

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด

ผู้เขียน นายดาวชัย ปาลี

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารารัตน์ บุญเฉลียว	ประธานกรรมการ
อาจารย์นิตยา วัฒนคุณ	กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด ประชากรที่ใช้ในครั้งนี่คือพนักงานบริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 130คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาจากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 37 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ อายุการทำงานในบริษัทในปัจจุบัน 5-10 ปี ในแผนกการผลิต โดยมีรายได้ที่ ได้รับ เป็นรายวัน วันละ 159 บาท ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเป็นรายได้เดือน เดือนละ 4,001-5,500 บาท และมีรายได้อื่นๆ น้อยกว่า 1,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานมาก่อนที่จะทำงานกับบริษัท ส่วนใหญ่จะย้าย 1 ครั้ง สาเหตุการย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัท บริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด ลำดับแรกคือ ค่าจ้างน้อย (เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ) และไม่มี ความก้าวหน้า ส่วนเหตุผลที่เลือกทำงานที่บริษัทที.ที. แคนเดิล จำกัด ลำดับแรก คือ ชอบ ลักษณะงาน

ผลการศึกษาปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับ คือด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำหรับปัจจัยย่อยของแต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกในแต่ละด้านดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ได้แก่ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย ด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต และ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์

สำหรับการศึกษาปัจจัยรอง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยย่อยของแต่ละด้านของปัจจัยรองผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกในแต่ละด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้านลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน

Independent Study Title Motivation Factors Influencing the Staff of T.T.T. Candle Co., Ltd.

Author Mr. Dowchai Palee

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Assistant Professor Dararatana Boonchaliew	Chairperson
Lecturer Nitaya Watanakun	Member

ABSTRACT

This independent study aimed to investigate motivation factors influencing the staff of T.T.T. Candle Co., Ltd. Data collection was conducted through questionnaires distributed to 130 employees of the mentioned company, and analyzed by descriptive statistics using frequency, percentage, and means.

The study findings were revealed that most respondents were female whose ages were older than 37 years old with married status and held the primary school level (P.6) or equivalence as the highest academic degree. Their local habitat was mostly based in Chiang Mai Province. They had been working in this company for 5-10 years in a production position. For the most of respondents got daily income earned 159 baht a day. Meanwhile, for the respondents got monthly income, they earned 4,001 – 5,500 baht from this company but less than 1,000 baht from another source. The majority had never changed their working place, but for some who used to change the working place they pointed out that they did only once change with reasons regarding a less wage (monthly salary and other compensations) and a less opportunity for being promoted. They mentioned that they chose to work at T.T.T. Candle Co., Ltd. because of the features of the job itself as the primary reason.

Regarding the studying results concerning on maintenance factor, respondents paid high every importance for the terms namely working conditions, interpersonal relations

with peers, supervision, interpersonal relations with people from different departments, interpersonal relations with supervisors, personal life, performance security, company policy and administration, recent status, and compensation, in orderly.

The first sub-item for each term that the respondents rated for was shown hereafter. In term of company policy and administration, they rated for the clear determination of all duties and job traits. In term of supervision, they rated for the fairness to consider outcome of working performance. In term of interpersonal relations with supervisor, they rated for the generosity of supervisors. In term of interpersonal relations with peers, they rated for the close relationships, sincerity and informality, and assistances among colleagues to achieve the target goal. In term of interpersonal relations with people from different departments, they rated for the assistances to reach the achievement as stated as company policy. In term of recent status, they rated for the satisfaction towards their recent positions. In term of performance security, they rated for an item stating that their career's stability was convinced by the company itself. In term of personal life, they rated for an item stating that their lives were united with the company and it became a part of their lives. Within this term, they, moreover, rated for the convenience for traveling to the company. In term of working conditions, they rated for the offer of necessities such as drinking water, and drug, for example for employees. In term of compensation and welfare, they rated for the annual festivals such as new year party, and Songkran festival.

The findings concerning on motivation factors, the results suggested that the respondents rated their satisfaction at high for factors namely work itself, achievement, responsibility, and recognition, in orderly. They, however, averagely rated at low level of ** for the possibility of growth, and advancement factors.

The first sub-item of each factor that the respondents rated for was shown as follows. In a factor of achievement, they rated for the works that aroused people to greatly use knowledge and abilities. In a factor of recognition, they rated for the career's pride. In a factor of advancement, they rated for the possibility to gain personal working potential. In a factor of work itself, they rated for the job that got along well with their expertise. In a factor of possibility of growth, they rated for the fair and virtuous criteria for promotion. In a factor of responsibility, they rated for the proper quantity of work load.