

ชื่อการค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย นายบุญชู เสือรุ่ง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา 1) ดร.จรียา รุกขพันธุ์ 2) ดร.เฉลิมชัย สุขไพมูลย์
ปีการศึกษา 2558 จำนวน 209 หน้า คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน พนักงานฝ่ายสินค้า

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายสินค้า การทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานฝ่ายสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ 2) ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงาน ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Independent study title: The Motivation of the work of its staff of Ship and Cargo Operation Department Authority of Thailand Bangkok.

Researcher: Mr. Boonchue Surrung. Degree: Master of Business Administration (General Management). Dhonburi Rajabhat University. Independent study advisors: 1) Dr.Jariya Rukkhaphan
2) Dr.Chaloemchai Sukphaiboon. Academic year: 2015. 209 pp. Keywords: work motivation, cargo department staff, Port Authority of Thailand.

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the work motivation of the cargo department staff of Port Authority of Thailand in Bangkok, and 2) compare the work motivation of the cargo department staff of Port Authority of Thailand classified by personal information. The sample gained was 162 cargo department staff of Port Authority of Thailand. The instrument used in this research was a questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, means, standard deviation, t-test and ANOVA.

The research results revealed that 1) holistically the staff work motivation was at moderate level; considering by aspects it was found that the 4 high level aspects in descending order were work achievement, accreditation, responsibility and relationship between bosses and colleagues ; and the 6 moderate level aspects in descending order were work security, career development, job description, policy and administration, work environment and income and welfare; 2) comparison of work motivation of the cargo department staff of Port Authority of Thailand found that holistically the staff with different age, marital status and average monthly salary had no statistical difference whereas holistically the staff with different positions had significantly different opinions at .01; and the staff with different sex, education level and service year had significantly different opinions at .05. Considering by aspects it was found that in terms of job description aspect the staff with different position, service year, age and average monthly salary had significantly different opinions at .05. In terms of career development aspect the staff with different average monthly salary had significantly different opinions at .05. In terms of bosses and colleagues relationship aspect the staff with different educational level had significantiy different opinions at .05.

Student's signature.....

Independent study advisors' signature 1.....2.....