

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	ความพึงพอใจของพนักงานต้อป้จจ้จุงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัท ภูเก็ต รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
ชื่อผู้เขียน	นางสาวปิยวดี สอนสิงห์		
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ		
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ	อาจารย์ อรพิน	สันติธีรากล	ประธานกรรมการ
	อาจารย์ นันทนา	คำนวน	กรรมการ
	อาจารย์ นิตยา	วัฒนคุณ	กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต้อป้จจ้จุงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ภูเก็ต รีเทล(ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก คือ ปัจจัยจุงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจุงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต โดยศึกษาปัจจัยจุงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก และศึกษาปัจจัยจุงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตใน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน และความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว กลุ่มพนักงานที่ศึกษาคือพนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา และพนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มเวลาใน 4 สาขา คือ สาขาภาคสวนแก้ว และสาขาเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ สาขาจังหวัดเชียงราย และสาขาจังหวัดอุดรธานี รวมจำนวน 62 ราย ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจปัจจัยจุงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับปานกลาง และในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า

กลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก

กลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

Independent Study Title The Employees' Satisfaction of Motivating Factors : Case Study of Northern and North Eastern Region Boots Retail (Thailand) Company, Ltd.

Author Miss Piyawadee Sonsingh

M.B.A. Business Administration

Examining Committee

Lecturer Orapin	Santidhirakul	Chairman
Lecturer Nantana	Kumnuan	Member
Lecturer Nitaya	Watanakun	Member

ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study on the satisfaction towards the motivating factors of the employees of Boot Retail (Thailand) Company, Ltd. in the Northern and North Eastern Regions. The data was collected from questionnaires of 5-level measurement, which were based on Herzberg's Two-Factor Theory; Motivation Factors and Hygiene Factors. Five areas of motivation factors had been studied; nature and framework of the job, work accomplishment, responsibility, career advancement and recognition from the outsiders. As for the Hygiene Factors, the study had been done in the following 10 areas; position, relationship with superiors, relationship with colleagues, relationship with subordinates, chain of command, policy and administration, security network, condition of the work, remuneration and security in personal life. The questionnaires had been collected among 62 full-time and part-time employees from four branches, which were Kad Suan Kaew and Chiang Inn branches in Chiang Mai, Chiang Rai branch and Udorn Thani branch. The data had been compiled by using statistics of frequency, percentage and means in order to indicate the importance and level of satisfaction of motivation factors. According to the study, it was found that:

The employees attached importance to the overall motivating factors at high level while being satisfied with them at medium level;

As for the Motivation Factors, the employees attached importance to and being satisfied at high level with the nature and framework of job as well as work accomplishment. Employees attached importance at high level to but being satisfied at medium level with responsibilities, career advancement and recognition from other outside;

Concerning the Hygiene Factors, employees attached importance to and being satisfied at high level with position, chain of command, security at work, condition of the work and security in personal life. Factors to which employees attached importance at high level but received medium level of satisfaction were relationship with superiors, relationship with colleagues, policy and administration and remuneration. The factor that employees attached importance to and being satisfied at medium level with is the relationship with subordinates.