

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอก-ชัย ดีสทรี บิวชั่น ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของ เทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่-ลำพูน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในระดับปฏิบัติการในบริษัท เอก-ชัย ดีสทรี บิวชั่น ซิสเทม จำกัด (เทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ – ลำพูน) จำนวน 280 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 23-27 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. หรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ และเป็นพนักงานทั่วไปในฝ่ายปฏิบัติการ โดยมีอายุการทำงานในบริษัท 2 - 5 ปี เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน 4,501-5,500 บาท และมีรายได้อื่นๆ ต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายงาน ส่วนใหญ่เหตุผลที่ย้ายงานคือ ค่าจ้างน้อย และเหตุผลที่เลือกทำงานในบริษัทนี้ เนื่องจากมีสวัสดิการดี

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในอันดับแรก ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ได้แก่ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย ด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ขนาดของอาคารที่ทำงาน มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในอันดับแรก ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้านลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดกลยุทธ์ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ

The objective of the independent study was to study the motivating factors influencing operating employees in Ek-Chai Distribution System Co., Ltd. : a case study of Tesco Lotus Chiang Mai – Khamtieng branch. Data collection was completed through the questionnaires distributed to 280 operating employees of Ek-Chai Distribution System Co., Ltd. (Tesco Lotus Chiang Mai – Khamtieng branch). Then, the narrative analysis which consisted of frequency, percentage, and mean, was applied in order to analyze those collected data.

Based on the result of the study, it was found that most respondents were male, 23-27 year-of-age with the high school degree or vocational certificate or the equivalent level of education. Most of them reside in Chiang Mai and worked in the position of general employee that belonged to the operating division for 2-5 years length. The salary they got was in the range between 4,501-5,500 baht and had other income of less than 1,000 baht a month. Most of the respondents quit their jobs because of too far less of salary, and have been working for this company because the company offered them the good welfares.

According to the study of Hygiene factors, it was found that the respondents paid the highest concern on the following sub-factors.

With respect to the Company Policy and Administration, the respondents paid the most concern on the written version of the company's policy while the highest concern in

Supervision sub-factor was given to the clear command or assignment. Regarding the Interpersonal Relations with Supervisor, it was found that the respondents paid the highest concern to the deportment of supervisors to their subordinates, and the communication from those subordinates to their supervisors. Regarding the Interpersonal Relations with Peers, it was found that the respondents scored the highest for the intimate, sincere, and informal relation among their peers including the assistance among the peers that pushed all employees to achieve the target goal. Next, the highest score for the Interpersonal Relations with Subordinates sub-factor was the cooperation among the employees to achieve the policies. The highest concern for Status sub-factor was the importance of each position to the company, the respondents' positions were equivalent to what they wanted. With respect to the Job Security, the respondents concerned most in the companys' security and reputation. Besides, to the large company made them feel secure in their career. The Personal Life sub-factor that the respondents scored the highest was highly involved with the job as if being a part of their living. In term of Working Condition sub-factor, they paid the highest score on the size of the office building and the provision for the employees of full necessary matters like drinking water, and drug, for example. Finally, the highest score on Compensation sub-factor was the companys' provision of medical welfares for the employees.

According to the study of job motivation factors, it was found that the respondents paid the highest concern on the following sub-factors.

With respect to the Achievement sub-factor, most respondents scored the highest on the use of their own abilities in operating their jobs, while for the sub-factor of Recognition from others was being proud of their own careers. In the meanwhile, they scored the highest in the job Advancement sub-factor which was their opportunities to learn varieties of job that led to their on-going self-development. For the Work Characteristics sub-factor, it was found that the respondents scored the highest on the compatibility of their duties and their needs. Next, the Possibility of the Career Growth sub-factor, they scored the highest for the clear determination of the company for job promotion. Finally, the Job Responsibility sub-factor was scored the highest in the job assignment was sufficient to the employees' needs.