

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน

ผู้เขียน นางสาว น้าฝน วิภูสันติ

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เจริญประเสริฐ ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรพิน สันติธีรากุล กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามพนักงานฝ่ายผลิต ในส่วนของ Gold Division บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวน 152 ราย และนำมาประมวลผลโดยใช้ สถิติ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย ดังนี้คือ ให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำ

ส่วนการให้ความสำคัญต่อปัจจัยอื่นมั้ย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย ดังนี้คือ ให้ความสำคัญระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับน้อยต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

สำหรับระดับปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีปัญหากับปัจจัยย่อย ดังนี้คือ มีปัญหาในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีปัญหากับปัจจัยย่อย ดังนี้คือ มีปัญหาในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และมีปัญหาในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านตำแหน่งงาน

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. The elephant is surrounded by a circular border containing the text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964". On either side of the elephant, there is a decorative floral or sunburst-like symbol.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Motivation Factors of Line Operators at Abbeycrest (Thailand)
Company Limited in Lamphun Province

Author Miss Numphone Vipoosunti

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Assoc. Prof. Dr. Nittaya Jariangprasert Chairperson

Asst. Prof. Orapin Santidhirakul Member

ABSTRACT

This independent study aimed to study motivating factors of line operators at Abbeycrest (Thailand) Limited in Lamphun province using the Herzberg's Two-Factor Theory. The data were collected from questionnaires of 152 Abbeycrest operators in Gold Division. The data were analyzed by using statistical analysis; frequency, percentage and mean. The results were as follows:

The respondents scored the importance to moderate level on the motivation factors and all the sub-items of advancement, possibility of growth, achievement, responsibility, recognition and work itself.

As for the hygiene factors, the respondents scored the importance to moderate level by scoring the sub-items of working conditions and compensations to high level, scoring the sub-items of supervision, interpersonal relations with boss, interpersonal relations with peers, company policy and administration, interpersonal relations with subordinates, personal life and job security to moderate level and scoring the sub-item of status to low level.

Concerning the dissatisfaction, the respondents scored the dissatisfaction with the motivation factors to a moderate level and scored all the sub-items of advancement, possibility of growth, achievement, responsibility, recognition and work itself to moderate level. As for the hygiene factors, the respondents scored the dissatisfaction to moderate level by scoring the sub-items of working conditions, compensations, supervision, interpersonal relations with boss, and

company policy and administration to moderate level and scoring the sub-items of interpersonal relations with peers, job security, interpersonal relations with subordinates, personal life and status to a low level.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved