

ชื่อการค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย นางวาสนา ทรงเลี้ยงไชย ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา 1) ดร.จริยา กลิ่นจันทร์ 2) รศ. ปรีชา วัฒนาทิพย์ธารงค์ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 167 หน้า คำสำคัญ ระดับแรงจูงใจ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ ททดสอบที และวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเจริญเติบโต มีระดับแรงจูงใจระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุต่างกัน และระดับรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สถานภาพการสมรสต่างกัน อายุงานต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานที่มีอายุต่างกัน และระดับรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีอายุต่างกัน สถานภาพการสมรสต่างกัน และระดับรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีอายุต่างกัน อายุงานต่างกัน และระดับรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความก้าวหน้า พนักงานที่มีอายุต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน และระดับรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเจริญเติบโต พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 1)..... 2).....

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Independent study title: Motivation Levels of the Employees of Saha Pathanapibul Public Company Limited, Bangkok Headquarters

Researcher: Mrs. Wasana Songsiangchai Degree: Master of Business Administration (General Management). Dhonburi Rajabhat University. Independent study advisors: 1) Dr. Chariya Klinchan 2) Assoc. Prof. Preecha Wattanatipthumrong. Academic year: 2014. 167 pp. Keyword: motivation levels

Abstract

This research aimed to: 1) study motivation levels of the employees of Saha Pathanapibul Public Company Limited, at Bangkok headquarters; and 2) compare the motivation levels of the employees of Saha Pathanapibul Public Company Limited, at Bangkok headquarters according to the demography. The sample consisted of 152 Saha Pathanapibul employees. The instrument used was questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results showed that: 1) the overall motivation levels of the employees were high; considering each aspect, it was found that work success, acknowledgement, job performance, responsibility, and progression were at high levels while the growth was at a moderate level; and 2) the comparison employees' motivation levels according to the demography found that in overall the employees with different ages and incomes had different motivation levels at the significant level of .01. While the employees with different marital status, working periods, and education had motivation levels at the significant level of .05. In the aspect of work success, the employees with different ages and incomes had different motivation levels at the significant level of .01. In the aspect of being respected by other staff, the employees with different ages had different motivation levels at the significant level of .01. While the employees with different education had motivation levels at the significant level of .05. In the aspect of job performance, the employees with different ages, marital status and incomes had different motivation levels at the significant level of .01. While the employees with different working periods were at the significant level of .05. In the aspect of responsibility, the employees with different ages, working periods and incomes were at the significant level of .05. In the aspect of work progression, the employees with different ages and education levels had different motivation levels at the significant level of .01. While the employees with different marital status and income were at the significant level of .05. In the aspect of growth, the employees with different incomes had different motivation levels at the significant level of .01. While the employees with different education levels were at the significant level of .05.

Student's signature.....

Independent study advisors' signature 1. 2.

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี