

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวณ์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวณ์-อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวณ์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท โซติวณ์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด จำนวน 375 คน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบกับตารางของ Yamane' และใช้การสุ่มแบบโควตา (quota sampling) อย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรบริษัท โซติวณ์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นรายด้านตามลำดับ ดังนี้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม นโยบายการบริหารงานขององค์กร ความมั่นคงในงาน และบรรยากาศในการทำงาน

บุคลากรบริษัท โซติวณ์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นรายด้านตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การศึกษาต่อ การถ่ายโอนความรู้แก่ผู้ร่วมงาน การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การพบปะผู้เชี่ยวชาญ การเข้ารับการอบรมและประชุมสัมมนาทางวิชาการ

2. ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหารงานขององค์กร เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวณ์-อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ และปัจจัยจูงใจ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การบริหารงานขององค์กร ความมั่นคงในงาน ระดับการศึกษา เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวณ์-อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

In this thesis, the researcher investigates (1) the opinions of selected personnel at Chotiwat Manufacturing Co., Ltd in respect to the factors of motivation and self-development. Furthermore, the researcher considers (2) the relationships between the factors of motivation and self-development in respect to the personnel under study. Finally, the researcher examines (3) the effects of personal and motivational factors on the self-development of these personnel.

The subjects of investigation in this research inquiry consisted of 375 personnel of Chotiwat Manufacturing Co., Ltd. selected as a sample population on the basis of an extrapolation from Taro Yamanē's table and

an application of the proportional quota sampling technique. The instrument of research was a five-rating scale questionnaire constructed by the researcher couched at the level of reliability of 0.97.

Techniques of descriptive statistics used in the analysis of the data obtained were mean and standard deviation. Additionally deployed by the researcher were the Pearson's correlation coefficient technique and the stepwise multiple regression method.

Findings are as follows:

1. The personnel under study held opinions in respect to factors of motivation in an overall picture at a moderate level. Considered in each aspect, the following were held in descending order: work facilities; acceptance; types of work; fair payment; the administration policy of the organization; job security; and work atmosphere.

The personnel under study held opinions in regard to self-development in an overall picture at a moderate level. Considered in each aspect, the following were held in descending order: the determination of work goals; further education; knowledge transfer to and from colleagues; self-survey and assessment; the study of documents and work manuals; the search for information; meeting with experts; being trained, and attending academic seminars.

2. The factors of fair payment, job security, the administrative policy of the organization, work facilities, work atmosphere, and acceptance were determined to be correlated with the self-development of the personnel under study at the statistically significant level of 0.05.

3. The personal factor of age and motivational factors of fair payment, the administrative policy of the organization, job security, educational level, and work facilities were determined to be predictive of the self-development of the personnel under study at the statistically significant level of 0.05.