

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอควานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัท แอควานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ จำนวน 249 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงและเพศชายในสัดส่วนใกล้เคียงกัน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานในบริษัท 3-5 ปี ส่วนใหญ่มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน 10,000 - 20,000 บาท ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ และมีระดับชั้นงาน PG 5-7

ปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในอันดับแรกในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ได้แก่ การช่วยเหลือกันของแผนกต่าง ๆ ในองค์กรในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย ด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและชื่อเสียงของบริษัท ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการในการรักษาพยาบาล

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในอันดับแรกในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ได้แก่ ความภูมิใจในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้านลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด

This independent study aimed to study factors motivating staff to work at the Advance Info Service Public Company Limited (AIS) in the Northern Zone. Data collection was conducted through a set of questionnaire distributed to 249 AIS staff in the Northern Zone. Then, the descriptive statistic which consisted of frequency, percentage, and means was applied in order to analyze all collecting data.

According to research findings, it was found out that most respondents were both female and male in relevant proportion. They were younger than 30 years old with Bachelor's degree. Most of them had worked in the engineering department for 3-5 years and earned 10,000 – 20,000 baht as their average salaries. They mostly worked within Chiang Mai province in Job Grade PG 5-7.

Based on the study of the motivating factors reducing the unsatisfied sense, the respondents paid highest concern for each term as follows.

In term of policy and administration, the highest concern was found in the explicit terms of agreement and responsibility. In term of authority, the highest concern was found in clear orders and assignments. In term of relationship between chief and staff, the highest concern was found in the caring sense of fringe benefits for staff. In term of relationship among colleagues, the highest concern was found in the close and sincere relationship among them, along with the assistance they offered to each other in order to reach for the job achievement. In term of relationship with staff from other different departments, the highest concern was found in the great cooperation from other departments that pushed the work to meet with achievement as per the determined policies. In term of job position, the highest concern was found in the satisfaction towards their own positions. In term of career stability, the highest concern was found in the stability and reputation of the company. In term of private life, the highest concern was put to feeling towards job obligation as part of their lives. In term of working state, the highest concern was found in the necessities for staff such as drinking water, and medicines. In term of compensation and welfare, the highest concern was the medical care benefits.

With respect to the factors motivating staff to work, it was found that most respondents paid highest concern in each term as follows.

In term of job achievement, the highest concern was the opportunity of using their working abilities. In term of acceptance, respectation, and admiration from others, the highest concern was the pride in the career. In term of career progression, the highest concern was the opportunities for self-development. In term of job characteristics, the highest concern was the job characteristics were relevant to their desires. In term of job promotion opportunity, the highest concern was the promotion criteria or the consideration of individuals getting promotion were based on the organization. In term of job responsibilities, the highest concern was trustworthiness in their job performance without close control.