

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด
จังหวัดลำพูน

ผู้เขียน นางสาวณัฐนันท์ สังขนันท์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ อาจารย์นิตยา วัฒนคุณ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต ของบริษัท เอส. เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ประชากรที่ใช้ในครั้งนี่คือพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต ของบริษัท เอส. เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 346 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 20-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาสูงสุดคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ส่วนใหญ่ทำงานในแผนกงานฝั่งอัญมณี โดยระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทเอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด น้อยกว่า 1 ปี เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับ คือ ต่ำกว่า 5,000 บาท ส่วนใหญ่ได้รับรายได้ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่าอาหาร และ ค่าน้ำมัน โดยจำนวนเงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน คือ 1,001-3,000 บาท ค่าเบี้ยขยัน 400 บาท ค่าอาหาร 101-200 บาท และค่าน้ำมัน 100-200 บาท ส่วนใหญ่เคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท เอส.เอ็ม.วี โดยจำนวนครั้งที่เคยย้ายบริษัท 1 ครั้ง สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม คือ เงินเดือนน้อย และสาเหตุที่เลือกมาทำงานที่บริษัท เอส.เอ็ม.วี คือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่า ด้านปัจจัยเชิงจิต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย

สำหรับปัจจัยย่อยของแต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกในแต่ละด้านดังนี้ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ รับผิดชอบงานที่ทำด้วยความสามารถมากขึ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและยุติธรรม และมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ได้แก่ มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สำหรับ ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า

สำหรับปัจจัยย่อยของแต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกในแต่ละด้านดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานชัดเจน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ได้แก่ การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจนเข้าใจง่าย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ มีที่จอดรถเพียงพอ ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ มีเงินโบนัสประจำปี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ มีการปรึกษาหารือ และช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญกับสองปัจจัยเท่ากัน ได้แก่ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ได้แก่ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน ส่วน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ชื่อเสียง และภาพพจน์ของบริษัท

| | |
|----------------------------------|---|
| Independent Study Title | Motivating Factors Affecting Working of Operating Staff in Production Department of S.M.V. (Thailand) Co., Ltd., Lamphun Province |
| Author | Miss Natthanan Sangkhanan |
| Degree | Master of Business Administration |
| Independent Study Advisor | Lecturer Nitaya Watanakun |

ABSTRACT

The purpose of this independent study was to examine the motivation factors which affects the work of the operating staff in production department at S.M.V. (Thailand) Co., Ltd., Lamphun Province. The population of the study was 346 employees from production department. Data collection was set through a set of questionnaire which was then analyzed by descriptive statistics consisted of frequency, percentage and means.

According to the study findings, it revealed that most respondents were male, married and were between 20 – 30 years old. The highest academic degree was secondary school or equivalent. Most of them had worked less than one year in the company. They worked in setting section and earned less than 5,000 baht a month. Most of the respondents had received the overtime pay, diligence fee, food coupon and traveling allowance. The average rate per month of the overtime was 1,001 – 3,000 baht, diligence fee was 400 baht, food coupon was 101 – 200 baht and traveling allowance was 100 – 200 baht. Most of them had worked in other companies and had moved once before joining S.M.V. The reason for leaving their previous job was low salary and they chose to work in S.M.V. because it's convenient to come to work.

Regarding the motivation factors, the respondents rated these factors average at high level of importance which were achievement, responsibility, recognition and the work itself. For growth and advancement, they considered at low level.

In terms of sub factors of motivation factors, the respondents ranked the most importance of each factor as follows. Achievement, they rated the success of the job reached the objective of the company. Recognition, they considered the trust from the supervisor and being always given the important task. Work itself, they graded being skillful on the job they were performing. Responsibility, they rated being responsible for a more challenging job. Advancement, they valued the fair and clear criteria of promotion and also in having a chance for being promoted equally. Growth, they esteemed the chance to learn to improve themselves.

Regarding hygiene factors, the respondents ranked these factors average at high level of importance which were compensation, job security, relationship with peers, personal life, working conditions, status, company policy and administration, relationship with supervisor and supervision.

In terms of sub factors of hygiene factors, they ranked the most importance of each factor hereafter. Company policy and administration, they graded the coherent rules and regulation in working. Supervision, they rated the explicit and understandable instruction from the supervisor. Relationship with the supervisor, they considered the comprehensible communication from their chiefs. Working conditions, they ranked the sufficient parking area. Compensation, they valued the annual bonus. Relationship with peers, they reckoned helping each other when having problems at work. Personal life, they rated two factors the most which were the convenience in going to work and the other one was good support from their families. Status, they considered the satisfaction of their position. Job security, they regarded the image and reputation of the company.