

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสอบถามจากวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จำนวน 307 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด 3 ประเภทที่มีวิศวกรควบคุณโรงงาน คือ ประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ และอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น การเกษตรและปีชผลและอาหาร ผ้าและไม้ประดับ ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงความสำคัญและความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าในปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ยกย่องและชื่นชมจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำ และวิศวกรให้ความสำคัญในระดับมากแต่วิศวกรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเริ่มต้นในหน้าที่การงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมากแต่วิศวกรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน

และถ้าแบ่งตามประเภทโรงงาน แบ่งตามเพศ แบ่งตามอายุการทำงาน และแบ่งตามตำแหน่งงาน พนบว่า วิศวกรให้ความสำคัญและให้ความพึงพอใจกับปัจจัยจูงใจรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

The objective of this independent study was to study working employee motivation factors of engineers at the Northern Region Industrial Estate. The data was collected from questionnaires of three hundred and seven engineers in Northern Region Industrial Estate of three types of industrial factories which were electronics, spare parts and other industrial such as food and agriculture, clothes and wood, jewelry. Data was processed by using statistical analysis such as frequency, percentage and mean. Engineers were asked to rank the motivating factors in term of the significance and satisfaction by using the Herzberg's Two-Factors Theory which consisted of motivational factors and hygiene factors. The results were as follows:

For the motivation factors, engineers gave 5 rating of high level of the importance and satisfaction with the achievement, recognition and work itself. And engineers gave a rating of high level of the importance but were satisfied at a medium level to the responsibility, advancement and personal growth

As for the hygiene factors, engineers gave a rating of high level to the importance and satisfaction with the supervision, interpersonal relations with supervisor, interpersonal relations with peers, interpersonal relations with other division, job security, personal life, work conditions, work status. And engineers gave a rating of high level of the importance but were satisfied at a medium level with the pay

And if divided by industrial, gender, length of employment, position found that engineer gave a rating level of the importance and satisfied of motivational factors and hygiene factors at a high level.