

## บทคัดย่อ

202143

การศึกษาแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โซyer กลาสติสต์ (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตามจากพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โซyer กลาสติสต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งหมด 218 คน แบ่งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนกจำนวน 51 คน และหัวหน้าแผนกจำนวน 167 คน โดยทำการศึกษาทุกคน ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงระดับของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเอิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานทั้งที่เป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนกและหัวหน้าแผนก มีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับมาก และมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับมากด้วยเห็นกัน โดยปัจจัยสุขอนามัยมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95 เปอร์เซ็นต์

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยอย่างค้านการยกย่อง ค้านความก้าวหน้า ค้านความสำเร็จของงาน ค้านลักษณะของงาน และค้านการเจริญเติบโตและ

พัฒนาส่วนบุคคลในระดับมากโดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสติ 95 เปอร์เซ็นต์ ยกเว้นปัจจัยอื่นด้านความรับผิดชอบที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการและหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสติ 95 เปอร์เซ็นต์

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยอื่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับมากที่สุด โดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสติ 95 เปอร์เซ็นต์ และมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยอื่นด้านความมั่นคงของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายของบริษัทในระดับมากโดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสติ 95 เปอร์เซ็นต์ ยกเว้นปัจจัยอื่นด้านสถานภาพที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการและหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสติ 95 เปอร์เซ็นต์

และปัจจัยอื่นด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการมีความเห็นด้วยในระดับมาก ในขณะที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยอื่นด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยอื่นด้านการบังคับบัญชาในระดับมาก

ส่วนความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลต่อความเห็นด้วยต่อปัจจัยสูงใจและปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานให้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสติ 95 เปอร์เซ็นต์ ยกเว้นความแตกต่างกันทางด้านรายได้ต่อเดือนที่มีอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีผลต่อความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานให้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นทางสติ 95 เปอร์เซ็นต์

## ABSTRACT

202143

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.