

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาคั้งนี้ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.7 เป็นเพศชาย ร้อยละ 36.3 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 70.2 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 23.4 อายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 4.9 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 1.5 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 51.1 สถานภาพสมรส ร้อยละ 46.8 สถานภาพอื่น ร้อยละ 2.1 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลำพูน ร้อยละ 62.8 จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 18.4 จังหวัดอื่นในภาคเหนือ ร้อยละ 15.7 จังหวัดอื่นในภาคอื่น ร้อยละ 3.1 มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 51.7 ระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 29.9 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 13.5 ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 3.7 ระดับอื่น ร้อยละ 0.9 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 0.3 มีค่าจ้างต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 47.1 ค่าจ้างต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 43.7 ค่าจ้างต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 8.3 ค่าจ้างต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 0.6 ค่าจ้างต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 0.3 มีรายได้อื่นต่อเดือนต่ำกว่า 1,000 บาท ร้อยละ 56.0 รายได้อื่นต่อเดือนระหว่าง 1,001-3,000 บาท ร้อยละ 27.7 ไม่มีรายได้อื่น ร้อยละ 10.5 รายได้อื่นต่อเดือนระหว่าง 3,001-5,000 บาท ร้อยละ 4.9 และรายได้อื่นต่อเดือนระหว่าง 5,001-7,000 บาท ร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 38.5 อายุงานระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 25.5 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 18.2 อายุงานระหว่าง 3-5 ปี ร้อยละ 16.0 อายุงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 1.8 ทำงานในฝ่ายการผลิต ร้อยละ 65.2 ฝ่ายอื่น เช่น ควบคุมคุณภาพ

สินค้าคงคลัง และการบำรุงรักษา เป็นต้น ร้อยละ 11.4 ฝ่ายการเงินและบัญชี ร้อยละ 7.7 ฝ่ายบริหาร ร้อยละ 7.1 ฝ่ายบุคคล ร้อยละ 5.2 และฝ่ายการตลาด ร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เคยย้ายงานภายในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ร้อยละ 64.3 เคยย้ายงาน 1 ครั้ง ร้อยละ 26.8 เคยย้ายงาน 2 ครั้ง ร้อยละ 7.4 เคยย้ายงาน 3 ครั้ง ร้อยละ 0.9 เคยย้ายงาน 4 ครั้งและมากกว่า 4 ครั้ง ร้อยละ 0.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ร้อยละ 63.3 สาเหตุจากปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ร้อยละ 36.7 โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ค่าจ้างน้อย รายได้น้อย ไม่พอใจสวัสดิการที่ได้รับ ไม่มีความก้าวหน้า โอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีน้อย งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานมากขึ้น บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีอิสระในการทำงาน ไม่พอใจระบบการควบคุมดูแลของบริษัท ไม่พอใจระบบการบริหารของบริษัท ไม่มีการรับรู้ในผลสำเร็จของงาน ไม่พอใจหัวหน้างาน ไม่พอใจนโยบายบริษัท ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน เหตุผลอื่น เช่น ไม่สามารถเข้าทำงานกะกลางคืน เพื่อศึกษาต่อ เป็นต้น งานที่ทำไม่น่าสนใจ ต้องรับผิดชอบงานมากเกินไป งานที่ทำเกินความสามารถ ผลของงานไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัท และไม่มีโอกาสได้ร่วมรับผิดชอบในงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

1. ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้งในส่วนของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากในทุกๆ ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

1.1.1 ด้านสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ สภาพในโรงงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงงาน และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือทุกประเภทอุตสาหกรรมให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในทุกเรื่อง โดยให้ความสำคัญในเรื่องของสภาพในโรงงานมากกว่าเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงงาน

1.1.2 ด้านการบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความยุติธรรมของหัวหน้างาน และลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือทุกประเภทอุตสาหกรรมให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในทุกเรื่อง โดยให้ความสำคัญในเรื่องของความยุติธรรมของหัวหน้างานมากกว่าเรื่องลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

1.1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือทุกประเภทอุตสาหกรรมให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในทุกเรื่อง และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือมากกว่าเรื่องความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

