

ชื่อการค้นคว้าอิสระ แรงงูใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เจริญทองกุล จำกัด

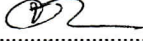
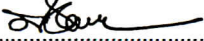
ผู้วิจัย ว่าที่ร้อยตรีธีระ ทองสพัก ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา 1) ดร.จันทวัลย์ สุนสวัสดิ์ 2) รศ.ปรีชา วัฒนาทิพย์ชำระค้ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 133 หน้า คำสำคัญ แรงงูใจ การบริหาร

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เจริญทองกุล จำกัด และ 2) เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างการหาค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเจริญทองกุลจำกัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสในการเติบโต 2) ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มีสภาพสมรสต่างกัน มีแรงงูใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงาน พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงงูใจโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากการวิจัยผู้วิจัยได้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยในด้านความสำเร็จของงาน บริษัทควรรีความสำคัญต่อการวางแผนงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลเป็นประจำ เพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บริษัทควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจน สำหรับการกล่าวยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาให้มาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บริษัทควรรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และเป็นธรรม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกอยากทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ควรให้อิสระในการทำงาน โดยยึดผลของงาน และกำหนดนโยบายกำกับ ด้านความก้าวหน้า บริษัทควรจัดให้มีการสัมมนา หรือการฝึกอบรม เพื่อความรู้ความสามารถของพนักงานให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ ด้านโอกาสในการเติบโต ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และเป่ายอดขยายประจำปี โดยให้ยึดหลักตามเขตที่ขายและความสามารถในการทำงาน ให้ชยัน ทำงานได้ถูกต้อง เรียบร้อย รวดเร็ว คนนั้นมี โอกาสได้เลื่อนขั้น และขึ้นเงินเดือนมากขึ้น

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 1 2

Independent study title: Employees Motivation in the Workplace at Rianthong Tool Co., Ltd.

Researcher: Acting Sub.Lt.Teera Thongsapak. Degree: Master of Business Administration (General Management).

Dhonburi Rajabhat University. Independent study advisors: 1) Dr. Chanthawan Soonsawad.



2) Assoc. Prof. Preecha Wattanapitthumron. Academic year: 2013. 133 pp.

Keywords: motivation, administration

Abstract

The research studies the motivation of employees at the workplace of Rianthong Tool Co., Ltd. And analysed it using demographic information, 99 person answered a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation. t test, f-test.

The results showed that: 1) the overall motivation of the employees in the workplace is moderate (3.33) in six aspects, i.e. completion: achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, and growth; 2)employees showed that their motivation based on personal characteristics of different marital status, motivation was statistically significant at the 0.01 level; aspect analyzed reveal found that: the employees with different levels of education had different motivation at the statistically significant level of 0.05, regarding work itself; the employees having different levels of education, monthly income and position had different motivation at the statistically significant level of 0.05 and 0.01, respectively ; employees in different levels of positions had different motivation at the statistically significant level of 0.05. The research, results ware used as the basis data for the development and improvement of quality management. The research showed a need for companies to focus on planning before commencing work and monitoring regularly to create the barriers of work for solving problems and keeping pace. Concerning company's, the company should have clear guidelines and policies for praising and rewarding employees for operational success and having a good relationship between employees and management. section and should make employees feel motivated by establishing clear and fair policies. Responsibility for worked should be enhanced as well as , the freedom to work under the company's policy and governance. Degrading advancement, the company should arrange meetings or seminars to developed the employees knowledge and skills to keep pace with world change and be up to date and efficient. Concerning growth, the management must be fair in determining salary increases and annual sales targets based on sale location and work efficiency, diligence, accuracy, neatness, and speed. work efficiently to be successful and rewarded with a higher salary.

Student Signature.....
Independent study Advisor' signatures 1..... 2.....