

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) โดยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานี้คือแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

ระเบียบวิธีการศึกษา มีขอบเขตการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) โดยปัจจัยจูงใจที่ศึกษาเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ผู้ศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำรายวันและรายเดือน จำนวน 109 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 350 คน ทำการค้นคว้าข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ ฐานข้อมูลและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.4 มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.4 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 59.6 รายได้ต่อเดือน 8,001 – 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.4 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีและ 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.1 เท่ากัน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 62.4 อยู่ในตำแหน่งพนักงานและเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 88.1 และสังกัดฝ่ายปฏิบัติงานโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 73.4 นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงานมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 67.0 โดยมีสาเหตุจากการไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลงาน และหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน มากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยพิจารณาตามทฤษฎีสอง ปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.52	มาก	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.48	ปานกลาง	4
ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.59	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.66	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.27	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจ	3.50	มาก	
ปัจจัยสุขอนามัย			
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.34	ปานกลาง	4
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.41	ปานกลาง	3
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.74	มาก	1
ด้านสภาพการทำงาน	2.81	ปานกลาง	7
ด้านรายได้ และสวัสดิการ	2.98	ปานกลาง	6
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.28	ปานกลาง	5
ด้านตำแหน่งงาน	3.64	มาก	2
ค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขอนามัย	3.31	ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	ปานกลาง	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยเชิงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) แยกสรุปตามปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงใจ

จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงใจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) โดยเห็นด้วยกับปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.66) มีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับมากในเรื่องการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และเห็นด้วยระดับปานกลางเรื่องความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีอายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไป และเป็นพนักงานประเภทรายวันเห็นด้วยระดับปานกลาง

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับมากในเรื่องหัวหน้างานมีความไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงานยอมรับและมีความไว้วางใจในการทำงาน และเห็นด้วยระดับปานกลางเรื่องการได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนอื่นในด้านการปฏิบัติงาน การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี และการได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้าเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป และเป็นพนักงานประเภทรายเดือนเห็นด้วยระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับมากในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ภาคภูมิใจ งานที่ทำมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ งานที่ทำเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และเห็นด้วยระดับปานกลางเรื่องความเป็นอิสระในการทำงาน ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี และเป็นพนักงานประเภทรายวันเห็นด้วยระดับปานกลาง

4. ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับมากในเรื่องการมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ความชัดเจนในขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย และรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และเห็นด้วยระดับปานกลางเรื่องการมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานประเภทรายวันเห็นด้วยระดับปานกลาง

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับมากในเรื่องการได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากงาน และเห็นด้วยระดับปานกลางเรื่องการมีโอกาสเข้าอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ และการมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ทุกอายุการทำงาน และทุกประเภทพนักงาน เห็นด้วยกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยสุขอนามัย

จากผลการศึกษานี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) โดยเห็นด้วยกับปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.74) มีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

1. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารของบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับปานกลางในเรื่องบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ การมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึงและมีความชัดเจนในการปฏิบัติ บริษัทและแผนกมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม บริษัทจัดฟังก์ชันการเป็น ฝ่าย/แผนกอย่างเหมาะสม บริษัทจัดทรัพยากร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมืออุปกรณ์ วัสดุคิบ เทคนิคความรู้เพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง และการประสานงานระหว่างแผนกเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารของบริษัทในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีเห็นด้วยระดับมาก

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับมากในเรื่องหัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงานได้ หัวหน้ามีความสามารถในการตัดสินใจถูกต้องและเวลาที่เหมาะสม และเห็นด้วยระดับปานกลางเรื่องหัวหน้าให้ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน หัวหน้ามีความรอบรู้ แก้ไขปัญหา และปรับปรุงงานได้ หัวหน้ากระจายงาน ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม หัวหน้าสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้ความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน หัวหน้าสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ

อื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ หัวหน้าสั่งงาน หรือมอบหมายงานอย่างชัดเจน และหัวหน้ารับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของลูกน้อง ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-30 ปี และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีเห็นด้วยระดับมาก

3. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับมากในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน บรรยากาศการทำงานร่วมกันภายในแผนก หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหา และส่วนตัว หัวหน้าแสดงความจริงใจและเป็นกันเอง และการวางตัวของหัวหน้า กิริยา ท่าทางการพูด ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไป และเป็นพนักงานประเภทรายวันเห็นด้วยระดับปานกลาง

4. ด้านสภาพการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.81) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับปานกลางในเรื่องจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันเหมาะสม เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบเพียงพอ และเหมาะสมต่อการทำงาน สภาพการทำงานมีความปลอดภัย สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน เหมาะสมต่อการทำงาน และสถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ทุกอายุการทำงาน และทุกประเภทพนักงาน เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง

5. ด้านรายได้และสวัสดิการ

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.98) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับปานกลางในเรื่องการจัดค่าเช่าที่พักผ่อน ภาษีประจำปี และงานเลี้ยงปีใหม่ รายได้/ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ รายได้/ค่าจ้าง เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ การแจกชุดฟอร์มทำงาน อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เช่น รองเท้าเซฟตี้ ถุงมือ หน้ากาก ฯ และการมอบรางวัลประจำปี เช่น จำนวนวัน ขาด ลา มาสาย, ครบรอบ 5 – 10 ปี เป็นต้น เงินช่วยเหลือพิเศษ เช่น งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ เช่น การอบรมสัมมนา สันทนาการพักผ่อนประจำปี และเงินโบนัสประจำปี ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ทุกอายุการทำงาน และทุกประเภทพนักงาน เห็นด้วยกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการในระดับปานกลาง

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับปานกลางในเรื่องความมั่นคงของบริษัท เช่น ทรัพย์สินของบริษัท และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ทุกอายุการทำงาน และทุกประเภทพนักงาน เห็นด้วยกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง

7. ด้านตำแหน่งงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยด้านตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับมากในเรื่องเพื่อนและคนรู้จักใกล้ชิดยอมรับในอาชีพหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ครอบครัวยอมรับในอาชีพหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และสังคมทั่วไปยอมรับในอาชีพหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านตำแหน่งงานในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานประเภทรายวันเห็นด้วยระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 109 คน ตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาที่พบในการทำงาน จำนวน 15 คน พบ 21 ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 19.26 โดยพบปัญหาเรื่องสวัสดิการสำหรับพนักงานน้อย การสั่งงานไม่เป็นไปตามสายงานบังคับบัญชา เกิดความสับสน และทำงานซ้ำซ้อน ปริมาณงานที่ได้รับไม่เหมาะสมกับผลตอบแทน บรรยากาศในการทำงาน เรื่องฝุ่นละออง สารเคมี การอบรมให้ความรู้แก่พนักงานมีน้อย การมอบหมายงานไม่ตรงกับหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.83 เท่ากัน รองลงมาคือ การรักษาพยาบาลมีน้อย เช่น ยา สถานที่พยาบาล ฐาน้ำดื่มไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน การจ่ายเงินเดือนไม่ตรงตามกำหนด การตอบคำถามของหัวหน้างานเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานไม่ชัดเจน ทำให้สับสน ความสะอาดของโรงงานการผลิต การจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานไม่เป็นระเบียบ เรียบร้อย การเบิก – จ่ายวัสดุดิบซ้ำ มาตรการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน ในการใช้คำพูดที่ไม่สุภาพ หรือกิริยาที่ไม่ควรแสดงออก และพนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 0.92 เท่ากัน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 109 คน ตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 9 คน เสนอ 11 ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 10.08 ดังนี้ การฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับการใช้และการบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ควรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติให้ชัดเจน ควรปรับปรุงเรื่องการรักษาพยาบาล และควรเพิ่มเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 1.83 เท่ากัน รองลงมาเป็นเรื่องควรเพิ่มพนักงานทำความสะอาดพิจารณาจ่ายเงินโบนัสทุกปี และควรพิจารณาการปรับปรุงอัตรารายได้ค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 0.92 เท่ากัน

ตารางที่ 32 แสดงระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน 10 อันดับแรก

ปัจจัยย่อย	ปัจจัยรอง	ปัจจัยหลัก	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
การมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	ความรับผิดชอบ	จูงใจ	3.92	มาก	1
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเพื่อทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	สุขอนามัย	3.84	มาก	2
เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง	ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	สุขอนามัย	3.79	มาก	3
เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	สุขอนามัย	3.78	มาก	4
ความชัดเจนในขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	ความรับผิดชอบ	จูงใจ	3.77	มาก	5
บรรยากาศการทำงานร่วมกันภายในแผนก	ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	สุขอนามัย	3.76	มาก	6
การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน	ความสำเร็จในการทำงาน	จูงใจ	3.71	มาก	7
หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหาทางานและส่วนตัว	ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	สุขอนามัย	3.71	มาก	7
งานที่ทำเป็นงานที่ภาคภูมิใจ	ลักษณะของงานที่น่าสนใจ	จูงใจ	3.68	มาก	8
งานที่มีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำหายความสามารถ	ลักษณะของงานที่น่าสนใจ	จูงใจ	3.67	มาก	9
เพื่อนและคนรู้จักใกล้ชิดยอมรับในอาชีพหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	ตำแหน่งงาน	สุขอนามัย	3.66	มาก	10

จากตารางที่ 32 พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน 3 อันดับแรกที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเรื่องการมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง

ตารางที่ 33 แสดงระดับความคิดเห็นสูงสุดของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามอายุ อาชีพการทำงาน และประเภทพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยสุขอนามัย
อายุต่ำกว่า 26 ปี	ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.54)	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)
อายุ 26-30 ปี	ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.71)	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75)
อายุ 31 ปีขึ้นไป	ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.75)	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)
อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี	ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.71)	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90)
อายุการทำงาน 1-3 ปี	ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.59)	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)
อายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไป	ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.70)	ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)
พนักงานรายวัน	ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.49)	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)
พนักงานรายเดือน	ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.77)	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

จากตารางที่ 33 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี อายุ 26-30 ปี มีอายุการทำงาน 1-3 ปี อายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไป และเป็นพนักงานประเภทรายเดือนเห็นด้วยมากที่สุด ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจเป็นปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานประเภทรายวันเห็นด้วยมากที่สุด และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจและด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปและอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีเห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ทุกประเภทพนักงาน มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 1-3 ปีเห็นด้วยมากที่สุด และปัจจัยสุขอนามัยด้านตำแหน่งงานเป็นปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไปเห็นด้วยมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Two-Factors Theory of Motivation) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท คุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และตำแหน่งงาน สามารถนำมาอภิปรายผลตามทฤษฎีสองปัจจัย โดยจากการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 2 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจพบว่าพนักงานเห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจโดยรวมระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าพนักงานเห็นด้วยในระดับมาก โดยเห็นด้วยกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานมากที่สุด และเห็นดีกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับชนกฤต วัฒนากุล (2551) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัด

สมุทรปราการ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับกึ่งกาจณู์ ปรางอุคม (2549) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าพนักงานเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับหัวหน้างานมีความไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติมากที่สุด และเห็นด้วยกับการได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้าเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับชนกฤต วัฒนากุล (2551) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับกวี แยมกธิบ (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาสาธาชิ (1995) จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับ ปานกลาง

ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ พบว่าพนักงานเห็นด้วยระดับมาก โดยเห็นด้วยกับงานที่ทำเป็นงานที่ภาคภูมิใจมากที่สุด และเห็นด้วยกับความเป็นอิสระในการทำงานน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับชนกฤต วัฒนากุล (2551) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับกึ่งกาจณู์ ปรางอุคม (2549) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานเห็นด้วยระดับมาก โดยเห็นด้วยกับการมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายมากที่สุด และเห็นด้วยกับการมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงานน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับชนกฤต วัฒนากุล (2551) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับกึ่งกาจณู์ ปรางอุคม (2549) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับการได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากงานมากที่สุด และเห็นด้วยกับการมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับชนกฤต วัฒนากุล (2551) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล

จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับกวี แยมกลีบ (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ (1995) จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง และกิงกาจัญ ปรางอุดม (2549) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

2. ปัจจัยสุขอนามัยพบว่าพนักงานเห็นด้วยกับปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท พบว่าพนักงานเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถมากที่สุด และเห็นด้วยการประสานงานระหว่างแผนกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับกวี แยมกลีบ (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ (1995) จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านการนโยบายการบริหารของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับกิงกาจัญ ปรางอุดม (2549) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านการนโยบายการบริหารของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าพนักงานเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับหัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงานได้มากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวหน้ารับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของลูกน้องน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับกวี แยมกลีบ (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ (1995) จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับกิงกาจัญ ปรางอุดม (2549) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานเห็นด้วยระดับมาก โดยเห็นด้วยกับเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด และเห็นด้วยการวางตัวของหัวหน้า กิริยา ท่าทาง การพูดน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับธนกฤต วัฒนากุล (2551) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้า

บางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าพนักงานเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันเหมาะสมมากที่สุด และเห็นด้วยกับสถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับชนกฤต วัฒนากุล (2551) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ กวี เข้มกลีบ (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ (1995) จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และกึ่งกลาง ประอุดม (2549) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าพนักงานเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับการจัดค่าเช่าที่พักให้พนักงานมากที่สุด และเห็นด้วยกับเงินโบนัสประจำปีน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับชนกฤต วัฒนากุล (2551) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ กวี เข้มกลีบ (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ (1995) จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับความมั่นคงของบริษัท เช่น ทรัพย์สินของบริษัทมากที่สุด และเห็นด้วยกับความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่น้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับ กวี เข้มกลีบ (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ (1995) จำกัด ที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับกึ่งกลาง ประอุดม (2549) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานเห็นด้วยระดับมาก โดยเห็นด้วยกับเพื่อนและคนรู้จักใกล้ชิดยอมรับในอาชีพหน้าที่การงานที่ปฏิบัติมากที่สุด และเห็นด้วยกับครอบครัวยอมรับในอาชีพหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และสังคมทั่วไปยอมรับในอาชีพหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ น้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับชนกฤต วัฒนากุล (2551) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ

พนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการโน้มน้าวบุคคลให้เข้าทำงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้นักงนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ และยังสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ เพราะหากขาดปัจจัยสุขอนามัย ทำให้นักงนทำงานด้วยความจำเ็น ไม่มีความรู้สึกพึงพอใจต่องาน เป็นการทำงานด้วยความไม่เต็มใจ และจากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) ยังไม่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างเพียงพอ

ข้อค้นพบ

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) เห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดเอกวัตร (1994) ในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมากกว่าปัจจัยสุขอนามัยซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) เห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 ซึ่งค่าเฉลี่ยดังกล่าวเป็นเกณฑ์ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระดับมาก = 3.50-4.49) แสดงว่าปัจจัยจูงใจที่พนักงานได้รับยังไม่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างสมบูรณ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับปานกลาง

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) เห็นด้วยกับปัจจัยสุขอนามัยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับมาก ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับปานกลาง แสดงว่าปัจจัยสุขอนามัยที่พนักงานได้รับยังไม่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้

4. ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน 3 อันดับแรกที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) เห็นด้วยมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในเรื่องการมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ส่วนอันดับที่ 2 และ 3 เป็นปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง ตามลำดับ

5. ปัจจัยจูงใจของห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) เห็นด้วยน้อยที่สุดในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งได้แก่ การให้โอกาสโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน และการได้รับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยดังกล่าวน้อยกว่าปัจจัยจูงใจอื่นๆ

6. ปัจจัยสุขอนามัยที่ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) เห็นด้วยน้อยที่สุดในด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย สวยงาม การจัดสภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน ให้เหมาะสม และการจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ได้แก่ เงินโบนัสประจำปี การจัดอบรมสัมมนา การพักผ่อนประจำปี ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ การจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย และการมอบรางวัลประจำปีให้พนักงาน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยดังกล่าวน้อยกว่าปัจจัยสุขอนามัยอื่นๆ

7. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) ทุกช่วงอายุเห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-30 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจในการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-30 ปี และอายุ 31 ปีขึ้นไป เห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยสุขอนามัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุเห็นด้วยระดับปานกลาง

8. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) ที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี และอายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไปเห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจในการทำงานมากกว่าช่วงอายุการทำงานอื่น เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี และอายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไปเห็นด้วยกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อย

กว่า 1 ปีเห็นด้วยกับปัจจัยจิตใจในระดับมาก ส่วนปัจจัยสุขอนามัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานเห็นด้วยระดับปานกลาง

9. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) ที่เป็นพนักงานประเภทรายเดือนเห็นด้วยกับปัจจัยจิตใจในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) ในระดับมาก ในขณะที่พนักงานประเภทรายวันเห็นด้วยกับปัจจัยจิตใจในการทำงานในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานประเภทรายเดือนเห็นด้วยกับปัจจัยจิตใจในการทำงานมากกว่าพนักงานประเภทรายวัน เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานประเภทรายวันเห็นด้วยกับปัจจัยจิตใจในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานประเภทรายเดือนเห็นด้วยกับปัจจัยจิตใจในระดับมาก ส่วนปัจจัยสุขอนามัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งรายวันและรายเดือนเห็นด้วยระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยจิตใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยมีปัจจัยจิตใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงและเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงานและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นเพียงสิ่งที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจเป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เนื่องจากหากไม่มีให้หรือมีให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ของบริษัทด้วยเช่นกัน การจูงใจเป็นพลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ต้องการด้วยความเต็มใจภายใต้การมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน

ทั้งนี้ บริษัทควรตระหนักและให้ความสำคัญกับพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นอย่างมาก เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยจิตใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอนุมานได้ว่าปัจจัยจิตใจในการทำงานยังไม่สามารถส่งผลโดยรวมต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้ หรือยังไม่มีปัจจัยด้านใดที่สามารถดึงดูดให้พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรได้นาน ดังนั้นหากองค์กรสามารถปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ ให้มีระดับมากขึ้นได้ จะส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลาอันส่งผลให้องค์กรสามารถลดอัตราการเข้าออกของพนักงานได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อผู้บริหารได้ทำการปรับปรุงหรือแก้ไขปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานต่อไป ซึ่งสามารถพิจารณารายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 34 แสดงข้อเสนอแนะจากการศึกษา

หัวข้อที่เสนอแนะ	ปัจจุบัน	ควรปรับปรุง
<p>ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน</p>	<p>ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับปานกลางกับปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงานเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา โดยให้อิสระในการทำงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การจัดแข่งขันการปรับปรุงคุณภาพการทำงานและมอบรางวัลให้กับหน่วยงานที่เสนอแผนงาน และผลการปรับปรุงคุณภาพการทำงานที่ดีที่สุด - บริษัทควรกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อาจใช้รางวัลหรือเงินพิเศษเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย - การสื่อสารให้พนักงานเห็นความสำคัญของงานและความสำเร็จขององค์กร รวมถึงการทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ
<p>ปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</p>	<p>ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับปานกลางกับปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือเรื่องการได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลปฏิบัติงานดี และได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในด้านการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัทควรสร้างวัฒนธรรมการยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอในทุกระดับ เพื่อให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีได้รับความน่าเชื่อถือและการยอมรับมากขึ้น มีความรู้สึกที่ผลงานที่ทำมีคุณค่าต่อบริษัท ทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้นและเป็นการกระตุ้นผู้ที่ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยให้พยายามสร้างผลการทำงานที่ดี

ตารางที่ 34 แสดงข้อเสนอแนะจากการศึกษา (ต่อ)

หัวข้อที่เสนอแนะ	ปัจจุบัน	ควรปรับปรุง
ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ต่อ)		<p>เพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชยในโอกาสต่อไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริษัทควรจัดกิจกรรมการประกาศยกย่องชมเชยผลการทำงานและมอบรางวัลพิเศษให้พนักงานที่ตั้งใจทำงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	<p>ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยจุดใจด้านอื่นๆ เช่น การให้โอกาสโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน และการได้รับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัทควรจัดทำแผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความชัดเจน แจ่มแจ้งให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานร่วมกับองค์กรและเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน - มีการประเมินผลการทำงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามหลักคุณธรรมโดยการกำหนดหัวข้อการประเมินที่ชัดเจน ชี้แจงแนวทางและหลักเกณฑ์การประเมินให้กับพนักงานเข้าใจ มีการประเมินผลงานอย่างอิสระปราศจากอคติ และชี้แจงผลการประเมินให้กับพนักงานทราบ รวมถึงแนะนำแนวทางการทำงานที่จะทำให้การประเมินผลงานครั้งต่อไปดีขึ้น - บริษัทควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น มีความมั่นใจในการ

ตารางที่ 34 แสดงข้อเสนอแนะจากการศึกษา (ต่อ)

หัวข้อที่เสนอแนะ	ปัจจุบัน	ควรปรับปรุง
ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ต่อ)		ทำงานและลดความผิดพลาด รวมถึงการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อบริษัท
ปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับปานกลางกับปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัทควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึงและมีความชัดเจนในการปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดระเบียบข้อบังคับ คู่มือการทำงาน และขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีแนวทางในการทำงานที่ถูกต้องตามทิศทางที่บริษัทกำหนด - ควรมีนโยบายจัดหาทรัพยากรทั้งในด้านบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรในการทำงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ - มีการจัดผังโครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสม จัดสรรกำลังคนอย่างเพียงพอ ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงาน	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงานน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยสุขอนามัยด้านอื่นๆ ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม การจัดสภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อนให้เหมาะสม และการจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัทควรปรับปรุงสภาพการทำงานภายในโรงงานการผลิตให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก การจัดเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ง่ายต่อการใช้งาน - ควรจัดให้มีพื้นที่ในส่วนที่เป็นเขตควบคุมในด้านสารเคมี เพื่อป้องกันอันตรายจากสารพิษฟุ้ง

ตารางที่ 34 แสดงข้อเสนอแนะจากการศึกษา (ต่อ)

หัวข้อที่เสนอแนะ	ปัจจุบัน	ควรปรับปรุง
	<p>โดยทุกช่วงอายุ ทุกช่วงอายุการทำงาน ทุกประเภทพนักงานเห็นด้วยกับปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงานระดับปานกลาง</p>	<p>กระจายในอากาศภายในโรงงาน และพื้นที่ใกล้เคียง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย เช่น มีถังดับเพลิงอย่างเพียงพอ มีสัญญาณเตือนภัย และมีการซ้อมการหนีภัยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน
<p>ปัจจัยสุขอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ</p>	<p>ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ทุกช่วงอายุการทำงาน ทุกประเภทพนักงานเห็นด้วยกับปัจจัยสุขอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการระดับปานกลาง เช่น เงินโบนัสประจำปี การจัดอบรมสัมมนา การพักผ่อนประจำปี ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ การจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย และการมอบรางวัลประจำปีให้พนักงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารควรพิจารณาระดับขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ - มีการให้รางวัลตามผลสำเร็จของงาน เพื่อตอบสนองความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน เช่น การให้เงินโบนัส การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น - จัดกิจกรรมนอกสถานที่ให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วม เช่น การสัมมนา การพักผ่อนประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคีกลมเกลียวกันระหว่างพนักงานทุกคนและผู้บริหาร ส่งผลให้การทำงานระหว่างฝ่ายหรือการประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - บริษัทควรปรับปรุงด้านสวัสดิการต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้นโดยการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน เช่น สวัสดิการเรื่องเงินช่วยเหลือพิเศษ การจัดสรรน้ำดื่มให้เพียงพอ ค่ารักษาพยาบาล

ตารางที่ 34 แสดงข้อเสนอแนะจากการศึกษา (ต่อ)

หัวข้อที่เสนอแนะ	ปัจจุบัน	ควรปรับปรุง
		<ul style="list-style-type: none"> - จัดชุดอุปกรณ์และเครื่องมือ ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้เพียงพอ และอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน เสมอ เช่น รองเท้าเซฟตี้ แวนตา หมวกเซฟตี้ ผ้าปิดจมูก เป็นต้น

ทั้งนี้ การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้บริษัทประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ของบริษัทด้วยเช่นกัน การจูงใจเป็นพลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ต้องการด้วยความเต็มใจภายใต้การมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน

ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานเสมือนพนักงานนั้นเป็นผู้ให้ทุนความรู้แก่บริษัท ซึ่งมีค่าเท่ากับเงินทุนของผู้ถือหุ้น เนื่องจากความรู้ถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของบริษัท จึงเห็นได้ว่าพนักงานกับบริษัทอยู่ในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนของกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ของศาสตราจารย์ปีเตอร์ ดรักเกอร์ ซึ่งมองการบริหารว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับคนเป็นสิ่งที่ทำให้ความสามารถของคนมารวมกันให้เกิดผลงานทำให้เกิดประสิทธิภาพจากจุดแข็งและไร้จุดอ่อน จัดการปรับความแตกต่างและหลอมสร้างเป็นวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรเพื่อสามารถทำงานร่วมกันอย่างสงบและมีประสิทธิภาพ เป็นการจัดการเพื่อผูกมัดคนในองค์กรไว้กับเป้าหมายเดียวกันและทำงานเพื่อภารกิจ (Mission) ที่ชัดเจนร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่เพิ่มพูนความสามารถ ศักยภาพของคนในองค์กรและตัวองค์กรเองเพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น (Aimanun, 2551: ออนไลน์)