1.1.4 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านสวัสดิการ การขึ้นเงินเดือน การบริหารและควบคุม การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ และการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง ผ้าและไม้แปรรูป และประเภทอื่น ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในเรื่องนโยบายการขึ้นเงินเดือนและนโยบายด้านสวัสดิการมากกว่าด้านอื่น และในประเภทเครื่องประดับนั้น ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในเรื่องนโยบายการบริหารและการควบคุมมากกว่าเรื่องอื่น สำหรับประเภทผ้าและไม้แปรรูป

นั้น ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญน้อยในเรื่องนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ นโยบายการบริหารและควบคุม และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้

1.1.5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในทุกเรื่อง

1.1.6 ด้านชีวิตส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง ผ้าและไม้แปรรูป และประเภทเครื่องประดับ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในทุกเรื่อง และให้ความสำคัญในเรื่องสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันมากกว่าเรื่องความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ยกเว้นประเภทอื่นที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในเรื่องความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

1.1.7 ด้านค่าตอบแทน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ เงินเดือน สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัสประจำปี ค่าอาหาร ค่าล่วงเวลา ค่าน้ำมัน สวัสดิการด้านการประกันชีวิต ค่าเบี้ยขยัน สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ เงินรางวัลพิเศษ เงินช่วยเหลือ เงินรางวัลตามผลผลิต บริการรถรับส่ง และสวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากเรื่องเงินเดือน ค่าล่วงเวลา และเรื่องสวัสดิการการรักษาพยาบาลมากกว่าเรื่องอื่น และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญน้อยเรื่องสวัสดิการงานรื่นเริงประจำปี และสวัสดิการที่อยู่อาศัย

1.1.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท ยกเว้นขนาดของบริษัท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญน้อย และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในเรื่องความมั่นคงของบริษัทและภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท ยกเว้นเรื่องขนาดของบริษัทที่ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญน้อยทุกประเภทอุตสาหกรรม

1.1.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากผู้อื่นในบริษัท และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร และประเภทอื่น ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากทุกเรื่อง ยกเว้นประเภทเครื่องหนังและประเภทเครื่องประดับที่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในเรื่องความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือมากกว่าเรื่องความช่วยเหลือจากผู้อื่นในบริษัท สำหรับประเภทผ้าและไม้แปรรูปนั้นให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญน้อยทุกเรื่อง

1.1.10 ด้านตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท เป็นงานที่สังคมยอมรับ และเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ยกเว้นเป็นงานที่มีเกียรติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญน้อย และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร ผ้าและไม้แปรรูป เครื่องประดับ และประเภทอื่นส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในเรื่องเป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัทมากกว่าเรื่องอื่น และในประเภทอิเล็กทรอนิกส์นั้นส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในเรื่องเป็นงานที่สังคมยอมรับ สำหรับประเภทเครื่องหนังส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในเรื่องเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors)

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากในทุกๆ ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

1.2.1 ด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และงานที่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จในชีวิต และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง ผ้า และไม้แปรรูป และประเภทอื่นส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในทุกเรื่อง และให้ความสำคัญในเรื่องผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวังมากกว่าเรื่องอื่น ยกเว้นประเภทเครื่องประดับที่ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญน้อยในเรื่องผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง

1.2.2 ด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน และโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในทุกเรื่อง

1.2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก และให้ความสำคัญแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง เครื่องประดับ และประเภทอื่น ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมาก ยกเว้นประเภทผ้าและไม้แปรรูปที่ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญน้อย

1.2.4 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ โอกาสได้รับผิดชอบงานสูงขึ้น โอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และโอกาส

ได้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถมากขึ้น และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง และประเภทอื่น ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในทุกเรื่อง ยกเว้นประเภทผ้าและไม้แปรรูป และประเภทเครื่องประดับที่ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญน้อยในเรืองโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถมากขึ้น

1.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ งานที่ทำมีความน่าสนใจ งานที่ทำทลายความสามารถ และงานที่ทำมีความอิสระ และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง ผ้าและไม้แปรรูป และประเภทเครื่องประดับ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในเรื่องงานที่ที่มีความน่าสนใจ ยกเว้นประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ และประเภทอื่น ที่ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในเรื่องงานที่ทำทลายความสามารถมากกว่าเรื่องอื่น

1.2.6 ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การยอมรับยกย่องและชมเชยจากบริษัท และการยอมรับยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน ยกเว้นการยอมรับยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงานที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญน้อย และส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร ผ้าและไม้แปรรูป เครื่องประดับ และประเภทอื่นที่ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในเรื่องการยอมรับยกย่องและชมเชยจากบริษัท ยกเว้นประเภทอิเล็กทรอนิกส์ และประเภทเครื่องหนังที่ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในเรื่องการยอมรับยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างานมากกว่าเรื่องอื่น

2. ความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาการให้ระดับความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

(Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจต่อปัจจัยจูงใจทั้งส่วนของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตและปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานอยู่ในระดับพอใจมาก โดยผลการศึกษานี้สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากในทุกๆ ด้าน ยกเว้นด้านค่าตอบแทน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

2.1.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และส่วนใหญ่มีความพอใจไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือมีความพอใจในระดับพอใจมากในทุกเรื่อง และมีความพอใจในเรื่องความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือมากกว่าเรื่องอื่นในทุกอุตสาหกรรม

2.1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท และขนาดของบริษัท และส่วนใหญ่มีความพอใจไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือทุกประเภทอุตสาหกรรมมีความพอใจในระดับพอใจมากในทุกเรื่อง

2.1.3 ด้านตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท เป็นงานที่สังคมยอมรับ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่มีเกียรติ และส่วนใหญ่มีความพอใจไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือทุกประเภทอุตสาหกรรมมีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในทุกเรื่อง

2.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน และส่วนใหญ่มีความพอใจแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ขึ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง เครื่องประดับ และประเภทอื่น ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในทุกเรื่อง ยกเว้นประเภทผ้าและไม้แปรรูป ที่ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อยในเรื่องความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากผู้อื่นในบริษัท และส่วนใหญ่มีความพอใจแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ขึ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง เครื่องประดับ และประเภทอื่น ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในทุกเรื่อง ยกเว้นประเภทผ้าและไม้แปรรูป ที่ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อยในทุกเรื่อง

2.1.6 ด้านชีวิตส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และส่วนใหญ่มีความพอใจไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในเรื่องความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และมีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อยในเรื่องสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันทุกอุตสาหกรรม

2.1.7 ด้านการบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับเท่ากัน ได้แก่ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และความยุติธรรมของหัวหน้างาน และส่วนใหญ่มีความพอใจแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ขึ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง เครื่องประดับ และประเภทอื่น ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในทุกเรื่อง ยกเว้นประเภทผ้าและไม้แปรรูปที่ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อยในทุกเรื่องเช่นกัน

2.1.8 ด้านสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงงาน และสภาพในโรงงาน และส่วนใหญ่มีความพอใจแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องประดับ และประเภทอื่น ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในทุกเรื่อง ยกเว้นประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ และประเภทผ้าและไม้แปรรูปที่ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงงานมากกว่าเรื่องอื่น สำหรับประเภทเครื่องหนังนั้นส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อยในทุกเรื่อง

2.1.9 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การขึ้นเงินเดือน ด้านสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ การบริหารและการควบคุม และการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น และส่วนใหญ่มีความพอใจแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องประดับ และประเภทอื่น ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในทุกเรื่อง ยกเว้นประเภทการเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร และประเภทเครื่องหนัง ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในเรื่องนโยบายการขึ้นเงินเดือนมากกว่าเรื่องอื่น สำหรับประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ และประเภทผ้าและไม้แปรรูปนั้น ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อยในทุกเรื่อง

2.1.10 ด้านค่าตอบแทน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ค่าอาหาร เงินโบนัสประจำปี สวัสดิการด้านการประกันชีวิต ค่าน้ำมัน เงินช่วยเหลือ สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ เงินรางวัลพิเศษ เงินรางวัลตามผลผลิต บริการรถรับส่ง สวัสดิการที่อยู่อาศัย และสวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม ยกเว้น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยขยัน สวัสดิการงานรื่นเริงประจำปี สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เงินเดือน สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการงานรื่นเริงประจำปี และค่าเบี้ยขยัน และส่วนใหญ่มีความพอใจแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง ผ้า และไม้แปรรูป และประเภทอื่น ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในเรื่องสวัสดิการการรักษาพยาบาลมากกว่าเรื่องอื่น ยกเว้นประเภทเครื่องประดับที่ส่วนใหญ่มีความพอใจที่

มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในเรื่องเงินเดือน ค่าเบี้ยขยัน และเรื่องสวัสดิการชุดฟอร์มพนักงานมากกว่าเรื่องอื่น

2.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors)

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากในทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

2.2.1 ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ งานที่ทำมีความอิสระ งานที่ทำมีความน่าสนใจ และงานที่ทำท้าทายความสามารถ และส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในทุกด้าน

2.2.2 ด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน และโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และส่วนใหญ่มีความพอใจไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในทุกเรื่อง

2.2.3 ด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และงานที่ทำสามารถตอบสนองต่อความสำเร็จในชีวิต และส่วนใหญ่มีความพอใจไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในทุกเรื่อง

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ โอกาสได้รับผิดชอบงานสูงมากขึ้น โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น และส่วนใหญ่มีความพอใจแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรร

รูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง และประเภทอื่นส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในเรื่องโอกาสได้รับผิดชอบงานสูงขึ้น ยกเว้นประเภทผ้าและไม้แปรรูป และประเภทเครื่องประดับ ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในเรื่องโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าเรื่องอื่น

2.2.5 ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การยอมรับยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน และการยอมรับยกย่องและชมเชยจากบริษัท และส่วนใหญ่มีความพอใจแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทอิเล็กทรอนิกส์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องประดับ และประเภทอื่น ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากในทุกเรื่อง ยกเว้นประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ เครื่องหนัง และประเภทผ้าและไม้แปรรูปที่ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อยในเรื่องการยอมรับยกย่องและชมเชยจากบริษัท

2.2.6 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจน้อย และส่วนใหญ่มีความพอใจแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม คือในประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง และประเภทผ้าและไม้แปรรูป ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย ยกเว้นประเภทอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องประดับ และประเภทอื่นที่ส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมาก

การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งได้แบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 หมวดหมู่ใหญ่ๆด้วยกันคือ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัย 10 ด้านดังนี้ ด้านนโยบาย การบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) ซึ่ง

เป็นปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งได้แก่ปัจจัย 6 ด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านตำแหน่งงาน และด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ส่วนความพอใจต่อยังปัจจัยจูงใจในการทำงานนั้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจต่อยังปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากเกือบทุกปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทน

จากการศึกษาเรื่องการย้ายงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต คิดเป็นร้อยละ 63.3 ซึ่งได้แก่ ค่าจ้างน้อย รายได้น้อย ไม่พอใจสวัสดิการที่ได้รับ งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย บริษัทไม่มั่นคง และไม่พอใจระบบการควบคุมดูแลของบริษัท เป็นต้น สำหรับสาเหตุจากปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ซึ่งได้แก่ ไม่มีความก้าวหน้า โอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานมากขึ้น ไม่มีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าความสำคัญและความพอใจต่อยังปัจจัยจูงใจในการทำงานตลอดจนสาเหตุการย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกับทฤษฎีของ Frederick Herzberg ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเป็นปัจจัยจูงใจที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

ถ้าในองค์กรใดขาดปัจจัยจุดที่รักษาสุขลักษณะจิตเหล่านี้ อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้และอาจนำไปสู่การย้ายงานในที่สุด ในขณะที่เดียวกันปัจจัยจุดที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจัดเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและให้พนักงานดำรงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

ข้อค้นพบ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ที่รักษาสุขลักษณะจิตและปัจจัยจุดที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากในทุกปัจจัย และมีความพอใจในระดับพอใจมากเกือบทุกปัจจัย ยกเว้น ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าตอบแทนซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ดังกล่าวที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากแต่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย โดยพบว่ามีความแตกต่างกันในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม ดังนี้

อุตสาหกรรมประเภทเครื่องหนัง

ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ที่รักษาสุขลักษณะจิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากแต่พบว่ามีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อยในปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชย และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อุตสาหกรรมประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์

ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ที่รักษาสุขลักษณะจิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากแต่พบว่ามีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อยในปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อุตสาหกรรมประเภทผ้าและไม้แปรรูป

ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ที่รักษาสุขลักษณะจิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากแต่พบว่ามีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อยในปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน

อุตสาหกรรมประเภทการเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร

ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยุงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากแต่พบว่ามีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอน้อยในปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อุตสาหกรรมประเภทเครื่องประดับ

ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยุงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากแต่พบว่ามีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอน้อยในปัจจัยด้านค่าตอบแทน

อุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมประเภทอื่น ได้แก่ อุตสาหกรรมโรงงานอัดแท่งถ่านหินและโรงงานติดตั้งระบบเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยุงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากและมีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอน้อยมากในปัจจัยทุกด้าน

นอกจากนี้จากการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรมในปัจจุบันุงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยพบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมาก และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรมในปัจจุบันุงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลสำเร็จในการทำงาน การยอมรับยกย่องและชมเชย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

สำหรับความพอใจต่อปัจจัยุงใจในการทำงานนั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจต่อปัจจัยุงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรมในปัจจุบันุงใจด้านต่างๆ ดังนี้ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจต่อปัจจัยุงใจในการทำงานแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรมในปัจจุบันุงใจด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน การยอมรับยกย่องและชมเชย และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกปัจจัยมีความสำคัญมาก โดยมีความพอใจในระดับต่างๆ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมีการปรับปรุงแก้ไขปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน

จัดเป็นปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตอันดีบแรกที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่เรื่องของค่าจ้างแรงงาน เงินโบนัสจากการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการและเงินช่วยเหลือต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ตามนโยบายของแต่ละบริษัท ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจต่อยังปัจจัยดังกล่าวที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมประเภทผ้าและไม้แปรรูป เครื่องหนัง ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร และประเภทเครื่องประดับ ดังนั้นผู้ประกอบการควรมีการจัดให้มีอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพโดยเฉพาะในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ทุกคนต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต หรือปรับปรุงให้ทัดเทียมกับผู้ประกอบการในแหล่งเดียวกัน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ซึ่งได้แก่นโยบายในเรื่องการขึ้นเงินเดือน นโยบายด้านสวัสดิการ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น นโยบายการบริหารและการควบคุม และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในอุตสาหกรรมบางประเภทมีความพอใจต่อยังปัจจัยดังกล่าวที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย ซึ่งได้แก่ อุตสาหกรรมประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง และ อุตสาหกรรมประเภทผ้าและไม้แปรรูป ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายการขึ้นเงินเดือนและนโยบายด้านสวัสดิการที่ชัดเจนและควรมีการควบคุมดูแลและปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ในส่วนของนโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นนั้นควรมีความชัดเจนของระบบการประเมินผลงาน โดยปรับปรุงให้มีความชัดเจนของระบบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งต้องมีความยุติธรรมไม่ลำเอียงหรืออคติต่อผู้ถูกประเมินหรือพนักงาน สำหรับในเรื่องนโยบายการบริหารและควบคุม นั้น ควรมีการทำความเข้าใจกับพนักงานในเรื่องกฎ ระเบียบ เงื่อนไข ตลอดจนวิธีปฏิบัติต่างๆ ตั้งแต่ก่อนพนักงานจะเริ่มเข้าทำงาน และมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกันหากมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องดังกล่าว เพื่อพนักงานจะได้มีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบ อันจะนำมาซึ่งความเข้าใจอันดีทั้งสองฝ่าย และในเรื่องนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ผู้ประกอบการควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะใน

แรงงานฝีมือซึ่งต้องอาศัยทักษะในการทำงานมากกว่าแรงงานทั่วไป ดังนั้นจึงควรมีการฝึกอบรมให้มีการพัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของพนักงานอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของบริษัทในที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ประกอบการควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงในเนื้อหาของงานให้มีคุณค่ายิ่งขึ้นและมีเป้าหมายที่แน่นอน เพื่อพนักงานจะได้ทราบถึงเป้าหมายความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนต่อไปในอนาคต โดยที่เมื่อผู้ประกอบการมีนโยบายและการบริหารที่ดีและยุติธรรม ประกอบกับมีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มคุณค่าของงานอย่างสม่ำเสมอแล้ว พนักงานย่อมจะเห็นช่องทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน

ซึ่งได้แก่ สภาพในโรงงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงงานโดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญจัดเป็นอันดับแรกของปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้งหมด ซึ่งพบว่าในอุตสาหกรรมประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ และอุตสาหกรรมประเภทเครื่องหนังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย ดังนั้นผู้ประกอบการก็ควรพิจารณาให้มีการปรับปรุงและแก้ไขอยู่เสมอ โดยเฉพาะในเรื่องของสภาพในโรงงาน เช่น ความสะอาด กลิ่น เสียง แสงสว่าง ระบบการระบายอากาศ และฝุ่นละออง เป็นต้น เนื่องจากอุตสาหกรรมบางประเภทอาจจะมีขั้นตอนในการผลิตบางขั้นตอนที่ต้องประสบกับสภาพดังกล่าว ดังนั้นผู้ประกอบการควรจะต้องให้มีระบบควบคุมที่รัดกุมและถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพของพนักงาน

ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชย

โดยเฉพาะในเรื่องของการยอมรับยกย่องและชมเชยจากบริษัทซึ่งพบว่าในบางอุตสาหกรรม เช่นอุตสาหกรรมประเภทเครื่องหนัง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย ผู้ประกอบการจึงควรปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น เช่นเมื่อพนักงานทำงานด้วยความซื่อสัตย์และขยันหมั่นเพียร ก็ควรมีการให้รางวัล การเลื่อนขั้น การกล่าวยกย่องชมเชย หรือการประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

สำหรับปัจจัยด้านอื่นซึ่งได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านตำแหน่งงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานนั้น แม้ว่าในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังคงมีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมาก แต่ก็ยังไม่มากที่สุด อีกทั้งพบว่ามีสำคัญในระดับสำคัญมากทุกปัจจัย ดังนั้นผู้ประกอบการก็ไม่ควรละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่างๆเหล่านี้ ควรให้ความสนใจโดยจัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่นฝ่ายบุคคล หรือฝ่ายบริหาร คอยติดตามดูแลอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจจะจัดให้มีการวัดความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่บริษัทจัดให้ว่าพนักงานมีความพอใจหรือไม่อย่างไร เพื่อนำข้อมูลมาทำงานปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน โดยควรปรับปรุงปัจจัยที่มีความสำคัญมากแต่พนักงานมีความพอใจน้อย นอกจากนี้ผู้ประกอบการควรจะรักษาและยกระดับปัจจัยที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อพนักงานจะได้เกิดความพอใจในระดับมากที่สุด เพื่อให้พนักงานดำรงอยู่ในองค์กรให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะทำได้

อย่างไรก็ดี ในการพิจารณาว่าจะปรับปรุงแก้ไขในด้านใดและอย่างไรนั้น ผู้ประกอบการควรพิจารณาถึงความเหมาะสมต่างๆ ด้วย เช่นในอุตสาหกรรมที่ต้องเกี่ยวข้องกับสารเคมีหรืออุตสาหกรรมที่อาจเกิดอันตรายจากขั้นตอนการผลิตบางขั้นตอนก็ควรจัดให้มีระบบการป้องกันอันตรายหรืออุปกรณ์ป้องกันภัยให้กับพนักงานเพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพของพนักงาน อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการควรมีการจัดปัจจัยจูงใจในการทำงานให้มีอย่างพอเพียงต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรสอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน หรือปรับปรุงให้ทัดเทียมกับผู้ประกอบการในแหล่งเดียวกันเพื่อลดหรือหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาการเข้า-ออกงานบ่อย ซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัทและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

บรรณานุกรม

หนังสือ

- นราศรี ไหวณิษฐกุลและชูศักดิ์ อุดมศรี . ระเบียบวิธีการวิจัยธุรกิจ . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537
- พยอม วงศ์สารศรี . การบริหารทรัพยากรมนุษย์ . กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2538
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล . ศิลปการบังคับบัญชา . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิวคัมแบ็ก พิมพ์ครั้งที่ 2, 2540

วารสาร

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี . แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด พ.ศ. 2540-2544 . กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเม็ดทรายพรินติ้ง, 2540

เอกสาร

- สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย . เอกสารเพื่อการประกอบการบรรยายสรุปการดำเนินงานของนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน . 2541
- สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ . เอกสารเผยแพร่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ . 2540

Books

- Davis Keith, Human Relations and Organizational Behavior, 4th ed., United States of America: McGraw-Hill , 1972
- Mondy Wayne R. and Noe III Robert M. , Human Resource Management, 5th ed., Massachusetts: Allyn and Bacon , 1993