

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจุนใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอก-ซัพ ดีสทริ บิวชั่น ชิสเทน จำกัด : กรณีศึกษาของ เทสโก้โลตัส สาขาเชียงใหม่-คำเที่ยง การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก พนักงานที่ทำงานในระดับปฏิบัติการในบริษัท เอก-ซัพ ดีสทริ บิวชั่น ชิสเทน จำกัด (เทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ - คำเที่ยง) จำนวน 280 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา พบร่วมกับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 23-27 ปี มี สถานภาพโสด จบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. หรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มี ภูมิคุ้มกันอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ และเป็นพนักงานทั่วไปในฝ่ายปฏิบัติการ โดยมีอายุการทำงานใน บริษัท 2 - 5 ปี เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน 4,501-5,500 บาท และมีรายได้อื่นๆ ต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่เคยขยายนงาน ส่วนใหญ่เหตุผลที่ขยายนงานคือ ค่าจ้างน้อย และเหตุผลที่เลือก ทำงานในบริษัทนี้ เนื่องจากมีสวัสดิการดี

ผลการศึกษาปัจจัยจุนใจที่รักษาสุขลักษณะจิต พบร่วมกับ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความ สำคัญในอันดับแรก ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน ด้านความ สัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร จากผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น ได้แก่ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย ด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน ได้แก่ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้าน สภาพการทำงาน ได้แก่ ขนาดของอาคารที่ทำงาน มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล

ผลการศึกษาปัจจัยจุนใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบร่วมกับ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ ความสำคัญในอันดับแรก ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติ งาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชื่นชมเชยจากผู้อื่น ได้แก่ ความภูมิใจในอาชีพ ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ มีโอกาสสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้านลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ด้านโอกาสในการเจริญ เติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดค่าที่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ด้านความรับ ผิดชอบในหน้าที่การงาน ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอ กับความ ต้องการ

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 company's 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 company's 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 leaded 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.