

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด
ผู้เขียน	นางสาวณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป และมีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจูง พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านรายได้ และสวัสดิการ ตามลำดับ

สำหรับผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม มีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้าน

ความก้าวหน้า ปัจจัยความสำเร็จ โดยรวม ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยความสำเร็จ ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

ทางด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน สำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน

แต่พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมแรงจูงใจต่อปัจจัยความสำเร็จ และปัจจัยความสำเร็จไม่แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	Motivation to Work of Employees at Bangkok Commercial Asset Management Company Limited
Author	Miss Natchanun Pisutthiyothin
Degree	Master of Business Administration
Advisor	Associate Professor Orapin Santidhirakul

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to study Motivation to Work of Employees at Bangkok Commercial Asset Management Company Limited and the relation between motivation and personal factors. The population was 285 employees. Questionnaire was used to collect data and the data was then analyzed using frequency, percentage, mean, t-test, and F-test.

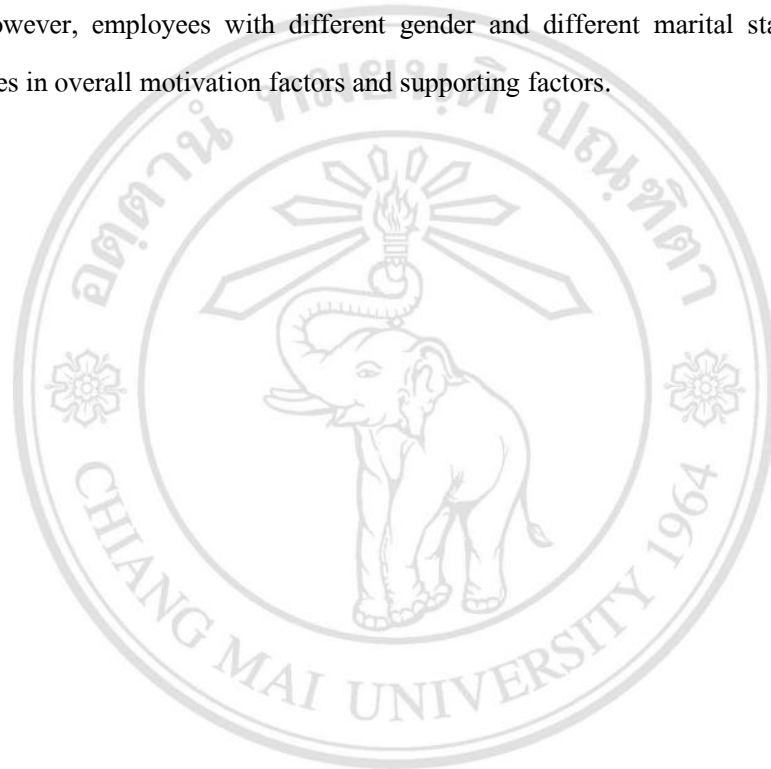
The results of the study showed that most employees were female, married, with Bachelor's degree. Their monthly income was 45,001 or more. Their work period was 10 years or more. Their overall motivation and their attitude towards motivation factors were both at the high level with responsibility ranked at the highest sub-factor. The other sub-factors were success, nature of work, respect, and progress, respectively. The employees' attitude towards supporting factors was at the high level, with relationship with their supervisor and co-workers ranked as the highest sub-factor. The other sub-factors were position, work environment, organization's administrative policy, stability, governance, and income/benefits, respectively.

For the analysis of the relation between motivation and personal factors, it was found that employees with different age showed different attitudes in overall motivation, in terms of success, and in supporting factors in terms of organization's administrative policy, governance, relationship with their supervisor and co-workers, work environment, income/benefits, and stability.

Employees with different education showed different attitudes in supporting factors in terms of stability.

Employees with different income showed different attitudes in supporting factors in terms of governance, and relationship with their supervisor and co-workers. Employees with different work period showed different attitudes in overall motivation factors in terms of respect and progress, and in supporting factors in terms of relationship with their supervisor and co-workers.

However, employees with different gender and different marital status showed no different attitudes in overall motivation factors and supporting factors.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved