

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่-คำเที่ยง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษานี้ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากพนักงานที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ ณ วันที่ 20- 30 สิงหาคม 2548 ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริ บิวชั่น ซิสเทม จำกัด (เทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ – คำเที่ยง) จำนวน 280 คน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 23-27 ปี สถานภาพ โสด การศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. หรือ เทียบเท่า มีภูมิลำเนาอยู่ใน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นพนักงานทั่วไปในฝ่ายปฏิบัติการ มีอายุการทำงานในบริษัทที่ทำ 3-5 ปี เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน 4,501-5,500 บาท มีรายได้อื่นๆ ต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่เลย ย้ายงาน โดยมีสาเหตุการย้ายงานจากบริษัทเดิม เนื่องจากค่าจ้างน้อย(เงินเดือนและรายได้อื่นๆ) และ เหตุผลที่เลือกทำงานในบริษัท เนื่องจากมีสวัสดิการดี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้าน ตำแหน่ง และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้าน สภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย

ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ บริษัทมีความมั่นคง

ด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากอันดับแรกคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก อันดับแรก คือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล

2.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางอันดับแรก คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางอันดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางอันดับแรก คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ

ส่วนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหา อันดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหา อันดับแรก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหา อันดับแรก คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหา อันดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหา อันดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหา อันดับแรก คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัทและมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหา อันดับแรก คือ บริษัทมีความมั่นคงมีชื่อเสียง

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหา อันดับแรก คือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหา อันดับแรก คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหา อันดับแรก คือ ค่าแรง/เงินเดือนที่ได้รับ/ค่าล่วงเวลา

3.2 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหา อันดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหาอันดับแรก คือ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหาอันดับแรก คือ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหาอันดับแรก คือ ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหาอันดับแรก คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่พบปัญหาอันดับแรก คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ การศึกษา และอายุงาน

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

4.1.1 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าด้านอื่น

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย

ด้านตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน และมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ อนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาระหว่างงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 และระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท

4.1.2 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คืองานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามการศึกษา

4.2.1 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามการศึกษา

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3, ม.6/ปวช. และปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง

ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 , ม.6/ปวช. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น

ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล

4.2.2 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 ม.6/ปวช. ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา /ปวส. และปริญญาตรี ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช., อนุปริญญา/ปวส., ปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช., อนุปริญญา/ปวส., ปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3, ม.6/ปวช., และปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 , ม.6/ปวช., และปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน, การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ

4.2.3 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามอายุงาน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1 - 2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 3 - 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน, การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาระหว่างงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานทุกช่วง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานทุกช่วง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี, 3-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี 3-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานทุกช่วง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล

4.2.4 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

จากการศึกษาพบว่าข้อมูลปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการ

ทำงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี 3-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน

ผู้มีอายุงานผู้มีอายุงาน 1-2 ปี อายุงาน 3-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

ผู้มีอายุงานผู้มีอายุงาน 1-2 ปี อายุงาน 3-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานผู้มีอายุงาน 1-2 ปี อายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 3-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน-ชัชวาลบุรีวิวัฒน์ ชิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาเชียงใหม่-คำเที่ยง ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผลการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอก-ชัยศิษย์นิวชั่น ซิสเต็ม จำกัด (เทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่-ลำพูน)

ด้านปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมใจ ชูติปาโร (2547) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ผลการศึกษาพบว่าให้ความสำคัญในระดับมาก ลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษากัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพอใจในระดับมาก ลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บิวตี้ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ลำดับแรก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านชีวิตส่วนตัว การที่ผลการศึกษาที่มีทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องเป็นส่วนใหญ่ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสุขลักษณะจิตที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ในโรงงานอุตสาหกรรมให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและตำแหน่งงาน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโครงการหลวงให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจเป็นผลมาจากวิธีการจูงใจของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน

ด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บิวตี้ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในระดับมาก อันดับแรก คือ ความสำเร็จในการทำงาน แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา

ของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน นิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ และผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพอใจในระดับมาก ลำดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ทำ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมใจ ชูติปาโร (2547) ที่ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยใน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ผลการศึกษาพบว่าให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ลำดับแรก คือ ความ ก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่ผลการศึกษามีทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้อง กันแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของกลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการ แต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายขององค์กรแต่ละแห่ง ส่งผลให้ พนักงานมีค่านิยมที่แตกต่างกัน

ข้อค้นพบ

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอก- ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเต็ม จำกัด : กรณีศึกษาของเทคโนโลยีโลดส์ สาขาเชียงใหม่-ลำพูน ในครั้งนี้ มีข้อ ค้นพบ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมมากที่สุดในระดับ มาก คือในด้านความมั่นคงในการทำงาน และพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมน้อยที่สุดในระดับ ปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่นในระดับมาก ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงาน โดยรวมให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานทุกปัจจัย ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน

เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงานใน ระดับมาก ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

สำหรับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงทุกระดับการศึกษาและทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและพบ ปัญหาในระดับมาก แสดงในตารางที่ 102- 109

ตารางที่ 102 เปรียบเทียบระดับความสำคัญสูงสุดและปัญหาอันดับแรกของปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	เปรียบเทียบระดับความสำคัญ และปัญหา	
	ระดับความสำคัญอันดับแรก	ปัญหาอันดับแรก
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ความชัดเจน ในการปฏิบัติตามนโยบาย	การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง
ด้านการบังคับบัญชา	ความชัดเจน ในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	ความชัดเจน ในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย และ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน
ด้านตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท และมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง
ด้านชีวิตส่วนตัว	มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน	ขนาดของอาคารที่ทำงาน	จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา

ตารางที่ 103 เปรียบเทียบระดับความสำคัญสูงสุดและปัญหาอันดับแรกของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	เปรียบเทียบระดับความสำคัญและปัญหา	
	ระดับความสำคัญอันดับแรก	ปัญหาอันดับแรก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน
ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	ความภาคภูมิใจในอาชีพ	มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ ในผลการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย
ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	ความเหมาะสมของปริมาณงาน

ตารางที่ 104 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญสูงสุดของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต
จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.79)	การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.65)
ด้านการบังคับบัญชา	ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (3.60)	ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (3.47)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.53)	การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.58)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.80)	ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.67)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (3.61)	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (3.20)
ด้านตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (3.75)	ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (3.65)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (4.08)	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (4.06)
ด้านชีวิตส่วนตัว	คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (3.86)	มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (3.88)
ด้านสภาพการทำงาน	ขนาดของอาคารที่ทำงาน (3.57)	ขนาดของอาคารที่ทำงาน (3.66) มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (3.66)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (3.69)	บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (3.75)

ตารางที่ 105 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญสูงสุดของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
จำแนกตามเพศ

ปัจจัยของใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การได้ใช้ความสามารถของคน ในการปฏิบัติงาน (3.59)	การได้ใช้ความสามารถของคน ในการปฏิบัติงาน (3.56)
ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และ ชมเชยจากผู้อื่น	ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.62)	ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.57)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.41)	มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.22)
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ ถนัด (3.54)	ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความ ต้องการ (3.37)
ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้า ที่การงาน	บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.28)	การกำหนดหลักเกณฑ์หรือ พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับ ตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (3.07)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความ ต้องการ (3.47)	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความ ต้องการ (3.34)

ตารางที่ 106 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญสูงสุดของปัจจัยเชิงใจที่รักษาสุขภาพจิต
จำแนกตามการศึกษา

ปัจจัยเชิงใจที่ รักษาสุขภาพจิต	การศึกษา			
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี
ด้านนโยบายและการ บริหารของบริษัท	การเขียนนโยบาย เป็นลายลักษณ์ อักษร (3.68)	การเขียนนโยบาย เป็นลายลักษณ์ อักษร (3.67)	การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติ ได้จริง (3.78)	การเขียนนโยบาย เป็นลายลักษณ์ อักษร (3.84)
ด้านการบังคับบัญชา	วิธีการรับฟังข้อคิด เห็นหรือข้อเสนอ แนะของผู้ใต้ บังคับบัญชา (3.45)	วิธีการรับฟังข้อคิด เห็นหรือข้อเสนอ แนะของผู้ใต้ บังคับบัญชา (3.59)	ความชัดเจนใน การสั่งงานหรือ มอบหมายงาน (3.63)	ความชัดเจนใน การสั่งงานหรือ มอบหมายงาน (3.64)
ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	การวางตนของผู้ บังคับบัญชาต่อผู้ ใต้บังคับบัญชา (3.43)	การวางตนของผู้ บังคับบัญชาต่อผู้ ใต้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือด้าน การปฏิบัติงาน (3.52)	การวางตนของผู้ บังคับบัญชาต่อผู้ ใต้บังคับบัญชา (3.63)	การติดต่อสื่อสาร จากผู้ใต้บังคับ บัญชา (3.66)
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (3.55) การช่วยเหลือใน การทำงานให้ สำเร็จตาม เป้าหมาย (3.55)	การช่วยเหลือใน การทำงานให้ สำเร็จตามเป้า หมาย (3.80)	ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (3.72)	ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (3.77)

ตารางที่ 106 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญสูงสุดของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต
จำแนกตามการศึกษา

(ต่อ)

ปัจจัยจูงใจที่ รักษาสุขภาพลักษณะจิต	การศึกษา			
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี
ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น	การช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้ สำเร็จตามนโยบาย (3.25)	การช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้ สำเร็จตามนโยบาย (3.50)	การช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้ สำเร็จตามนโยบาย (3.62)	การช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้ สำเร็จตามนโยบาย (3.27)
ด้านตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานมี ความสำคัญกับ บริษัท (3.38)	ตำแหน่งงานมี ความสำคัญกับ บริษัท (3.74)	ตำแหน่งงานมี ความสำคัญกับ บริษัท (3.78)	ตำแหน่งงานมี ความสำคัญกับ บริษัท (3.80)
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	บริษัทมีความมั่ง คั่ง มีชื่อเสียง (4.00)	บริษัทมีความมั่ง คั่ง มีชื่อเสียง (4.10)	บริษัทมีความมั่ง คั่ง มีชื่อเสียง (4.06)	บริษัทมีความมั่ง คั่ง มีชื่อเสียง (4.08)
ด้านชีวิตส่วนตัว	คนในครอบครัว เห็นด้วยและเข้าใจ ในการทำงาน (3.88)	คนในครอบครัว เห็นด้วยและเข้าใจ ในการทำงาน (3.92)	มีความผูกพันต่อที่ ทำงานจนรู้ตัวว่า เป็นส่วนหนึ่งของ การดำเนินชีวิต (3.82)	มีความผูกพันต่อที่ ทำงานจนรู้ตัวว่า เป็นส่วนหนึ่งของ การดำเนินชีวิต (3.83)
ด้านสภาพการทำงาน	ขนาดของอาคารที่ ทำงาน (3.48)	ขนาดของอาคารที่ ทำงาน (3.57)	แสงสว่างและการ ถ่ายเทอากาศ (3.71)	ขนาดของอาคารที่ ทำงาน (3.67) มีของใช้ที่จำเป็น ให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (3.67)
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	บริษัทมีสวัสดิการ ในการรักษา พยาบาล (3.78)	บริษัทมีสวัสดิการ ในการรักษา พยาบาล (3.68)	บริษัทมีสวัสดิการ ในการรักษา พยาบาล (3.76)	บริษัทมีสวัสดิการ ในการรักษา พยาบาล (3.67)

ตารางที่ 107 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญสูงสุดของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
จำแนกตามการศึกษา

ปัจจัยที่ กระตุ้นการทำงาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	การได้ใช้ความ สามารถของตนใน การปฏิบัติงาน (3.48)	การได้ใช้ความ สามารถของตนใน การปฏิบัติงาน (3.55)	การได้ใช้ความ สามารถของตนใน การปฏิบัติงาน (3.59)	การได้ใช้ความ สามารถของตนใน การปฏิบัติงาน (3.69)
ด้านการ ได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากผู้อื่น	ความมีเกียรติและ ศักดิ์ศรีในอาชีพ (3.50)	ความภาคภูมิใจใน อาชีพ (3.56)	ความภาคภูมิใจใน อาชีพ (3.71)	ความภาคภูมิใจใน อาชีพ (3.61)
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	มีโอกาสรับรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.08)	มีโอกาสรับรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.44)	มีโอกาสรับรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.37)	มีโอกาสรับรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.27)
ด้านลักษณะของงานที่ ทำ	ลักษณะงานที่ทำ อยู่ตรงกับความ ต้องการ (3.40)	ลักษณะงานที่ทำ อยู่ตรงกับความ ต้องการ (3.44)	งานที่ทำเป็นงานที่ ตรงกับความถนัด (3.53)	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ทำให้มี โอกาสใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ (3.41)
ด้าน โอกาสในการเจริญ เติบโตในหน้าที่การ งาน	บริษัทมีการ กำหนดคู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชด เจน (3.15)	บริษัทมีการ กำหนดคู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชด เจน (3.26)	บริษัทมีการ กำหนดคู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชด เจน (3.07)	บริษัทมีการ กำหนดคู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชด เจน (3.22)
ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	การมีส่วนร่วมรับ ผิดชอบในการ กำหนด และแนว ทางปฏิบัติงาน (3.33)	ระดับความรับผิด ชอบในงานที่ได้ รับมอบหมายเพียง พอกับความ ต้องการ (3.39)	ระดับความรับผิด ชอบในงานที่ได้ รับมอบหมายเพียง พอกับความ ต้องการ (3.43)	ระดับความรับผิด ชอบในงานที่ได้ รับมอบหมายเพียง พอกับความ ต้องการ (3.53)

ตารางที่ 108 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญสูงสุดของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต
จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจ ที่รักษาสุขลักษณะจิต	อายุงาน			
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
ด้านนโยบายและการ บริหารของบริษัท	ความชัดเจนใน การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ (3.74)	การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ ชอบสามารถปฏิบัติ ได้จริง (3.82)	การเขียนนโยบาย เป็นลายลักษณ์ อักษร (3.70)	การเขียนนโยบาย เป็นลายลักษณ์ อักษร (3.81)
ด้านการบังคับบัญชา	ความชัดเจนใน การสั่งงานหรือ มอบหมายงาน (3.82)	ความชัดเจนใน การสั่งงานหรือ มอบหมายงาน (3.65) การรับฟังข้อคิด เห็นหรือข้อเสนอ แนะของผู้ใต้ บังคับบัญชา (3.65)	ความชัดเจนใน การสั่งงานหรือ มอบหมายงาน (3.25) วิธีการรับฟังข้อ คิดเห็นหรือข้อ เสนอแนะของผู้ใต้ บังคับบัญชา (3.25)	ความชัดเจนใน การสั่งงานหรือ มอบหมายงาน (3.56)
ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือด้าน การปฏิบัติงาน (3.69)	การติดต่อสื่อสาร จากผู้ใต้บังคับ บัญชา (3.65)	การวางคนของผู้ บังคับบัญชาต่อผู้ ใต้บังคับบัญชา (3.47)	การติดต่อสื่อสาร จากผู้ใต้บังคับ บัญชา (3.52)
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (3.95)	การช่วยเหลือใน การทำงานให้ สำเร็จตามเป้า หมาย (3.89)	ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (3.47)	การช่วยเหลือใน การทำงานให้ สำเร็จตามเป้า หมาย (3.81) การปรึกษาหารือ ระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหา ระหว่างงาน (3.81)

ตารางที่ 108 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญสูงสุดของปัจจัยของใจที่รักษาสุขภาพจิต
จำแนกตามอายุงาน

(ต่อ)

ปัจจัยของใจ ที่รักษาสุขภาพจิต	อายุงาน			
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น	การช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้ สำเร็จตามนโยบาย (3.58)	การช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้ สำเร็จตามนโยบาย (3.69)	การช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้ สำเร็จตามนโยบาย (3.14)	การปรึกษาหารือ ระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการ ทำงาน (3.56)
ด้านตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานมี ความสำคัญกับ บริษัท (3.68)	ตำแหน่งงานมี ความสำคัญกับ บริษัท (3.77)	ตำแหน่งงานมี ความสำคัญกับ บริษัท (3.73)	ตำแหน่งงานมี ความสำคัญกับ บริษัท (3.56)
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	บริษัทมีความมั่น คง มีชื่อเสียง (4.07)	บริษัทมีความมั่น คง มีชื่อเสียง (4.07)	บริษัทมีความมั่น คง มีชื่อเสียง (4.05)	บริษัทมีความมั่น คง มีชื่อเสียง (4.15)
ด้านชีวิตส่วนตัว	คนในครอบครัว เห็นด้วยและเข้าใจ ในการทำงาน (3.93)	มีความผูกพันต่อที่ ทำงานจนรู้ตัวว่า เป็นส่วนหนึ่งของ การดำเนินชีวิต (3.94)	มีความผูกพันต่อที่ ทำงานจนรู้ตัวว่า เป็นส่วนหนึ่งของ การดำเนินชีวิต (3.83)	มีความผูกพันต่อที่ ทำงานจนรู้ตัวว่า เป็นส่วนหนึ่งของ การดำเนินชีวิต (3.89)
ด้านสภาพการทำงาน	ขนาดของอาคารที่ ทำงาน (3.73)	แสงสว่างและการ ถ่ายเทอากาศ (3.64)	มีของใช้ที่จำเป็น ให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (3.62)	แสงสว่างและการ ถ่ายเทอากาศ (3.67)
ด้านค่าตอบแทนและส วัสดิการ	บริษัทมีสวัสดิการ ในการรักษา พยาบาล (3.74)	บริษัทมีสวัสดิการ ในการรักษา พยาบาล (3.65)	บริษัทมีสวัสดิการ ในการรักษา พยาบาล (3.75)	บริษัทมีสวัสดิการ ในการรักษา พยาบาล (3.67)

ตารางที่ 109 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญสูงสุดของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่ กระตุ้นการทำงาน	อายุงาน			
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	การได้ใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงาน (3.59)	การได้ใช้ความ สามารถของคนใน การปฏิบัติงาน (3.61)	การได้ใช้ความ สามารถของคนใน การปฏิบัติงาน (3.57)	การได้ใช้ความ สามารถของคนใน การปฏิบัติงาน (3.52)
ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากผู้อื่น	ความมีเกียรติและ ศักดิ์ศรีในอาชีพ (3.66)	ความภาคภูมิใจใน อาชีพ (3.64)	ความภาคภูมิใจใน อาชีพ (3.55)	ความภาคภูมิใจใน อาชีพ (3.56)
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	มีโอกาสรับรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.78)	มีโอกาสรับรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.37)	มีโอกาสรับรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.00)	มีโอกาสได้เข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ใน งานที่รับผิดชอบ (3.11) มีโอกาสรับรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.11)
ด้านลักษณะของงานที่ ทำ	ลักษณะงานที่ทำ อยู่ตรงกับความ ต้องการ (3.51)	ลักษณะงานที่ทำ อยู่ตรงกับความ ต้องการ (3.48) งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ทำให้มี โอกาสใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ (3.48) งานที่ทำ เป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด (3.48)	งานที่ทำเป็นงานที่ ตรงกับความถนัด (3.47)	งานที่ทำเป็นงานที่ ตรงกับความถนัด (3.37)

ตารางที่ 109 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญสูงสุดของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
จำแนกตามอายุงาน

(ต่อ)

ปัจจัยที่ กระตุ้นการทำงาน	อายุงาน			
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
ด้านโอกาสในการเจริญ เติบโตในหน้าที่การ งาน	บริษัทมีการ กำหนดคู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.41)	หลักเกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่งจะมี ความยุติธรรมและ เป็นไปตามหลัก คุณธรรม (3.43)	บริษัทมีการ กำหนดคู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.02) การกำหนดหลัก เกณฑ์หรือ พิจารณาตัวบุคคล ให้ได้รับตำแหน่ง สูงขึ้นได้คำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กร เป็นหลัก (3.02)	บริษัทมีการ กำหนดคู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.70)
ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	ระดับความรับผิดชอบ ในงานที่ได้ รับมอบหมายเพียง พอกับความ ต้องการ (3.45) การได้รับมอบ หมายงานพิเศษที่ สำคัญ (3.45)	ระดับความรับผิดชอบ ในงานที่ได้ รับมอบหมายเพียง พอกับความ ต้องการ (3.46) การได้รับความ เชื่อถือและไว้วาง ใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้อง ถูกควบคุมอย่าง ใกล้ชิด (3.46)	ระดับความรับผิดชอบ ในงานที่ได้ รับมอบหมายเพียง พอกับความ ต้องการ (3.41)	ความเหมาะสม ของปริมาณงาน (3.48)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทศบาลโก่โลดัส สาขาเชียงใหม่-คำเที่ยง จะเห็นได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านสุขลักษณะจิตในระดับมาก และยังพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเพียงระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งจากทฤษฎีของเฮิร์ชเชอริกที่กล่าวไว้ว่า เมื่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยด้านสุขลักษณะจิตอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ยอมรับได้ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อปัจจัย 2 กลุ่มอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือสูงกว่าก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำได้โดยให้ความสำคัญต่อด้านการรักษาสุขลักษณะจิต เพราะจะเป็นเรื่องที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย และทอดถอนใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตเป็นเหมือนอนามัยที่คอยบำรุงรักษา ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรปรับปรุงปัจจัยด้านสุขลักษณะจิตด้านนี้ให้ครบถ้วน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน โดยผู้ศึกษาได้จัดลำดับตามความสำคัญตามปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นอันดับแรก บริษัทจึงควรปรับปรุงงานการเขียนนโยบายให้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยชี้แจงให้พนักงานถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีปัญหาในอันดับแรก ตลอดจนความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานแล้วผู้บังคับบัญชาเป็นเพียงส่วนหนึ่งของพนักงาน ซึ่งจะต้องคอยกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของบริษัท หากพนักงานได้รับรู้นโยบายของทางบริษัท แม้เพียงบางส่วนก็จะทำให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลตามความต้องการได้ จึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ

1.2 ด้านการบังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงานเป็นอันดับแรก และพบว่ามีปัญหาเป็นอันดับแรก ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีการการสั่งงานให้ชัดเจน และมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือและรับฟังปัญหาหรือการพิจารณาผลการทำงานของพนักงานด้วยความยุติธรรม เพื่อลดการทอดถอนใจในการทำงาน

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านกรวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพบว่ามีปัญหาเป็นอันดับแรก บริษัทจึงควรเสริมสร้างให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ สร้างความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ตั้งงานให้ชัดเจนและใช้คำสั่งเป็นลักษณะการขอความร่วมมือ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ หัวหน้างานควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานทั้งในด้านการทำงานและความประพฤติที่ดี

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และพบปัญหาด้านการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย เป็นอันดับแรก แสดงว่าพนักงานในบริษัทยังรู้จักมีความสนิทสนม และเป็นกันเองน้อย จึงทำให้ไม่มีการช่วยเหลือกันทำงาน บริษัทจึงควรสร้างกิจกรรมที่ทำให้พนักงานมีความรู้จักรักกันมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ร่วมกันทำงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากขึ้น

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์เพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขภาพจิตด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นในระดับมาก ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญระดับปานกลาง และพบปัญหาด้านการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายและการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานเป็นอันดับแรก ดังนั้น บริษัทจึงควรจัดให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกันโดยทั่วไปให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม และสร้างความเป็นกันเองของพนักงานในแต่ละแผนก เน้นการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยไม่จำกัดเพศ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในระดับเพื่อนร่วมงาน และมองเห็นว่าการปฏิบัติงานในแต่ละแผนกสามารถช่วยเหลือ หรือเอื้อประโยชน์ต่อกันเพื่อความสำเร็จของงาน

1.6 ด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท และพบปัญหาตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน บริษัทจึงควรสร้างความมั่นใจในการทำงานตามตำแหน่งงาน และให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถ ด้วยความเป็นเอกภาพ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในกรอบอำนาจหน้าที่ ไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียหรือเสียหายต่อบริษัท

1.7 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงมีชื่อเสียงของบริษัท และพบปัญหาความมั่นคงมีชื่อเสียงของบริษัท เป็นอันดับแรก ทำให้มองเห็นว่าพนักงานอาจไม่มีความมั่นใจในการทำงานแม้ว่าบริษัทจะมี

ความมั่นคงมีชื่อเสียง รู้สึกว่าการทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคงน้อย บริษัทจึงควรปรับปรุงระบบการเข้า-ออกจากรางานของพนักงาน โดยมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.8 ด้านชีวิตส่วนตัว จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านมีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต และพบปัญหาความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เป็นอันดับแรก การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการทำงาน และรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งที่บริษัทควรมีการดำเนินการ หากพนักงานรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต จะทำให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานเป็นอย่างมาก

1.9 ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านขนาดของอาคารที่ทำงาน และพบปัญหาด้านจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นอันดับแรก อย่างไรก็ตามหากบริษัท พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจพนักงานจนรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต หรือมีความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้พนักงานปรับสภาพการทำงานและมีความสุขอยู่กับงานอย่างไม่รู้จักรเหน็ดเหนื่อย

1.10 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสวัสดิการในการรักษาพยาบาล และพบปัญหาด้านค่าแรง/เงินเดือนที่ได้รับ/ค่าล่วงเวลา เป็นอันดับแรก ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตอันดีอันดับแรกที่จะส่งผลกระทบต่อตรงต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการและเงินช่วยเหลือต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ บริษัทควรจัดให้ได้อย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพ โดยเฉพาะในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ทุกคนต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต

2. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้าน การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญระดับปานกลาง และพบปัญหาการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก บริษัทจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามความเหมาะสม มอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลโดยไม่จำกัดเพศ ในปริมาณงานที่เหมาะสมและมีการประเมินผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และมีโอกาสได้รับผลตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน

2.2 ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในอาชีพ และพบปัญหาด้านมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นบริษัทควรปรับปรุงให้ดีขึ้น เมื่อพนักงานทำงานด้วยความซื่อสัตย์และขยันหมั่นเพียร ก็ควรมีการให้รางวัล การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง และกล่าวยกย่องชมเชยหรือการประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และพบปัญหาด้านมีโอกาสดูแลและดูงาน ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท จึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาดูงาน และรับรู้สภาพความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และการผันเปลี่ยนทางเศรษฐกิจพัฒนาอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

2.4 ด้านลักษณะของงานที่ทำ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการและพบปัญหาความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย ในการรับพนักงานเข้าทำงาน นั้นบริษัทได้มีการพิจารณาความรู้ความสามารถเป็นอันดับแรก ส่วนความต้องการของพนักงานเป็นเพียงส่วนที่เกิดจากความรู้สึก บริษัทจึงควรมีการชี้แจงและโน้มน้าวให้พนักงานคำนึงถึงการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว หรือมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อเรียนรู้งานใหม่ในแต่ละแผนกและลดความซ้ำซากในการทำงาน และเป็นการพิจารณาความสามารถของพนักงาน เพื่อจัดคนให้ตรงกับงานต่อไป

2.5 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและพบปัญหาปัจจัยด้านบริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน เป็นอันดับแรก การก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นส่วนหนึ่งที่พนักงานมีความต้องการ เมื่อมีการปฏิบัติงาน และใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถแล้ว ย่อมมีความต้องการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ดังนั้น บริษัทจึงควรพิจารณาบุคลากรภายในให้มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดการปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

2.6 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้าน ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ และพบปัญหาด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน ดังนั้น บริษัทควรมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำ ปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละแผนก เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้พนักงานทำโดยการพิจารณาตามความเหมาะสม