวยุติธรรมและสนับสนุนในการทำงาน 	ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1. การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ 2. การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึงความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน 3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง 4. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 5. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต

<p>ให้กับองค์กร</p> <p>9. จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน</p> <p>10. การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย</p> <p>11. การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>12. ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม</p> <p>13. การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน</p> <p>14. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย</p> <p>15. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย</p> <p>16. ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน</p> <p>17. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</p> <p>18. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ</p> <p>19. วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>20. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>21. มีความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>22. การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน</p> <p>23. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม</p> <p>24. มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน</p> <p>25. ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ</p> <p>26. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ</p> <p>27. แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม</p> <p>28. ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม</p>	
--	--

<p>29. ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <p>30. การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา</p> <p>31. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน</p>	
	<p>กลุ่มปัจจัยย่อยของปัจจัยอนามัย ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลาง</p>
	<p>ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เงินเดือนที่ได้รับ 2. สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์ 3. การให้สิทธิในการหยุดประจำปี ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี หยุดตามประเพณี 4. สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน 5. สวัสดิการด้านรูปแบบพนักงาน 6. ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน 7. สวัสดิการด้านเงินสะสม 8. สวัสดิการค่าทำศพ 9. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา 10. สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ข้อเสนอแนะ

Copyright © by Chiang Mai University
 A Library Rights Reserved

จากผลการศึกษานำมาให้ข้อเสนอแนะจำแนกตามความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยในงานทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อสร้างกลยุทธ์การตลาดภายในองค์กร ได้ ดังนี้

1. กลุ่มของปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับมาก ต่อปัจจัยงานและปัจจัยอนามัย

เป็นกลุ่มปัจจัยที่พนักงานมีความคาดหวังและได้รับการตอบสนองจากบริษัท สังคม และครอบครัว จนทำให้เกิดความพึงพอใจอยู่แล้วทั้งในด้านปัจจัยงานและปัจจัยอนามัย ในเชิง

ของกลยุทธ์การตลาดจึงควรรักษา เสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยกลุ่มนี้ไว้ให้ได้อย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยโปรแกรมการตลาดภายใน เช่น การออกแบบโครงสร้างองค์การเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยให้คุณค่ากับความสำเร็จของทีมงาน สรรวจทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานและเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานที่ทำ โดยจัดการสำรวจเป็นระยะๆ เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และวัฒนธรรมภายในของแต่ละหน่วยงานและอุปสรรคในการปรับปรุงคุณภาพการบริการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและปรับปรุง ความสัมพันธ์กับกลุ่มพนักงานและเจ้าหน้าที่ภายในบริษัท มีการแบ่งส่วนตลาดภายใน โดยการแบ่งพนักงานออกเป็นเป็น ส่วนๆ ตามระดับการติดต่อกับลูกค้าและความเหมาะสมของการทำงานแต่ละส่วน เพื่อเลือกรูปแบบในการสร้างความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนและเป็นการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน จัดโปรแกรมการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรภายในบริษัท เน้นที่การสร้างความรู้หลักของ บริษัท มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการทำงาน แก่พนักงานในบริษัทตามลักษณะงานในบริษัท อย่างเหมาะสม ให้รางวัลในการทำงานดีเด่นแก่พนักงาน มีการสื่อสารภายในบริษัท เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันระหว่างพนักงานด้วยกันจากทุกๆ ฝ่ายและเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันและการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ให้มีความราบรื่น เครื่องมือวัดและประเมินผลงานการทำงานของพนักงานมีความโปร่งใส อธิบายได้และมีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ได้อยู่แล้วให้มากยิ่งขึ้น จนเหนือคู่แข่ง และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและองค์กรจะได้คนทำงานที่มีคุณภาพและองค์กรเจริญเติบโตอย่างมั่นคงต่อไป

2. กลุ่มของปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมากและความพึงพอใจระดับปานกลางต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

