

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในส่วนสำนักงาน
ของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ผู้เขียน นางสาววันทนา ทาดาล

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล ประธานกรรมการ
อาจารย์นันทนา คำนวน กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน
ในส่วนสำนักงานของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ
เฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน โดยศึกษาถึงระดับ
ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้จาก
การใช้แบบสอบถาม โดยสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในส่วนสำนักงานของบริษัทที่ถือหุ้น
โดยคนสัญชาติญี่ปุ่นทั้งหมด จำนวน 287 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของ
พนักงานในส่วนสำนักงานของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย
คือ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านลักษณะการบังคับบัญชา และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
และปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และ ด้านความเจริญเติบโต

ปัจจัยสุขอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึง
พอใจโดยรวมต่อปัจจัยเหล่านั้นในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพการ
ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามให้
ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นเดียวกัน และด้านสถานภาพ ผู้ตอบ
แบบสอบถามให้ความสำคัญ และมีความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง ส่วนปัจจัย
ด้านนโยบายขององค์กร ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จัดรูปแบบ

จัดรูปแบบ

จัดรูปแบบ

ถูกลบ: ๑

จัดรูปแบบ

จัดรูปแบบ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเหล่านี้ในระดับปานกลาง

ส่วน**ปัจจัย**ที่กระตุ้นการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในทุกปัจจัย โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จ ด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง และ ด้านลักษณะงานที่ทำ ในระดับมาก ตามลำดับ แต่มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยกย่อง ด้านความเจริญเติบโต และด้านความก้าวหน้า ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

จัดรูปแบบ: แบบอักษร: 16 พ.,
แบบอักษรภาษาไทยและภาษา
อื่น: 16 พ.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Motivation Factors of Administrative Staff in Japanese
 Organization in Northern Region Industrial Estate

Author Wantana Tatan

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Assistant Professor Orapin	Santidhirakul	Chairperson
Lecturer Nantana	Kamnuan	Member

ABSTRACT

The objective of this research was to study motivation factors of administrative staff in Japanese organizations in Northern Region Industrial Estate. The study was based on Herzberg's Two-Factor Theory: Hygiene factor and Motivation factor, and focused on the importance and satisfaction level of these motivation factors.

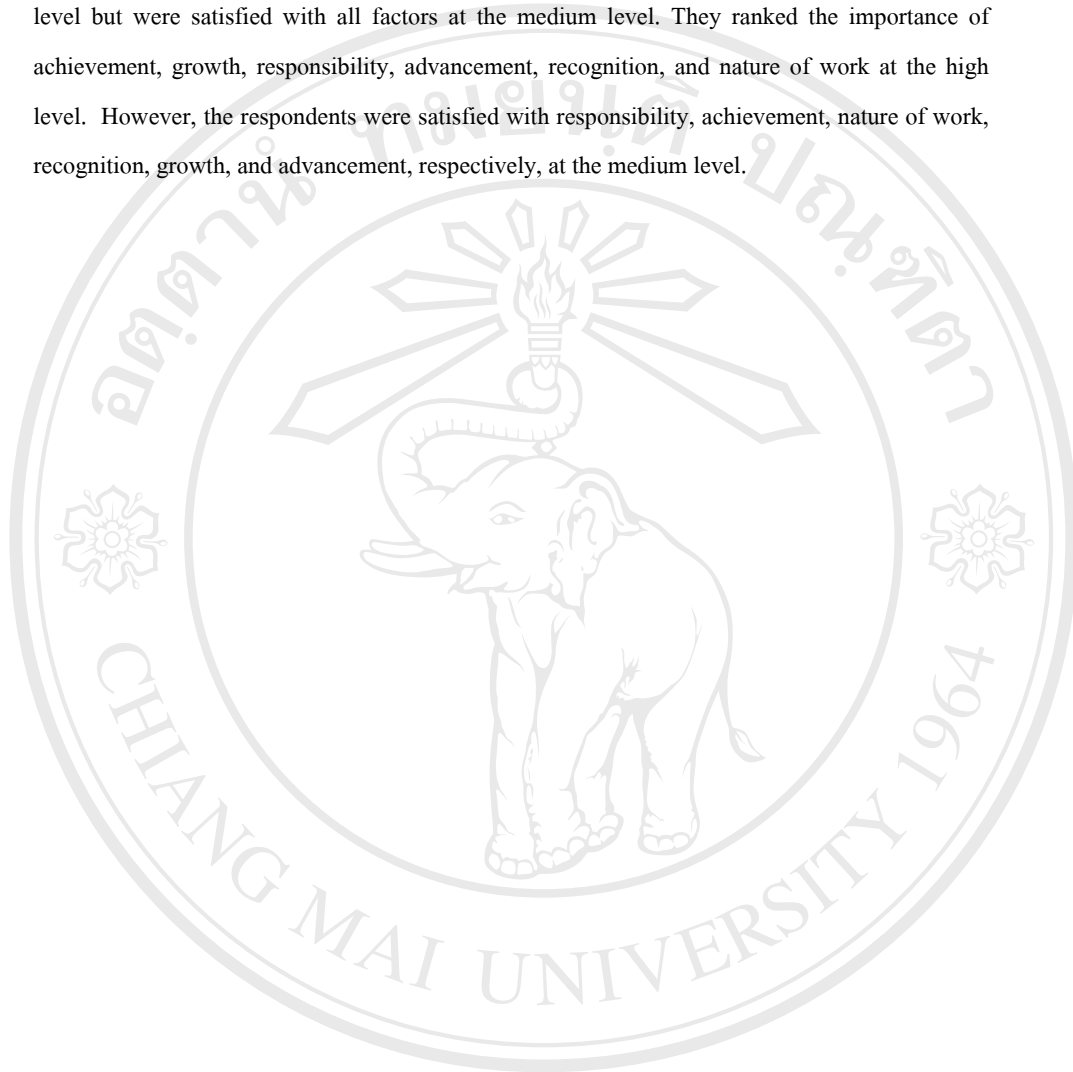
The data was collected from 287 administrative staff from Japanese organizations in Northern Region Industrial Estate through questionnaire.

It was found from this study that the motivation factors that affected administrative staff from Japanese Organizations in Northern Region Industrial Estate were Hygiene factors, namely organization policy, nature of supervision, and wage and welfare. The Motivation factors that affected administrative staff were achievement, recognition, nature of work, responsibility, advancement, and growth.

The respondents ranked the importance of Hygiene factors at the high level but ranked their satisfaction towards these factors at the medium level. In considering each factor, the respondents ranked and were satisfied with working condition, relationship with peers, and security at the high level. The respondents ranked and were satisfied with status at the medium

level. For organization policy, nature of supervision, and wage and welfare, the respondents ranked their importance at the high level but were satisfied with these factors at the medium level.

The respondents ranked the importance of Motivation factors in general at the high level but were satisfied with all factors at the medium level. They ranked the importance of achievement, growth, responsibility, advancement, recognition, and nature of work at the high level. However, the respondents were satisfied with responsibility, achievement, nature of work, recognition, growth, and advancement, respectively, at the medium level.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved