

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

###### 1.1 ข้อมูลส่วนตัว

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.23 มีอายุระหว่าง 29-36 ปี ร้อยละ 43.59 ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.77 มีอายุการทำงานระหว่าง 4-9 ปี ร้อยละ 38.46 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 52.56 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 62.18

###### 1.2 ข้อมูลองค์กรที่ทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 52.56 สัญชาติของโรงงานเป็นญี่ปุ่น ร้อยละ 69.23 ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ ระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 66.03

##### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

###### 2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

###### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมาก

###### ด้านการได้รับการยอมรับ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.20 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลาง

ด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 โดยปัจจัยย่อยในด้านงานที่สามารถเพิ่มพูนทักษะและความรู้ความสามารถมีความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยย่อยในด้านโอกาสในการเรียนต่อ คุงาน ฝึกอบรมมีความสำคัญในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 โดยปัจจัยย่อยในด้านความเหมาะสมของปริมาณงานมีความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยอื่นๆมีความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55 โดยปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก ส่วนปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง

## 2.2 ปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

ปัจจัยนามัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยนามัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยนามัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยนามัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยนามัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยนามัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยนามัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

#### ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

#### ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 โดยปัจจัยย่อยในด้านเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี สวัสดิการด้านการเดินทาง เช่นรถรับส่ง ค่าน้ำมัน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต สวัสดิการด้านเงินสะสม ประกันสังคม และการให้สิทธิลาป่วย ลาศึกษาต่อ มีความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่นๆมีความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก ส่วนปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง

**ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ**

**3.1 ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ**

#### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

#### ด้านการได้รับการยอมรับ

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

#### ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

#### ด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านลักษณะงานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

#### ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

#### ด้านความรับผิดชอบ

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

**3.2 ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ**

#### ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

#### ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

#### ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

#### ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 โดยปัจจัยย่อยด้านไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ พบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนด้านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานพบปัญหาในระดับน้อย

#### ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

#### ด้านตำแหน่งงาน

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

#### ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

#### ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

#### ด้านสภาพการทำงาน

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

#### ด้านค่าตอบแทน

ปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

#### สรุปการให้ความสำคัญและระดับปัญหาของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยปัจจัยในด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากเช่นกัน และระดับปัญหาที่พบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยปัจจัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และระดับปัญหาที่พบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยย่อยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลการให้ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลอายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงาน

#### 4.1 ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

##### ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ให้มีความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และอายุงานในช่วง 4-9 ปี ให้มีความสำคัญระดับปานกลางเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้มีความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ให้มีความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยให้มีความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงานให้มีความสำคัญในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 4-9 ปี ให้มีความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยให้มีความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงานให้มีความสำคัญในระดับมาก และผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้มีความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยให้มีความสำคัญในระดับมากทุกหัวข้อเช่นกัน

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และมีอายุงานในช่วง 4-9 ปี ให้มีความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยให้มีความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานเกินกว่า 9 ปี ให้มีความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยให้มีความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และอายุงานช่วง 4-9 ปี ให้มีความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยให้มีความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้มีความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยหัวข้อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้มีความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนหัวข้อการเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากผลปฏิบัติงานให้มีความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำให้มีความสำคัญในระดับมากทุกช่วงอายุงาน โดยรายละเอียดของปัจจัยให้มีความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นงานที่ทำมีความเป็นอิสระ ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี ให้มีความสำคัญในระดับปานกลาง



ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงาน 4-9 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยด้านโอกาสในการเรียนต่อ ฐาน ฝึกอบรมให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนงานที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และอายุงานในช่วง 4-9 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปีให้ความสำคัญหัวข้อความเหมาะสมของปริมาณงานในระดับมาก และผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ให้ความสำคัญหัวข้อโอกาสในการร่วมตัดสินใจในงานที่สำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกด้าน ให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

#### ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในระดับมากทุกช่วงอายุงาน โดยผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อายุงานในช่วง 4-9 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทุกช่วงอายุการทำงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยหัวข้อภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท และขนาดของบริษัทให้ความสำคัญระดับปานกลาง ส่วนหัวข้อผลประกอบการของบริษัทมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพมีความสำคัญในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยในด้านค่าตอบแทนผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม สวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปีและการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อ ให้ความสำคัญในระดับ

ปานกลาง ส่วนผู้ที่มีอายุงาน 4-9 ปีและผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในปัจจัยด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยในทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี สวัสดิการด้านการเดินทาง เช่น รถรับส่ง ค่าน้ำมัน สวัสดิการด้านเงินสะสมประกันสังคมและการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อให้ความสำคัญในระดับมาก

แต่ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยหัวข้อสวัสดิการเงินช่วยเหลือด้านอาหาร และสวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง คลอดบุตร ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4ปีให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุงาน 4-9 ปี และมากกว่า 9 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนหัวข้อการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อ ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ซึ่งหัวข้อค่าตอบแทนในเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต สวัสดิการด้านรูปแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกู่ยืม และสวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกช่วงอายุงาน

#### ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาในระดับปานกลางทุกช่วงอายุการทำงาน โดยผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 อายุงานในช่วง 4-9 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74

ปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ พบปัญหาในระดับปานกลางทุกช่วงอายุงาน โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9ปี พบปัญหาในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้องานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา พบปัญหาในระดับน้อย

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4ปีและอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยทุกหัวข้อพบในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับมากเช่นกัน

### ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ที่มีอายุงานช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ส่วนช่วงอายุงานอื่นพบปัญหาในระดับน้อย โดยผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทพบปัญหาในระดับปานกลางทุกช่วงอายุการทำงาน โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และอายุงานมากกว่า 9ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9ปี พบปัญหาในระดับน้อย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปีและอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4ปีและอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4ปีและอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปีและอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท และขนาดของบริษัท ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อขนาดของบริษัทพบปัญหาในระดับน้อย

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว พบปัญหาในระดับน้อยทุกช่วงอายุการทำงาน โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ดี เช่น สภาพสังคม การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4ปี และอายุงานช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ดี เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศ เป็นต้น ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี พบปัญหาในระดับน้อย ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน พบปัญหาในระดับปานกลางทุกช่วงอายุการทำงาน โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

#### 4.2 ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

##### ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนผู้ที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.88 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานทุกช่วงรายได้ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001-25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดย่อยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อการยอมรับ ยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ

ในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001-25,000 บาทให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดย่อยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาทให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยหัวข้อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน แต่หัวข้อการเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากผลปฏิบัติงานให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำให้ความสำคัญในระดับมากทุกช่วงรายได้ โดยรายละเอียดของปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นงานที่ทำมีความเป็นอิสระ ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001-25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้มากกว่า 25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อโอกาสในการเรียนต่อ คุณาน ฝึกอบรม ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีรายได้ในช่วง 15,001-25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยด้านโอกาสในการเรียนต่อ คุณาน ฝึกอบรมให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนงานที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้อยู่ในช่วง 15,000 – 25,001 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ยกเว้นหัวข้อความเหมาะสมของปริมาณงานให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

#### **ระดับความสำคัญของปัจจัยจุดที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน**

ปัจจัยจุดที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.69 บาท ผู้ที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.95 และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.84 บาท

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพในการทำงาน ทุกช่วงรายได้ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้น

ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท หัวข้อการชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีรายได้ในช่วง 15,001-25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยในทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยในด้านค่าตอบแทนผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถรับส่ง ค่าน้ำมันและการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อ ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท และรายได้มากกว่า 25,000 บาท ให้ความสำคัญมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยย่อยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นผู้ที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท หัวข้อสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกั๊ยม ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท หัวข้อสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าอาหาร สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆเช่น งานศพ งานแต่ง คลอดบุตร สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกั๊ยม และสวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

#### ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ พบปัญหาในระดับปานกลาง ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000บาท มีค่าเฉลี่ย 2.86 ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001-25,000บาท มีค่าเฉลี่ย 3.13 และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 มีค่าเฉลี่ย 2.81

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความรับผิดชอบ ทุกช่วงรายได้พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยย่อยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หัวข้อการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้พิจารณาจากผลปฏิบัติงาน ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001 – 25,000 บาท พบปัญหาในระดับมาก และด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้องานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมาก ผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท พบปัญหาในระดับน้อย

### ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ พบปัญหาในระดับปานกลาง ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.48 ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.79 และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.52

