

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
บริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน

ผู้เขียน นายมัชรินทร์ สำเนียงดี

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ศิริเกียรติ รัชชานันติ	ประธานกรรมการ
อาจารย์เรณัส เสริมบุญสร้าง	กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน

การศึกษานี้ได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวน 250 ราย และนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 – 30 ปี สถานภาพโสด มีภูมิลำเนาในจังหวัดลำพูน จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า มีค่าจ้างหรือเงินเดือนต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีรายได้พิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าอาหาร 1,000-3,000 บาท อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ทำงานฝ่ายการผลิต

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพและจิตใจในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานให้ความสำคัญในระดับความสำคัญปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เป็นเหตุทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความท้อถอยในการทำงาน สามอันดับแรกได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน และปัญหาในการปฏิบัติงานสามอันดับแรก ได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคงทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน

Independent Study Title The Motivating Factors Influencing Employees at
The Oki Precision (Thailand) Co., Ltd. Lamphun
Province

Author Mr. Mattharin Samneangdee

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Associate Prof. Sirikiat Ratchusanti Chairperson

Lecturer Renus Sermboonsang Member

ABSTRACT

This independent research aims to study persuaded factor that affects the work of The Oki Precision (Thailand) Co., Ltd. Lamphun Province.

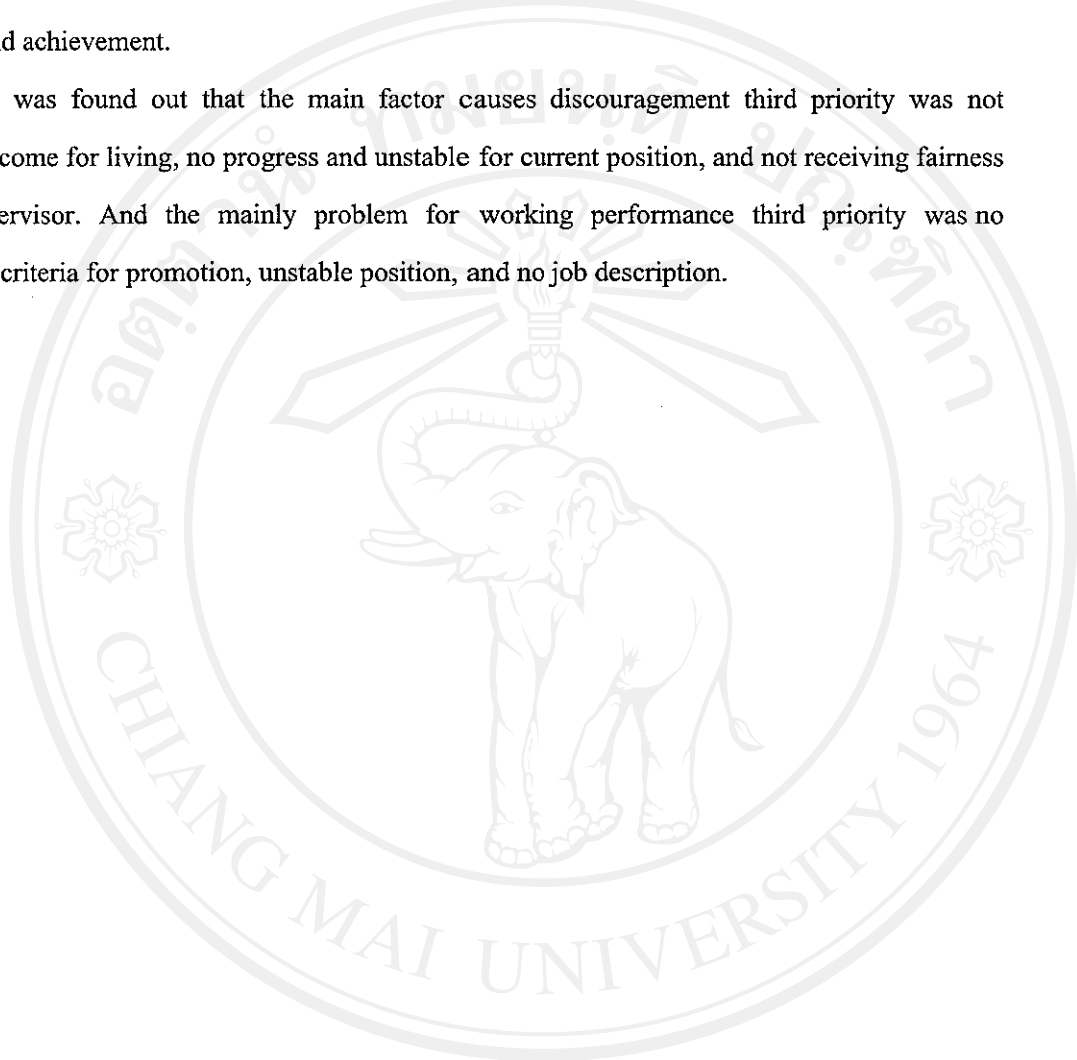
The study was proceeded by collecting data from questionnaires which retrieved the answers from 250 employees of The Oki Precision (Thailand) Co., Ltd. Lamphun Province. All data were compiled by the description statistics that were consist of frequency value, percentage and average. The result of study was as follows.

The general information of people who answered the questionnaires found out that most of respondents were female in the age of 20-30 years. Their marital status were single, Place of birth were Lamphun province, Secondary level or equal education. Average monthly income was lower 5,000 Baht include overtime pay and meal pay with working duration was 5 - 10 years. They mostly worked for the section of production.

Most of the respondents ranked all of the hygiene factors in the medium-significant level of mean and these hygiene factors were ranked according from high to low as follow: income, policy and administration, supervision, relationship with supervisor, relationship with subordinate staff, position, working stability, working condition, private life and the relationship with colleagues.

Most of the respondents ranked all of the motivational factors in the medium-significant level of mean and these motivational factors were ranked according from high to low as follow: possibility of growth, career advancement, responsibility, work itself, recognition from other outside and achievement.

It was found out that the main factor causes discouragement third priority was not enough income for living, no progress and unstable for current position, and not receiving fairness from supervisor. And the mainly problem for working performance third priority was no definitely criteria for promotion, unstable position, and no job description.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved