

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ชื่อผู้เขียน นางสาวกัญญาภรณ์ ศรีสุข

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ อาจารย์นิตยา วัฒนคุณ ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารารัตน์ บุญเฉลียว กรรมการ
อาจารย์นันทนา คำนวน กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจำนวน 325 คนจากโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด 7 ประเภท ได้แก่ ประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง ผ้าและไม้แปรรูป เครื่องประดับ และประเภทอื่น ได้แก่ อุตสาหกรรมอัดแท่งถ่านหิน และอุตสาหกรรมติดตั้งระบบเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงความสำคัญและความพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตและปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากตามลำดับดังนี้ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และตำแหน่งงาน ส่วนการให้

ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยแต่ละด้านในระดับสำคัญมากตามลำดับดังนี้ ผลสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่น

ในด้านความพอใจต่อปัจจัยสูงใจในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจต่อปัจจัยสูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตเกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยมีความพอใจต่อปัจจัยแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชีวิตส่วนตัว การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหารของบริษัท ยกเว้นค่าตอบแทนซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย ส่วนความพอใจต่อปัจจัยสูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยมีความพอใจต่อปัจจัยแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจมากตามลำดับดังนี้ ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผลสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และการยอมรับจากผู้อื่น ยกเว้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจที่มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใจน้อย

Independent Study Title	Motivating Factors of Employees in Operating Level in Northern Region Industrial Estate	
Author	Miss Kanyaporn Srisuk	
M.B.A.	Business Administration	
Examining Committee	Lecturer Nitaya Watanakun	Chairman
	Assist. Prof. Dararatana Boonchaliew	Member
	Lecturer Nantana Kamnuan	Member

Abstract

The purpose of this independent study was to study motivating factors of employees in operating level in Northern Region Industrial Estate.

The information of this study was taken from the questionnaires of three hundred and twenty-five employees in operating level in Northern Region Industrial Estate of seven types of industrial factories such as electronics, spare parts, food and agriculture, leather, clothes and wood, jewelry and other type of industrial factory such as activated carbon and refrigerator system etc. Data was processed by using statistical analysis such as frequency, percentage and mean. The respondents were asked to rank the motivating factors in term of the significance and satisfaction by using the Herzberg's Two-Factors Theory which consisted of hygiene factors and motivational factors. The results were as follows:-

Most of the respondents ranked all of the hygiene factors in the high-significant level of mean and these hygiene factors were ranked according to their significance as follows: working conditions, supervision, interpersonal relation with peers, company policy and administration, interpersonal relation with supervision, personal life,

compensation, job security, interpersonal relation with others, and status, respectively. Most of the respondents rated all of the motivational factors in the high-significant level of mean and these motivational factors were ranked according to their significance as follows: achievement, possibility of growth, advancement, responsibility, work itself, and recognition, respectively.

The study showed that most of the respondents rated almost all of the hygiene factors in the high-satisfactory level of mean and these hygiene factors were ranked according to their satisfaction as follows: interpersonal relation with peers, job security, status, interpersonal relation with supervision, interpersonal relation with others, personal life, supervision, working conditions, and company policy and administration, respectively except compensation which was placed in the low-satisfactory of mean. Most of the respondents rated almost all of the motivational factors in the high-satisfactory level of mean and these motivational factors were ranked according to their satisfaction as follows: work itself, opportunity of growth, achievement, responsibility, and recognition, respectively except advancement which was placed in the low-satisfactory level of mean.