

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารแรงจูงใจบุคลากรด้วยใช้
ผลตอบแทนระหว่างบริษัทญี่ปุ่นในประเทศญี่ปุ่นและบริษัท
ญี่ปุ่นในประเทศไทย

ผู้เขียน

นายทะชิโอะ อิตะ

ปริญญา

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภูมิภาคศึกษา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รศ. เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

ประธานกรรมการ

รศ. ดร. โกสุมภ์ สายจันทร์

กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารแรงจูงใจบุคลากรด้วยใช้ผลตอบแทนระหว่างบริษัทญี่ปุ่นในประเทศญี่ปุ่นและบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ

- 1) เพื่อศึกษาการบริหารแรงจูงใจของบุคลากร โดยใช้ผลตอบแทนของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศญี่ปุ่นปัจจุบัน
- 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารแรงจูงใจของบุคลากร โดยใช้ผลตอบแทนของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยและบริษัทญี่ปุ่นในประเทศญี่ปุ่น และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารแรงจูงใจบุคลากรคนไทยของบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากทั้งเอกสาร และการสัมภาษณ์บุคคลต่างๆ ที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทย ทั้งหมด 10 คน ซึ่งมีคนญี่ปุ่น 9 คน และมีคนไทย 1 คน หลังจากนั้นได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารแรงจูงใจของบุคลากร โดยใช้ผลตอบแทนของบริษัทญี่ปุ่นในญี่ปุ่นและไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ หลังจากเศรษฐกิจฟองสบู่ที่ญี่ปุ่นแตกในปี พ.ศ. 2533 เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ด้านการบริหารแรงจูงใจบุคลากรด้วยระบบผลตอบแทนต่างๆ เกิดขึ้นกับบริษัทญี่ปุ่นจนถึงปัจจุบันนี้ การเปลี่ยนแปลงที่สังเกตอย่างชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น การลดสัดส่วนของรายได้ที่กำหนดจากอายุการทำงาน การลดระบบสวัสดิการต่างๆ และการลดระบบอบรมการศึกษาเป็นต้น การเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมานั้น นอกจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจแล้ว ยังมีปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานต่อระบบผลตอบแทนที่มีการเปลี่ยนแปลงด้วย

ตรงข้ามกับบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย เช่น ระบบรายได้ของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยมีส่วนรายได้ที่กำหนดจากความสามารถตั้งแต่เริ่มแรก การให้ความสำคัญต่อระบบสวัสดิการและการเอาใจใส่ต่อระบบการศึกษา นโยบายเหล่านี้ของบริษัทญี่ปุ่นในไทยเกิดขึ้นจากความไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตประจำวันของคนไทย บริษัทญี่ปุ่นต้องการช่วยเหลือพนักงานคนไทย เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งคล้ายกับประเทศญี่ปุ่นในสมัยก่อน

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ปัจจุบันนี้บริษัทญี่ปุ่นในไทยถือว่าสามารถบริหารแรงจูงใจของพนักงานได้ในระดับดีก็ตาม ในอนาคตมีโอกาสที่บริษัทญี่ปุ่นในไทยจะประสบปัญหาด้านการบริหารแรงจูงใจโดยใช้ระบบผลตอบแทนต่างๆ เมื่อเศรษฐกิจประเทศไทยเจริญเติบโต เนื่องจากความต้องการพนักงานเปลี่ยนแปลงได้

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai decorative element, possibly a crown or a ceremonial object. The elephant is surrounded by a circular border containing the text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964". On either side of the elephant, there are stylized floral or geometric symbols.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

Thesis Title A Comparative Study of Officer's Incentive Administration by Using Compensation Between Japanese Companies in Japan and Japanese Companies in Thailand

Author Mr. Tatsuo Iida

Degree Master of Arts (Regional Studies)

Thesis Advisory Committee Assoc. Prof. Seksin Sriwattananukulkit Chairperson
Assoc. Prof Dr. Kosum Saichan Member

ABSTRACT

The purpose of this study is: 1) To study the recent characteristics of Officer's Incentive Administration of Japanese companies in Japan. 2) To study the recent characteristics of Officer's Incentive Administration of Japanese companies in Thailand. And 3) To study the problems and obstacles which had been encountered by the officer's incentive administration of Japanese companies in Thailand.

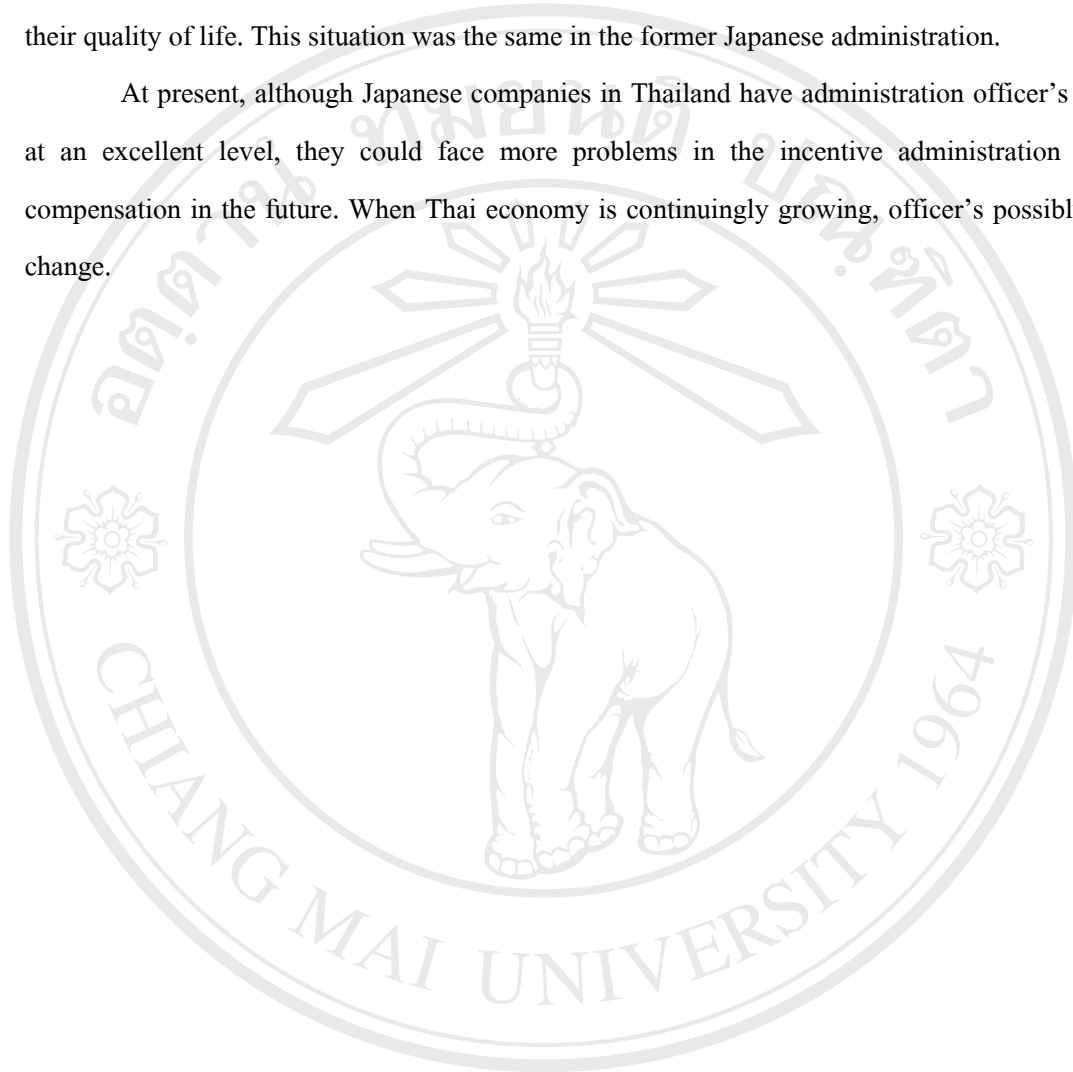
The methods of this study are documentary research and field research. The researcher interviewed the key informants, who consisted of the officers working in the Japanese company in Japan and Thailand. Nine persons are Japanese and one is Thai. Subsequently, the data received from the interviews, were analyzed to compare the differences between the officer's incentive administration, by using compensation, between Japanese companies in Japan and Japanese companies in Thailand.

The results revealed that after the end of the bubble economy in Japan. In 1990 a big change had started in the officer's incentive administration, by using compensation within Japanese companies. Obvious changes happened such as a reduction in income, which is determined from age of work, reduction of welfare systems, and reduction of training systems etc. Although the economy factor had affected Japanese administration, the need of the officer's incentive system also caused these different changes.

Also, the officer's incentive administration, by using a compensation system in Japan, opposes Japanese companies in Thailand. For example, the income system of Japanese companies in

Japan had included an income ratio which in the beginning is determined by ability. The attention of Japanese companies in Thailand such as the attention to welfare and training systems, occurs from the lack of something necessary in life. So Japanese companies tend to help Thai employees to improve their quality of life. This situation was the same in the former Japanese administration.

At present, although Japanese companies in Thailand have administration officer's incentive at an excellent level, they could face more problems in the incentive administration by using compensation in the future. When Thai economy is continuingly growing, officer's possibly need to change.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved