

กึ่งกาญจน์ ปรางอดุม. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.อมรา รัตตากร

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เงินเดือน และเพื่อหา ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงาน บริษัทพระนคร ยนตรการ จำกัด จำนวน 196 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น = 0.88 และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า z - test และ F - test

ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.63) โดยปัจจัยจูงใจที่มีค่าในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.57) ปัจจัยค่าจูงที่มีค่าในระดับมาก คือ ด้านนโยบาย การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.67)

สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานชายและพนักงานหญิงมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานชายมีปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าและอาชีพ และปัจจัย ค่าจูง ด้านนโยบาย การบริหาร และการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานหญิง สำหรับ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยค่าจูงด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนพนักงานที่มีจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ นอกจากนี้พนักงานที่มีรายได้ ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยค่าจูง ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพ การทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยครั้งนี้ บริษัทฯควรปรับปรุงด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้และสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานให้มีระดับสูงขึ้น

This research was conducted with the purposes To study the levels of job motivation to compare job motivation classified by personal data as sex, age, level of education, working period, income per month and to find suggestions for the improvement and enhancement of job motivation of staffs at Pranakorn Automobile Co;Ltd. The data was collected from 196 staffs working for the Pranakorn Automobile Co;Ltd. by mean of questionnaire with the reliability at 0.88 and then analyzed by using computer package program. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, z - test and F - test.

From the research, the findings indicated that staffs of Phanakorn Automobile Co., Ltd had job motivation at a high level as shown by $\bar{x} = 3.50$ and S.D. = 0.63. The motivation factor having the high level was the responsibility for the operation as shown by $\bar{x} = 3.83$ with the hygiene factors of the administration, supervision and policy as shown by $\bar{x} = 3.38$.

According to hypothesis testing, the results revealed that male and female staffs had different job motivations, namely, male staffs had higher motivation factors of progress and occupation for the hygiene factors of administration, supervision and policy than female staffs. Staffs with different ages had different job motivations for the hygiene factors of relationship with supervisor and colleague. Also, staffs with different working period had different job motivation for the hygiene factor of relationship with supervisor and colleague, income per month and welfare. Moreover, staffs with different incomes had different job motivations for the factor of operation success, job characteristics and for the hygiene factors of job security, working status, income and welfare. Staffs with different educational levels had no significantly different job motivation at the statistics at 0.05.

Suggestion from this research shows that the company should have an improvement on the job progress, income and welfare to enhance higher job motivation of its staffs.