

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ในบริษัทลานนาโปรดักส์ จำกัด

ผู้เขียน

นางปภาณิน มณียศ

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร.ศักดิ์เกษม ระมิงค์วงศ์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทลานนาโปรดักส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานที่พนักงานให้ความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในบริษัทลานนาโปรดักส์ จำกัด โดยการสุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวน 172 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-45 ปี มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงาน คือ พนักงานปฏิบัติงานรายวัน ส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายงานมาก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท ส่วนพนักงานที่เคยย้ายงาน สาเหตุเนื่องมาจากค่าแรงน้อย และที่เลือกมาทำงานกับบริษัทนี้คือ สถานที่ทำงานใกล้บ้านนั่นเอง

เมื่อพิจารณาตามแนวความคิดและทฤษฎีการจูงใจของเฟรดเคอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมมาก โดยให้ความสำคัญจากมากไปน้อยตามลำดับดังนี้ อันดับหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับในความสามารถ และยกย่องนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน ตามลำดับ และพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในบริษัทลานนาโปรดักส์ จำกัด โดยรวมปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับหนึ่งคือ

ด้านชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับในความสามารถ และยกย่องนับถือ และด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ตามลำดับ

นอกจากนี้พบว่า ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านที่พนักงานให้ความสำคัญพบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และด้านค่าตอบแทน : เงินเดือน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่พนักงานให้ความสำคัญในแต่ละด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์กัน

นอกจากนี้ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่ต่างกันจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันและมีความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ดังนั้นในการจูงใจให้พนักงานบริษัทลานนาโปรดักส์ จำกัด ให้รักงาน รักองค์กรและลดการลาออกของพนักงาน ผู้บริหารต้องพิจารณาให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่พนักงานให้ความสำคัญและยังต้องคำนึงถึงปัจจัยจูงใจที่พนักงานมีความพึงใจ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องรักษาไว้ซึ่งปัจจัยจูงใจที่เป็นจุดเด่นของบริษัทที่พนักงานมีความพึงใจมากกว่าความสำคัญ เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านสภาพการทำงาน นอกจากนี้ต้องพิจารณาแก้ปัญหาปัจจัยจูงใจที่พนักงานให้ความสำคัญมากกว่าความพึงพอใจ ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านการยอมรับในความสามารถ และยกย่องนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงใจมากขึ้นแล้วส่งผลให้อยากทำงานในบริษัทมากขึ้น นอกจากนี้ต้องพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านซึ่งหากพบว่ามีความสัมพันธ์กัน เมื่อมีการกระตุ้น หรือจูงใจก็จะมีผลต่อปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน

Independent Study Title	Analysis of Employee Motivation Factors in Lanna Products Co., Ltd.
Author	Mrs. Paphanin Maneeyod
Degree	Master of Science (Industrial Management)
Independent Study Advisor	Lect. Dr. Sakgsem Ramingwong

ABSTRACT

The independent study is the analysis of employee motivation factor in Lanna Products co., Ltd. The main research is to study about the important motivation factor and satisfactory of worker, who work for Lanna Products Co., Ltd. 172 from 229 employee were chosen by randomization method of Taro Yamane, which 0.05 statistic significant is considered, to answer the questionnaire. All questionnaires were answered from female between 36-45 years old and they had work experience more than 6 years as daily worker. Most of them have never changed their work place (Lanna Products Co., Ltd.), and worker that moved from other place comes to Lanna Products because of a better salary. Moreover, the reason that they chose Lanna Products Co., Ltd. is because Lanna Products Co., Ltd. closes to their home.

When the Frederick Herzberg's theory was considered, my results suggest that staff give their priority to total motivation factor in high level, which the most important of total motivation factor is interpersonal relation with peer, the second important is personal life and the less insignificant is advancement. The satisfactory of total motivation factor was given the priority as middle satisfactory level, which the most satisfactory in this factor is personal life, interpersonal relations with supervisor as the second and the less satisfactory is personal growth.

In addition, the correlation between position and motivation factor was found that the position was related to advancement and salary compensation. In addition, the correlation between motivation factor and satisfactory of motivation factor was found that most of them has significant by statistic correlation.

When the hypothesis was test, it is found that the motivation factor and the satisfactory of motivation factor were given different result in different gender.

My results suggest that worker in Lanna Products Co., Ltd. has the satisfactory of motivation factor more than the motivation factor, such as achievement, interpersonal relations with supervisor, personal life and working condition, which it is the strongest point of the company. On the other hand, motivation factor has more important than the satisfactory of motivation factor, such as work itself, responsibility, advancement, personal growth, recognition, company policy, interpersonal relation with peers, job security, status and pay, which are concerned factors that should be improved. Moreover, the satisfactory of total motivation factor should be considered

in all factors, especially the factor that relate to the motivation factor and between the factors in the satisfactory of total motivation factor. If all factors are considered and improved, workers will satisfaction and royalty to their company.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved