

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน
ของบริษัท โสย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้เขียน นายปริญญา สืบแสน

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร. นฤมล	กิมภากรณ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพิน	สันติธีรากุล	กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โสย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษารั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โสย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งหมด 218 คน แบ่งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนกจำนวน 51 คน และหัวหน้าแผนกจำนวน 167 คน โดยทำการศึกษาทุกคน ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงระดับของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานทั้งที่เป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนกและหัวหน้าแผนก มีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับมาก และมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยปัจจัยสุขอนามัยมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95 เปอร์เซ็นต์

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและ

พัฒนาส่วนบุคคลในระดับมากโดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95 เปอร์เซนต์ ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการและหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยในระดับปานกลางโดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95 เปอร์เซนต์

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับมากที่สุดโดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95 เปอร์เซนต์ และมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายของบริษัทในระดับมากโดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95 เปอร์เซนต์ ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านสภาพที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการและหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยในระดับปานกลางโดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95 เปอร์เซนต์

และปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการมีความเห็นด้วยในระดับมาก ในขณะที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชาในระดับมาก

ส่วนความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลต่อความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานให้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95 เปอร์เซนต์ ยกเว้นความแตกต่างกันทางด้านรายได้ต่อเดือนที่มีอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีผลต่อความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานให้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95 เปอร์เซนต์

Independent Study Title Motivation Factors of Supervisors and Assistant Managers at
HOYA Glass Disk (Thailand) Company Limited

Author Mr. Parinya Suebsaen

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Lecturer Dr. Narumon Kimpakorn Chairperson

Assistant Professor Orapin Santidhirakul Member

ABSTRACT

The objective of this independent study was to study motivation factors of supervisors and assistant managers at HOYA Glass Disk (Thailand) Company Limited. The data was collected from questionnaires of fifty one assistant managers and one hundred and sixty seven supervisors in HOYA Glass Disk(Thailand) Company, Ltd. Data was processed by using descriptive statistical analysis such as frequency, percentage and mean. In addition, the t-test was used to test significant difference at 95% confidence interval. Assistant managers and supervisors were asked to rank of motivating factors in term of significant and agreement by using the (Herzberg's Two – Factor Theory) which consist of motivator factors and hygiene factors. The results was as follows:

Assistant managers and supervisors of HOYA Glass Disk(Thailand) Company, Ltd were highly agreed that motivator factors and hygiene factors affect to the motivation to work. And hygiene factors were significant influenced to working motivation more than motivator factors at 95% confidence interval.

For the motivator factors, assistant managers and supervisors highly agreed that 5 factors have an affect to the motivation to work, those 5 factors are including esteemed, advancement, achievement, the work itself and possibility of growth. Moreover no significant difference at 95% confidence interval among assistant managers and supervisors is seen. But they only moderately

agreed that responsibility have an effect to the motivation to work, and no significant difference among assistant managers and supervisors is seen too.

As for the hygiene factors, assistant managers and supervisors fully agreed that the interpersonal relationship has an affect to the motivation to work, and no significant difference at 95% confidence interval among assistant managers and supervisors is seen. In addition, they highly agreed that 3 factors have an affect to the motivation to work, those 3 factors are including job security, working condition and company policy. Moreover no significant difference at 95% confidence interval among assistant managers and supervisors is seen. But they only moderately agreed that the status have an affect to the motivation to work, and no significant difference among assistant managers and supervisors is seen too.

Then two difference comments from assistant managers and supervisors are seen, those difference are in 2 groups of subsidiary factor, 1) the salary or compensation and welfare and 2) the supervision. Assistant manager highly agreed that the salary or compensation and welfare have an affect to the motivation to work, while supervisors fully agreed that those 2 factors have an affect to motivation to work. In addition, assistant managers moderately agreed that the supervision have an affect to the motivation to work, while supervisors highly agreed that this factor has an affect to the motivation to work.

By analysis of private information such as the gender, age, marital status, education, income, length of employment and position, it can be discovered that these factors has no influence to motivator factors and hygiene factors at 95% confidence interval. Only the difference of income has an affect to the hygiene factors significantly at 95% confidence interval.