

ผลการศึกษาปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Motivating Factors Affecting Employees of Laiya Limited Partnership

Author Miss Marayart Sri-ngern

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisor Lecturer Dr. Adisak Theeranuphattana

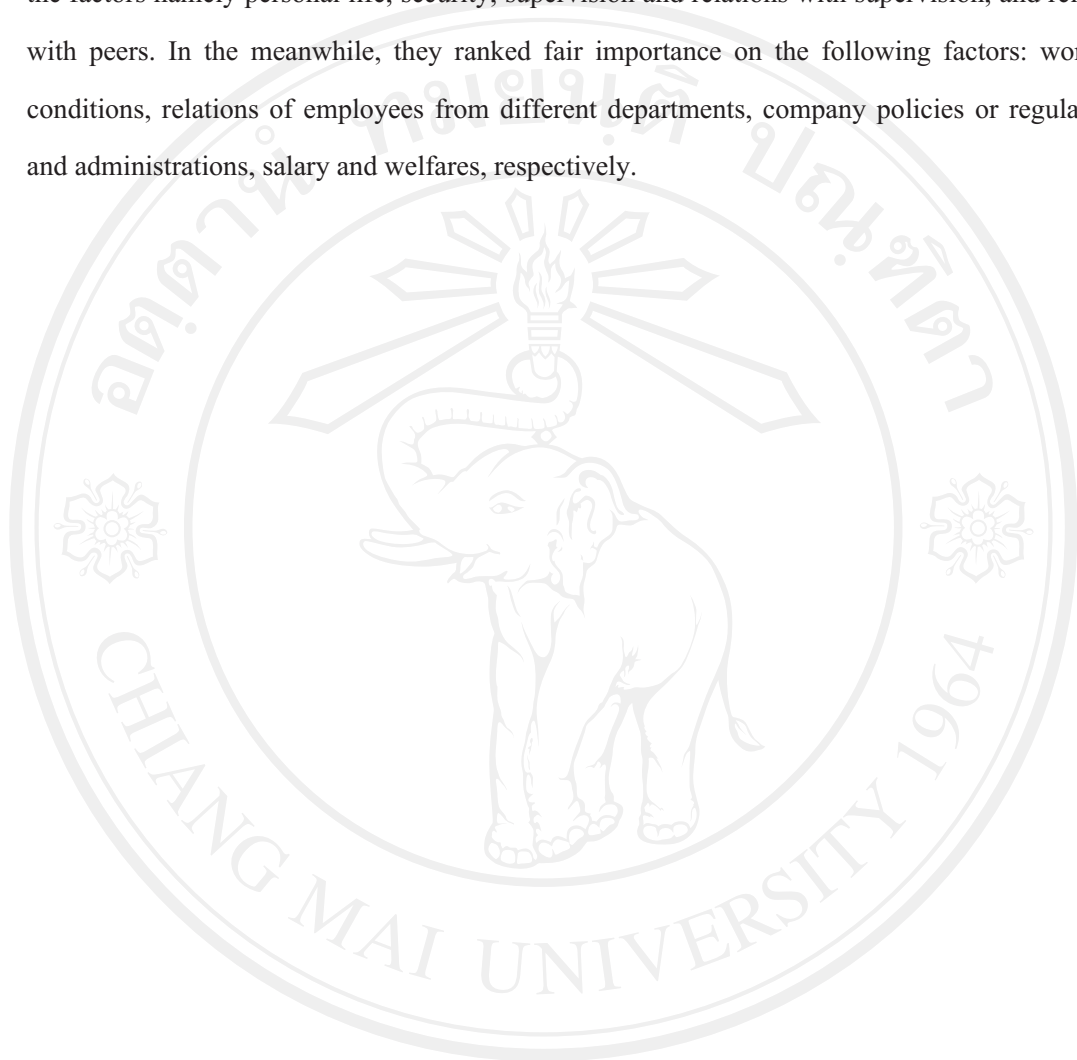
ABSTRACT

This independent study aimed at exploring motivating factors affecting the performance of employees of Laiya Limited Partnership. Research populations were identified to its 82 employees by using questionnaires, as the research tool, to collect data. Then, all data derived were analyzed by the descriptive statistics, consisting of frequency, percentage, and mean.

The findings showed that the majority were married female in ages between 18 – 30 years old with under primary level of education, residing in Chiang Mai. They had worked at Laiya Limited Partnership for 3 – 5 years, mostly in the Grinding / Mending Division, Production Department, and got the wage at the amount of 159 baht per day; 4,501 – 6,500 baht per month together with an extra income (such as overtime wage) at less than 1,000 baht per month. Before working at Laiya Limited Partnership, the majority worked at other places at once. Reason in quitting from the previous working places was referred to the working insecurity and reason in working with Laiya Limited Partnership was referred to its location nearby their residences.

Regarding the study on motivating factors, the findings indicated the respondents respectively ranked high importance on the factors namely achievement and work itself. In the meanwhile, they ranked fair importance on the following factors: responsibility, recognition, advancement, and growth, respectively.

Regarding the result of study on maintenance factors decreasing the employees' dissatisfaction, the findings indicated that the respondents respectively ranked high importance on the factors namely personal life, security, supervision and relations with supervision, and relation with peers. In the meanwhile, they ranked fair importance on the following factors: working conditions, relations of employees from different departments, company policies or regulations and administrations, salary and welfares, respectively.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved