

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชิง จำกัด โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากประชากรพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชิง จำกัด จำนวน 115 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาเป็นดังนี้

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา อายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 6,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประเภทรายวัน โดยทำงานอยู่ในแผนกเจียขัดมากที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจต่อทุกกลุ่มปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค้ำจุนผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจต่อกลุ่มปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านตำแหน่งงาน ในระดับมาก ส่วนกลุ่มปัจจัยย่อยอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

The objective of this independent study was to study motivation factors towards work of employees from Four Season Hi-tech Washing Co. Ltd. The theory used was Frederick Herzberg's 2 kinds of factors: motivation factors and supporting factors. The data was collected from questionnaire distributed to 115 employees of Four Season Hi-tech Washing Co. Ltd. The data was analyzed using descriptive statistics and presented through frequency, percentage, and mean.

The results of the study showed that most questionnaire respondents were married females, 21-30 years old, with primary education. They had been working at this company for 1-3 years as operational employees, with the salary of lower than 6,000 baht. Most were daily laborers and worked in polishing section.

It was found from the study that for motivation factors, the satisfaction level was medium and the respondents ranked success, nature of work, and responsibility at the high level, while acceptance, promotion opportunity and progress were ranked at the medium level. For supporting factors, the satisfaction level was medium and the respondents ranked relationship with subordinates, relationship with co-workers, personal well-being, and position at the high level, while governance, remuneration, stability, relationship with supervisor, work condition and company's administrative policy were ranked at the medium level.