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านค่าตอบแทน ทุกช่วงรายได้พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท พบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีรายได้ในช่วง 15,001-25,000 บาท พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงในการทำงาน หัวข้อขนาดของบริษัท พบปัญหาในระดับน้อย

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวและด้านสภาพการทำงาน ทุกช่วงรายได้พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน หัวข้อสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ดี เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศ เป็นต้น ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท พบปัญหาในระดับปานกลาง

### 4.3 ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

#### ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และระดับบริหารให้ความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 และ 3.98 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อมีโอกาสตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวเอง และงานที่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จของชีวิต ผู้ที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งในระดับหัวหน้างานและระดับบริหารพบปัญหาในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ทุกตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นหัวข้องานที่ทำมีความเป็นอิสระ ระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ทุกตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยในทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับมาก ยกเว้นหัวข้อโอกาสในการเรียนต่อ ฐานฝึกอบรม ผู้ที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ยกเว้นหัวข้อโอกาสในการรับผิดชอบงานที่ท้าทายขึ้น ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งในระดับหัวหน้างานและระดับบริหารให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อมีความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

#### ระดับความสำคัญของปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับมาก โดยตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 และระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.92

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ทุกตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับมากทุกตำแหน่งงาน โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ผู้ที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยในทุกหัวข้อให้ความสำคัญระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถรับส่ง ค่าน้ำมันและการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อให้ความสำคัญในระดับมาก และผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับมากในหัวข้อสวัสดิการเงินช่วยเหลือ



อื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง คลอดบุตรและสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิตให้ความสำคัญในระดับมาก และผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานให้ความสำคัญระดับมากในหัวข้อสวัสดิการด้านเงินสะสมประกันสังคมและการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อ ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งในระดับบริหารให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นหัวข้อสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าอาหาร สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง คลอดบุตร สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมและสวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

#### ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาซึ่งเกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งในระดับปานกลาง โดยตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 2.88 ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.05 และระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.87

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ ทุกตำแหน่งงานพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้องานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา ผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการพบปัญหาในระดับน้อย

#### ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาซึ่งเกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งในระดับปานกลาง โดยตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 2.53 ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 2.64 และระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.59

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและด้านค่าตอบแทนทุกตำแหน่งงานพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทน ผู้ที่มีตำแหน่งระดับบริหารพบปัญหาในหัวข้อสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน และสวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม ในระดับน้อย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีตำแหน่ง

ระดับหัวหน้างานและระดับบริหารพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน โดยระดับบริหารพบปัญหาในหัวข้อไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานและระดับบริหารพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน โดยระดับบริหารพบปัญหาในหัวข้อไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในระดับน้อย

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยหัวข้อเป็นงานที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมและเป็นงานที่ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีพบปัญหาในระดับน้อย

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ทุกตำแหน่งงานพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อผลประโยชน์ของบริษัทมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพ ผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานพบปัญหาในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ทุกตำแหน่งงานพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบในระดับน้อยเช่นกัน

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งในระดับบริหารพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยหัวข้อสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ดี เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศ เป็นต้น พบปัญหาในระดับปานกลาง แต่หัวข้อไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม พบปัญหาในระดับน้อย

## อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดरिक เฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งได้แบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยในด้านความสำเร็จในการทำงานพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเส็งลิสซิ่ง และสอดคล้องกับกชกร ท่งสี (2551) ศึกษาถึงศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ดริสเซนแอร์คราฟท์อินทีเรียลตีเอ็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยในด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความรับผิดชอบพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับบุษบงก์ ภู่อักัด (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลิโอ ฟูดส์ จำกัด และสอดคล้องกับปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเส็งลิสซิ่ง จำกัด และสอดคล้องกับกชกร ท่งสี (2551) ศึกษาถึงศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ดริสเซนแอร์คราฟท์อินทีเรียลตีเอ็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด และสอดคล้องกับทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชชิ่ง จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน

ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับมาก ซึ่งพบว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

กับบุษบงศ์ ภู่อัจฉริยะ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทีโอ พูลส์ จำกัด และไม่สอดคล้องกับปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิ่มซี่เส็งลิสซิ่ง จำกัด และไม่สอดคล้องกับกชกร ท่งสี (2551) ศึกษาถึงศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเช่นแอร์กราฟท์อินทีเรียลตีเอ็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด และไม่สอดคล้องกับทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชชิ่ง จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล พนักงาน บัญชีของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับบุษบงศ์ ภู่อัจฉริยะ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทีโอ พูลส์ จำกัด ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พนักงานบัญชีของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับบุษบงศ์ ภู่อัจฉริยะ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทีโอ พูลส์ จำกัด และสอดคล้องกับปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิ่มซี่เส็งลิสซิ่ง จำกัด ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานบัญชีของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับบุษบงศ์ ภู่อัจฉริยะ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทีโอ พูลส์ จำกัด และสอดคล้องกับปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิ่มซี่เส็งลิสซิ่ง จำกัด และสอดคล้องกับกชกร ท่งสี (2551) ศึกษาถึงศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเช่นแอร์กราฟท์อินทีเรียลตีเอ็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด และสอดคล้องกับทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชชิ่ง จำกัด ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานบัญชีของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับบุษบงศ์ ภู่อัจฉริยะ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทีโอ พูลส์ จำกัด และสอดคล้องกับปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิ่มซี่เส็งลิสซิ่ง จำกัด และสอดคล้อง

กัณฑ์วรรณ อัมพิตักย์ (2552) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชิง จำกัด ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ด้านตำแหน่งงาน พนักงานบัญชีของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับกัณฑ์วรรณ อัมพิตักย์ (2552) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชิง จำกัด ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานบัญชีของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับบุญบงค์ ภู่อำกัด (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโอ ฟุตส์ จำกัด และสอดคล้องกับปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเส็งลิสซิ่ง จำกัด และสอดคล้องกับกชกร ท่งสี่ (2551) ศึกษาถึงศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเช่นแอร์คราฟท์อินทีเรียซีสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ด้านชีวิตส่วนตัว พนักงานบัญชีของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับบุญบงค์ ภู่อำกัด (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโอ ฟุตส์ จำกัด และสอดคล้องกับกัณฑ์วรรณ อัมพิตักย์ (2552) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชิง จำกัด ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ด้านสภาพการทำงาน พนักงานบัญชีของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ด้านค่าตอบแทน พนักงานบัญชีของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญในระดับปานกลาง สอดคล้องกับบุญบงค์ ภู่อำกัด (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโอ ฟุตส์ จำกัด และสอดคล้องกับปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเส็งลิสซิ่ง จำกัด และสอดคล้องกับกชกร ท่งสี่ (2551) ศึกษาถึงศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเช่นแอร์คราฟท์อินทีเรียซีสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด และสอดคล้องกับกัณฑ์วรรณ อัมพิตักย์ (2552) ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชิง จำกัด ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานบัญชีของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในระดับมาก ทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้คนกระตือรือร้นที่จะทำงาน และพยายามทำงานนั้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และให้ความสำคัญต่อปัจจัยขอยามัย หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานบัญชีต้องอาศัยปัจจัยจูงใจทั้ง 2 ปัจจัยประกอบกันเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม

### ข้อค้นพบ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีข้อค้นพบ ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1.ด้านการได้รับการยอมรับ พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยพบในกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ แต่ในกลุ่มดังกล่าวพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในด้านนี้ในระดับมาก

2.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก ซึ่งในกลุ่มดังกล่าวเป็นพนักงานที่มีอายุ 29-36 ปี และทำงานในระดับปฏิบัติการ

3.ด้านค่าตอบแทน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่พบว่าปัจจัยย่อยด้านเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี สวัสดิการด้านค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต สวัสดิการเงินสะสมประกันสังคมและสิทธิในการลา พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก

4.ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ทำงานในระดับปฏิบัติการ และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

5.พนักงานในกลุ่มอายุงาน 4-9 ปี พบปัญหาในระดับมากในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งกลุ่มอายุงานดังกล่าว โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุ 29-36 ปี มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

6.ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลพบปัญหาในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และผู้ที่มีรายได้อยู่ในช่วง 15,001-25,000 บาท ซึ่งมีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน พบปัญหาในด้านลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานไม่เหมาะสม และหัวหน้างานไม่มีความยุติธรรม ในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานพบปัญหาในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และผู้ที่มีรายได้อยู่ในช่วง 15,001-25,000 บาท ซึ่งมีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างานพบปัญหาในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในระดับสำคัญมาก ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานที่ทำให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะทำงาน พยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และสกดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจได้ ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมปัจจัยที่พนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมได้ให้ความสำคัญในระดับมาก และลดปัญหาที่พนักงานพบในระดับมาก ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ปัจจัยเชิงจิต	ข้อค้นพบ/ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการใช้ความรู้ และความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มอบหมายงานที่ท้าทายให้พนักงาน โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทน</li> <li>- เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองในงานที่มีความสำคัญในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถ เช่น พนักงานระดับรองผู้จัดการมีอำนาจในการอนุมัติจ่ายเงินสดย่อยในวงเงินที่กำหนดได้</li> </ul>

ปัจจัยจูงใจ	ข้อค้นพบ/ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>2.ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต</p>	<p>พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ซึ่งการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ จะทำให้พนักงานสามารถทำงานและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/คน</li> <li>- จัดให้มีการอบรมภายในองค์กร โดยสำรวจหัวข้อการอบรม ให้สอดคล้องกับความต้องการหรือจากปัญหาที่พนักงานประสบอยู่ และจัดทำปฏิทินการอบรมประจำปี</li> <li>- จัดสื่อการเรียนรู้ในที่ทำงาน เช่น วารสารที่มีเกร็ดความรู้ทางด้านบัญชี และด้านภาษี มีอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้หาข้อมูลออนไลน์</li> <li>- สนับสนุนให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ทางการศึกษา โดยสามารถลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</li> </ul>
<p>3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>	<p>พนักงานที่เข้าทำงานในช่วงระยะเวลา4-9 ปี อายุ 29ปี-36 ปี มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทซึ่งเป็นกลุ่มที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ พบปัญหาในด้านการปรับตำแหน่งในสาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มตำแหน่งงานในส่วนของ การปฏิบัติงาน ตามระดับความรู้ความสามารถ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานปรับตำแหน่งได้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงาน</li> </ul>



ปัจจัยจูงใจ	ข้อค้นพบ/ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
	<p>บริหารในระดับมาก ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานที่ทำงานมาแล้วในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งมีทักษะและประสบการณ์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของบริษัท รู้สึกขาดแรงจูงใจในการทำงาน อาจจะลาออกเพื่อหาความก้าวหน้าในบริษัทอื่นได้</p>	<p>งาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแสวงหาความรู้ใหม่ๆมากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปรับตำแหน่ง ประเมินผลจาก ผลปฏิบัติงานที่มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน หรืออ้างอิงจากผลการสอบที่จัดโดยสถาบันต่างๆ</li> </ul>
<p>4.ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล</p>	<p>ปัญหาในเรื่องลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานไม่เหมาะสม และหัวหน้างานไม่มีความยุติธรรม ซึ่งพบปัญหาในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยมากในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และมีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดอบรมให้แก่หัวหน้างานในเรื่อง ภาวะผู้นำ และวิธีบริหารความขัดแย้ง</li> <li>- กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เช่น กำหนดวันทำงานจะต้องเสร็จไว้อย่างชัดเจน</li> <li>- ผู้บริหารควรชี้แจงเหตุผลหากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่างๆ เช่นการลดโบนัส การยกเลิกการจัดงานเลี้ยงประจำปี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบ เพื่อลดปัญหาการเข้าใจผิด ลดความรู้สึกต่อต้านซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกขาดแรงจูงใจในการทำงาน</li> </ul>

### ข้อจำกัดในการศึกษา

1. ประชากรในการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 176 คน แต่ได้รับข้อมูลตอบกลับจำนวน 156 คน คิดเป็น 88.64% ซึ่งประชากรที่ไม่ได้รับการตอบกลับจำนวน 20 คน ประกอบด้วยประชากรที่ทำงานในบริษัทที่มีผู้ลงทุนสัญชาติไทย 4คน เกาหลี 1คน อเมริกัน 5คน สวิสเซอร์แลนด์ 2คน ดัทช์ 1คน และได้วัน 2คน

2. ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานบัญชี ซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ ผลการศึกษาจึงไม่สามารถเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาเฉพาะเจาะจงของแต่ละบริษัท และศึกษาภาพรวมในทุกตำแหน่งงาน

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป

ผู้ศึกษาควรศึกษาในเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมแห่งอื่น เช่น อุตสาหกรรมแหลมฉบัง อุตสาหกรรมมาตาพุด อุตสาหกรรมนวนคร เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับปัจจัยจูงใจของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