

ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออกระยะที่ 3
นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

JOB MORALE OF WORKERS IN THE NORTHERN INDUSTRIAL
ESTATE (PHASE 3) LAMPHUN PROVINCE



นายวินัย วงศ์ปวน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

พ.ศ. 2543

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บทคัดย่อ

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออกระยะที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

โดย

นายวินัย วงศ์ป่วน

มิถุนายน 2543

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัฐมา สิริพิชัย

ภาควิชา/คณะ: ภาควิชาบริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร

คณะธุรกิจการเกษตร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม ส่งออก ระยะที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานปฏิบัติการ ของเขตอุตสาหกรรมส่งออก ระยะที่ 3 นิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ทั้งหมด 9 บริษัท รวมเป็นพนักงานทั้งสิ้น 5,599 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแล้ว จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 7.5 For Window ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยทางด้านบุคคล พบว่าพนักงานผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 18 ถึง 25 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. สถานภาพโสด ระยะเวลาทำงานร่วมกับบริษัท 3 ปี มีค่าใช้จ่ายเดือนละมากกว่า 5,000 บาท และมีรายได้เดือนละ 5,001- 6,000 บาท

สภาพขวัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยทางด้านสภาพของงาน มีปัจจัยที่ส่งผลให้ระดับขวัญของพนักงานอยู่ในระดับสูง 4 ปัจจัยคือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การป้องกันอันตรายจากการทำงาน ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือในหน่วยงาน การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ สำหรับปัจจัยทางด้านการจัดการ พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลให้ระดับขวัญของพนักงานอยู่ในระดับสูง 2 ปัจจัยคือ กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปและมีกอบรมนอกเหนือจากงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญของพนักงานด้านการจัดการ ระดับปานกลางมี 4 ปัจจัยคือ ความยุติธรรมในหน่วยงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงปลอดภัยในงานที่วิเศษพิสัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญการปฏิบัติงานในด้านสภาพของงาน มี 2 ปัจจัย คือ อายุ และระดับการศึกษา 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญการปฏิบัติงานในด้านการจัดการมี 2 ปัจจัยคือ อายุและระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

แนวทางการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตอุตสาหกรรมส่งออก เขตระยะที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน สามารถพิจารณาตามปัจจัยสำคัญคือ ปัจจัยทางด้านสภาพของงานควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน ควรปรับปรุงปริมาณงานที่มอบหมายให้มีความเหมาะสมในแต่ละวัน ส่วนปัจจัยทางด้านการจัดการควรมีการกำหนดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นทางการ ควรมีการปรับปรุง ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตรหัสพิสัย และสวัสดิการและความยุติธรรมในหน่วยงาน

ABSTRACT

Submitted to the Graduate School of Maejo University in partial fulfillment to the requirements for the degree of Master of Business Administration

Job Morale of Workers in the Northern Industrial
Estate (Phase 3) Lamphun Province

By

Vinai Wongpuan

June 2000

Chairman, Advisory Committee: Assistant Professor Dr. Patthama Sitdhichai
Department/Faculty Business Administration and Agricultural
Marketing/Agricultural Business

The objectives of this study were 1) to examine the job morale of workers the Northern Industrial Estate (Phase 3), Lamphun province; 2) to determine the factors affecting the job morale of the workers; 3) to recommend guidelines to develop workers' morale. Data were collected from a sample of 353 workers representing 5,599 workers from 9 companies through accidental sampling. Data were collected by pre-ested questionnaires and analyzed by SPSS of 7.5 for Windows. The findings were as follows

Most of the sample consisted of single female workers aged from 18 to 25 years; the average level of education was Grade 12; worked with the company 1-3 years; with average monthly expenses at an average of Bht 5,000; and income between Bht 5,001 to Bht 6,000

Factor related to the working status highly affected the level of job morale of the individual worker. Those factors were namely: training opportunities to provide work knowledge; work safety; and, work assistance; Two major management factors affected high job morale of the workers were company rules and regulations, and

support for higher study or training in other fields. Fairness/equality in the working site; hiring and welfare conditions; opportunities for work progress; and security in life and property also had a medium effect toward the worker's morale.

Test of the hypotheses showed that 1) personal factors affecting the level of job morale were age in work conditions, and level of education 2) personal factors affecting the level of job morale in management were age and number of years worked with the company.

The researcher recommended guidelines for better job morale of the workers in the Northern Industrial Estate (Phase 3) Lamphun that the work conditions should support individual workers to retrieve information related to their job and the assigned work load should be suitable to each day work. The management, should provide opportunities for advance in their carrier. Moreover security in life and property; welfare benefits, and equity in work should be improved.