

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรจำนวน 156 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 29-36 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานระหว่าง 4-9 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นระดับปฏิบัติการ ทำงานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ สัญชาติของโรงงานเป็นญี่ปุ่น และระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ ระหว่าง 11-20 ปี

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต มีความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยในด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือพบปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ในส่วนของปัจจัยอ้อมๆ หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือพบปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านค่าตอบแทนพบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงานพบปัญหาในระดับน้อย

This independent study aims to study the employees' opinion towards Motivation Factors of Accountants of Companies in the Northern Region Industrial Estate. The data was collected from 156 employees by using the questionnaire. The data had been analyzed by descriptive statistics ; frequency, percentage, and mean.

The results of the study were as follows;

The most accountants who answer questionnaire were females, 29-36 years old, with bachelor degree. They have been working for 4-9 years, income per month less than 15,000 baht and they work in operation staff position. Most of them work in Electronics Company of Japanese that established for 11-20 years.

Accountants ranked motivation factor as a whole at the high level of the important. The following factors were ranked at the high level: achievement, work itself and possibility of growth. But the following factors were ranked at the medium level: recognition, advancement and responsibility. For problems influencing accountants' motivation, it was found that the accountants ranked them as a whole at the medium level. The following factors were ranked at the medium level: achievement, recognition, advancement, work itself, possibility of growth and responsibility.

Accountants ranked maintenance or hygiene factors as a whole at the high level of the important. The following factors were ranked at the high level: company policy and administration, supervision, interpersonal relations with supervisor, interpersonal relations with peers, interpersonal relations with subordinates, job status, job security, personal life and working conditions. But they were ranked at the medium level with compensations. For problems influencing accountants' motivation, it was found that the accountants ranked them as a whole at the medium level. The following factors were ranked at the medium level: company policy and Administration, supervision, interpersonal relations with supervisor and compensations. The following factors were ranked at the low level: interpersonal relations with peers, interpersonal relations with subordinates, job status, job security, personal life and working conditions.