เป็นกลุ่มปัจจัยที่พนักงานมีความคาดหวังมากแต่ได้รับความพึงพอใจปานกลาง ถ้าปล่อยทิ้งไว้และไม่เร่งปรับปรุงก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจน้อยลง จนทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานลดลง หรืออาจทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายต่องานจนเกิดความรู้สึกอยากย้ายงาน ในเชิงของกลยุทธ์การตลาดจึงควรปรับปรุงและรักษาปัจจัยกลุ่มนี้ไว้โดยเร่งปรับปรุงปัจจัยจูงใจ ดังนี้

ด้านการยอมรับนับถือ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อปัจจัยในด้านนี้เพิ่มขึ้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับนโยบายในการมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบต่อพนักงานในรูปของรางวัลหรือเงินตอบแทนหรือการเพิ่มสวัสดิการหรือผลประโยชน์ในด้านที่พนักงานต้องการตามผลการปฏิบัติงานที่ทำงานได้ตามเป้าหมายหรือทำงานได้ดีและสร้างให้เป็นวัฒนธรรมภายในองค์กร โดยเมื่อพนักงานทำงานได้ดีและเกิดผลสำเร็จของงาน ก็ควรได้รับการยกย่องและชมเชยจาก

พนักงานทุกแผนกภายในองค์กรและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงานและการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และถ่ายทอดลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงานให้กับพนักงานทุกฝ่าย เพื่อสร้างให้เกิดคุณค่าแก่คนที่ทำงานและตรงกับเป้าหมายหลักของบริษัทในการพัฒนาองค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาให้บริษัทมีความก้าวหน้าทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง บริษัทควรมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน วัดผลได้และปรับได้โดยยืดหยุ่นไปตามสภาพตลาดและการแข่งขันของอุตสาหกรรม ในกรณีที่เป้าหมายสูงเกินไปก็สามารถปรับลดได้หรือกรณีที่เป้าหมายของงานต่ำเกินไปก็ปรับเพิ่มได้ตามความเหมาะสม เพื่อลดความเครียดและเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่พนักงานได้ทำไป

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยบริษัทควรวางแผนและจัดปริมาณงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมโดย ดูจาก Job Description ของพนักงานและจัดสรรงาน จากปริมาณ Work Load หรือการคำนวณเพิ่มค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาของพนักงานให้มีความเหมาะสมและจูงใจ

ด้านลักษณะงานที่ทำ เพื่อให้ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ บริษัทควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานก่อน สรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน และในขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ให้มีความสามารถในการทำงานได้ตรง ตามเป้าหมายของธุรกิจ พร้อมทั้งจัดให้มีระบบการสนับสนุนต่างๆ และการรักษามูลค่าที่มีคุณค่าขององค์กรเอาไว้

ปัจจัยอนามัย โดยเฉพาะด้านนโยบายการบริหาร บริษัทควรมีการทำวิจัยภายในเพื่อหาความต้องการที่ซ่อนเร้นและทราบความรู้สึกของพนักงานเมื่อบริษัทได้ข้อมูลความต้องการของพนักงานก็เป็นขั้นตอนของการออกแบบการสื่อสาร โดยการสร้าง Organization communication ในการสื่อสาร โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการสื่อสารเชิงบูรณาการ ภายในบริษัท ซึ่งสามารถสร้างกระแสให้พนักงานเกิดความสนใจในเรื่องที่บริษัทต้องการสื่อสารได้ดีขึ้น พนักงานจะตระหนักและเกิดความเข้าใจ ในนโยบายและรู้สึกพึงพอใจที่จะปฏิบัติตาม โดยอาศัยเครื่องมือที่เป็น Interactive Media หรือ Non Interactive Media เช่น การสื่อสารโดยใช้ ไปสเตอร์ เสี่ยงตามสาย สื่อออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายเวียนภายใน ในรูปของการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการใช้ Event Agency ช่วยจัดกิจกรรมที่มีรูปแบบการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการชี้แจงนโยบายทั่วถึงไปยังพนักงานทุกกลุ่มในบริษัท ก็จะทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายและมีรูปแบบของการประเมินผลวัดความสามารถที่พนักงานจะปฏิบัติงานได้ ก็จะทำให้

พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายจริง และพนักงานสามารถทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานได้ดีขึ้น

ในด้านค่าตอบแทน บริษัทควรให้ความสำคัญ มีความชัดเจนและพิจารณานโยบายด้านนี้ อย่างยุติธรรม และวัดผลได้ โดยใช้ KPI ในการประเมินผลงาน เช่น สวัสดิการ การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส หรือรางวัลอื่นๆ การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต ตามความเหมาะสม ปรับตามสภาพเศรษฐกิจ ตามมูลค่าตลาดและอุตสาหกรรม ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้นได้

โดยสรุป เมื่อบริษัทหาความต้องการของพนักงานพบและ ใช้โปรแกรมการตลาดภายใน และกิจกรรมทางการตลาดต่อพนักงาน สร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และพัฒนาและรักษาพนักงานไว้ ก็จะทำให้องค์กรสามารถลดความสูญเสียและลดภาวะการโยกย้ายงานและรักษาพนักงานที่ทำงานได้ดีให้อยู่กับบริษัทได้ต่อไปในระยะยาว

1. กลุ่มของปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับมากต่อปัจจัยสูงใจ

เป็นกลุ่มปัจจัยที่พนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญและมีความรู้สึกต่อการคาดหวังปานกลางแต่กลับได้รับความพึงพอใจมาก โดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ ปัจจัยนี้ไม่ควรตัดแต่ควรรักษาไว้และให้พนักงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสาเหตุอาจเกิดจากการที่บริษัทมีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้กับพนักงานที่โดยมุ่งเน้น Core Business หรือผลประโยชน์หลักของบริษัทมากเกินไปและมีอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา จนทำให้รู้สึกน่าเบื่อ ดังนั้นบริษัทควรมีการปรับเปลี่ยนการจัด Training program หรือการเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงานใหม่ โดยอาศัยการวิจัยภายใน เพื่อหาความต้องการที่ซ่อนเร้นของพนักงาน ก็จะสามารถสร้างการตลาดภายในโดยอาศัยโปรแกรมการจูงใจหรือการฝึกอบรมที่มีสาระประโยชน์ ตรงเป้าหรือตรงกับความต้องการของพนักงานก็จะเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น การปรับปรุง Training program ใหม่ ๆ โดยจัดให้พนักงานมีโอกาสได้เข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การทำงาน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมภายในองค์กรหรือส่งตัวแทนบุคลากรออกไปอบรมหลักสูตรต่างๆ ภายนอกองค์กร เพื่อนำความรู้กลับมาพัฒนางานให้การตลาดภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือจัดโปรแกรมการศึกษาต่อดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ ที่น่าสนใจและมีการทดสอบวัดประเมินผลความรู้ความเข้าใจและการให้รางวัลจากวัดผลความรู้จากการฝึกอบรมให้กับพนักงานและบรรจุ

ความรู้ หรือทักษะจากการฝึกอบรมหรือจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเป็น หนึ่งใน KPI ในการประเมินผลการเลื่อนตำแหน่งงานให้กับพนักงานก็จะเป็นการเพิ่มความสำคัญและจูงใจพนักงานมากขึ้น

2.กลุ่มของปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลางต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ พนักงานไม่รู้สึกรังเกียจ ดังนั้นพนักงานจึงมีความรู้สึกเฉยๆ ดังนั้นบริษัทจึงควรเปลี่ยนเป้าหมายในการจูงใจพนักงาน โดยลดความสำคัญด้านนี้ลงและปรับวิธีการจูงใจในด้านอื่นๆที่พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยเหล่านั้นแทน อย่างเช่น การจูงใจพนักงานตามกลุ่มของปัจจัยในข้อที่ 1 และ 2 ก็จะทำให้ลดภาวะการเข้าออกของพนักงาน องค์กรสามารถทำธุรกิจ และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและองค์กรจะได้คนทำงานที่มีคุณภาพและองค์กรเจริญเติบโตอย่างมั่นคงต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved