

บทคัดย่อ

200612

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ เฟรเดอริก เฮอร์เซอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้นในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 207 คน และนำมาประมวลผลโดย ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อแสดงถึงระดับการมีผลของปัจจัยจูงใจต่อพนักงาน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจมีผลต่อการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้นในการทำงาน มีผลต่อการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก มีดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน

ส่วนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาที่พนักงานเห็นว่ามีผลต่อการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ปัญหาด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่ การงาน และ ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

The objective of this independent study was to study motivation factors that affect performance of operational level employees in Phungnoi Bakery Company Limited by using Herzberg's Two Factors Theory: hygiene factors and motivation factors. The data was collected from questionnaires of 207 operational employees and processed by using descriptive statistical analysis such as frequency, percentage, mean and standard deviation to indicate the affecting level of motivation factors provided for employees. The results were found as follow.

The hygiene factors were found at high level, such as the personal life, job security, interpersonal relations with peers, work status and interpersonal relations with supervisor.

The motivation factors were found at moderate level. The other two elements in the motivation factors, were found at high level, which were achievement and work itself.

As for working problems, the first three factors, which affected employees' performance were working conditions, possibility of growth and the company policy and administration.