

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่
ศรีโตเกียว จำกัด

ผู้เขียน

นางสาวเบญจภรณ์ ไชยวุฒิ

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร.นฤมล กิมภาภรณ์

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด โดยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ถามพนักงานบริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด จำนวน 110 ราย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-30 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช. หรือเทียบเท่า มีอายุการทำงานในบริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว 1-3 ปี และมีสถานภาพสมรส ที่พักอาศัยส่วนใหญ่อาศัยบ้านตัวเอง รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด โดยสาเหตุการย้ายงาน ลำดับแรกคือ ค่าจ้างน้อย

ผลการศึกษาปัจจัยในการจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญระดับมากต่อปัจจัยในการจูงใจ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และโดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการเจริญเติบโต

ผลการศึกษาปัจจัยในการบำรุงรักษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญระดับมากต่อปัจจัยในการบำรุงรักษา เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการ

ทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และโดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาปัจจัยในการจูงใจ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัญหาปัจจัยในการบำรุงรักษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และด้านชีวิตส่วนตัว

Independent Study Title Motivating Factor Toward Working of Staff of Sritokyo Company Limited.

Author Ms. Benjaporn Chaiwuth

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisor Lecturer Dr. Narumon Kimpakorn

ABSTRACT

This independent study aimed to investigate motivation factors influencing the staff of Sritokyo Company Limited. Data collection was conducted through questionnaires distributed to 110 employees. The given data were, then, analyzed with descriptive statistics which are frequency, percentage, and means.

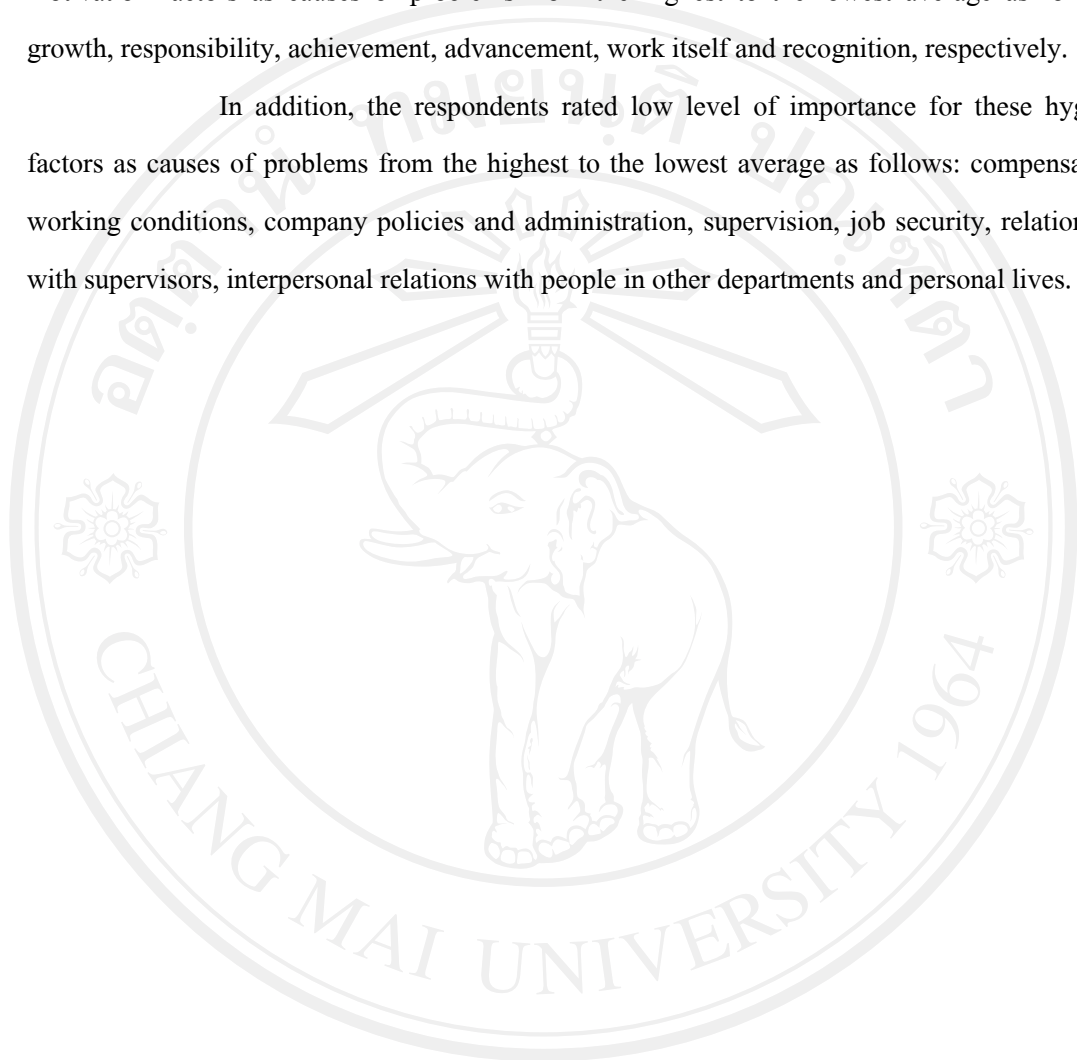
In regards to the research findings, most respondents were 26 to 30-year-old males holding a high school diploma, a vocational certificate or equivalent. They had been working for Sritokyo Company Limited for 1 to 3 years. Most of them were married and living in their own homes. The majority of the respondents earned less than 6,000 Baht per month. Most respondents had changed their jobs in the past with the main reason being low salary.

Based on the study of motivating factors, it was found that the motivating factors with high level of importance for the respondents were achievement and responsibility; whereas the motivating factors with moderate level of importance were recognition, work itself, advancement and growth, respectively.

Based on the study of hygiene factors, it was found that the hygiene factors with high level of importance for the respondents were interpersonal relations with people in other departments, relationship with supervisors, personal lives, job security, supervision and working conditions; whereas the hygiene factors with moderate level of importance were company policies and administration, status and compensation

The study showed that the respondents rated low level of importance for these motivation factors as causes of problems from the highest to the lowest average as follows: growth, responsibility, achievement, advancement, work itself and recognition, respectively.

In addition, the respondents rated low level of importance for these hygiene factors as causes of problems from the highest to the lowest average as follows: compensation, working conditions, company policies and administration, supervision, job security, relationship with supervisors, interpersonal relations with people in other departments and personal lives.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved