

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

1.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

1.3 เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

1.4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

1.5 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้กำหนดโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างจะถูกเลือก มาจากประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทไทย จำนวน 168 คน บริษัทญี่ปุ่น จำนวน 203 คน และบริษัทอเมริกัน 49 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี รวม 420 คน

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) มีคำถามจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประเภทของบริษัท มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) มีคำถามจำนวน 1 ข้อ โดยจำแนกตามประเภทของบริษัท ได้แก่ บริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่น และบริษัทอเมริกัน

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งลักษณะของข้อคำถามมี 2 แบบ ได้แก่ ข้อคำถามเชิงบวก (Positive) เป็นข้อคำถามในแนวเชิงสนับสนุน และข้อคำถามเชิงลบ (Negative) เป็นข้อคำถามในแนวเชิงไม่สนับสนุน โดยจำแนกตามรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะการใช้อำนาจ
2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

3. ลักษณะความเป็นเพศชาย
4. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเทคนิคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ซึ่งเป็นลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเชิงบวก (Positive) ทั้งหมด ซึ่งเป็นข้อคำถามในแนวเชิงสนับสนุน จำแนกตามรายด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. ความต้องการอำนาจ
3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์

#### **4. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการขอหนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่น และบริษัทอเมริกันในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โดยทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 450 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 440 ฉบับ โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 420 ฉบับ ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ 395 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดแล้ว ทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอนเพื่อนำคะแนนไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistic package for the social science) เพื่อประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ประมวลผลการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการวิจัยและทดสอบสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean,  $\bar{X}$ ) และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, *SD*)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean,  $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, *SD*)

5.4 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

5.5 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้การทดสอบค่าที (t test) เพื่อใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และระดับตำแหน่งงาน

5.6 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD เพื่อใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกอายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

5.7 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านประเภทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

## 6. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

6.1 ลักษณะของข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 420 คน พบว่า

6.1.1 จำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย 225 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และเป็นเพศหญิง 195 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

6.1.2 จำแนกตามอายุ มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุ 25-35 ปี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 อายุ 36-45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

6.1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

6.1.4 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน มีพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 และพนักงานระดับบริหารงาน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4

6.1.5 จำแนกตามอายุงาน มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 อายุงาน 1-3 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 อายุงาน 4-5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4

6.2 ผลการวิจัยจำแนกตามประเภทของบริษัทที่ปฏิบัติงาน พบว่า มีพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไทย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 บริษัทญี่ปุ่น จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และบริษัทอเมริกัน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ( $\bar{X} = 3.98$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 และลักษณะการใช้อำนาจ ( $\bar{X} = 3.15$ ) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นลำดับสุดท้าย

6.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.80$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 และด้านความต้องการอำนาจ ( $\bar{X} = 3.28$ ) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นลำดับสุดท้าย

6.5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า

6.5.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ( $Y_1$ ) ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ได้แก่ ลักษณะการใช้อำนาจ ( $X_1$ ) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ( $X_2$ ) และลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_3$ ) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_1 = .097X_1 + .141X_2 + .057X_3 + .188X_4$$

โดยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .188$ ) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จเพิ่มขึ้นเท่ากับ .188 หน่วย ซึ่งตัวแปรอื่นๆ ต้องมีค่าคงที่

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .141$ ) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ เพิ่มขึ้นเท่ากับ .141 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

ลักษณะการใช้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .097$ ) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการใช้

อำนาจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ เพิ่มขึ้นเท่ากับ .097 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

6.5.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเพียงด้านเดียวเท่านั้น ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_2$ ) ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_2 = .031X_1 + .041X_2 + .082X_3 + .185X_4$$

โดยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .185$ ) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ เพิ่มขึ้นเท่ากับ .185 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

6.5.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเพียงด้านเดียวเท่านั้น ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ( $Y_3$ ) ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) จึงนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ( $Y_3$ ) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_3 = .002X_1 + .078X_2 + .061X_3 + .119X_4$$

โดยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .119$ ) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นเท่ากับ .119 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

6.6 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน พบว่า

6.6.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p>.05$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จและความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น เพียงด้านความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p<.05$ ) โดยจากเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจมากกว่าพนักงานเพศหญิง

6.6.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p<.05$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p>.05$ ) ยกเว้น ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p<.05$ ) เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

6.6.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p>.05$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p>.05$ )

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p>.05$ ) จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ยกเว้น ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p<.05$ ) เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการอำนาจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี มีมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี



6.6.4 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับบริหารงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ

6.6.5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ )

6.7 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลด้านประเภทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า

6.7.1 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในประเภทของบริษัทแตกต่างกัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ระดับมากในบริษัท 2 ประเภท ได้แก่ บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน และมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ระดับปานกลางในบริษัท 1 ประเภท คือ บริษัทไทย โดยที่พนักงานของบริษัทญี่ปุ่น มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เป็นลำดับที่ 1 พนักงานของบริษัทอเมริกัน มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เป็นลำดับที่ 2 และพนักงานของบริษัทไทย มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) เป็นลำดับที่ 3

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท พบว่า ประเภทของบริษัทแตกต่างกัน พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประเภทของบริษัทแตกต่างกันมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ยกเว้น ด้านลักษณะการใช้อำนาจเพียงด้านเดียว ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) ซึ่งเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นมีปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ในประเทศไทย พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นมีปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเป็นเพศชาย มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในประเทศไทยและบริษัทอเมริกัน พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันมีปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย และพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย

6.7.2 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในประเภทของบริษัทแตกต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากที่สุด 3 ประเภทของบริษัท โดยที่พนักงานของบริษัทญี่ปุ่นมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) เป็นลำดับที่ 1 พนักงานของบริษัทอเมริกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.90$ ) เป็นลำดับที่ 2 และพนักงานของบริษัทไทยมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.85$ ) เป็นลำดับที่ 3

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท พบว่า พนักงานที่มีประเภทของบริษัทที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีประเภทของบริษัทที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ )

## 7. การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

7.1 จากผลการวิจัยของข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า

7.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างของการเก็บตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นภาคอุตสาหกรรมหนัก จึงทำให้มีความต้องการแรงงานชาย

มากกว่าแรงงานหญิง เพราะพนักงานชายจะมีความคล่องตัว และมีความอดทนในการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานหญิง

7.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.0 ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีจำนวนมากที่สุดของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ซึ่งอาจจะในช่วงอายุที่มีความกระตือรือร้นและมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานมาก พร้อมทั้งจะทำงานล่วงเวลาและมีความคล่อง-ตัวในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง และสามารถเดินทางไปปฏิบัติงานยังพื้นที่ห่างไกลได้

7.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.3 และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 45.3 จากข้อมูลการวิจัยนี้จะเห็นได้ว่าพนักงานบริษัทที่ปฏิบัติงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าในปัจจุบันระดับการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ และบริษัทต่างๆ มีความต้องการพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงมากขึ้นด้วย

7.1.4 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 78.6 ซึ่งที่มีจำนวนมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าในบริษัทข้ามชาตินั้น ส่วนใหญ่พนักงานระดับบริหารงานมักจะเป็นตัวแทนมาจากบริษัทแม่ ซึ่งจะเป็นคนต่างชาติหรือเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคการผลิตค่อนข้างสูงที่มีประสบการณ์ทำงานค่อนข้างมาก

7.1.5 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาด้านอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี อาจมีเหตุผลมาจากพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มักจะมีการโยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อยมากขึ้น เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือบริษัทที่มีระบบการจ้างงานที่ดี และมีสวัสดิการที่มีความมั่นคงมากกว่า จึงทำให้พนักงานมีอายุงานที่สั้นลง

7.2 จากผลการวิจัยของข้อมูลด้านประเภทของบริษัทของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีพนักงานของบริษัทญี่ปุ่นมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่าในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดชลบุรี มีสภาพการณ์ของการลงทุนจากประเทศญี่ปุ่นมากเป็นอันดับแรกๆและมีการลงทุนมากกว่าประเทศอื่นๆในภูมิภาคนี้ ทั้งในรูปแบบของการลงทุนด้านการผลิตและการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัย

7.3 จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของ กิตติคุณ วัชรมณเฑียร (2547, หน้า 62-63) ที่ได้ทำการศึกษาถึงวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์กร และผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจโทรศัพท์เคลื่อนที่ของบริษัทข้ามชาติ ประเทศไทย ผลการวิจัยได้พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงในทุกๆ ด้านของวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นแสดงถึงว่าพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรค่อนข้างมาก ซึ่งหมายถึงสมาชิกขององค์กรนั้นสนใจต่อการดำรงอยู่และการมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคตขององค์กรด้วย ถ้าหากผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์กร และสามารถที่จะนำปัจจัยเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารงานด้านธุรกิจ ก็จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตัวองค์กรได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.3.1 ลักษณะการใช้อำนาจ พบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น องค์กรควรจะมีการกำหนดขอบเขตงาน และหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างแน่นอน และมีการจัดแผนผังการบริหารงานขององค์กรที่มีความชัดเจนด้วย ซึ่งจากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นได้ว่า บริษัทต่างๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ก็ยังมีปัญหาของช่องว่างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง การมีอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ความเข้มงวดของสายบังคับบัญชาและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เข้มงวดมากเกินไป และการตัดสินใจภายในองค์กรยังขึ้นอยู่กับคนเพียงคนเดียว ซึ่งสาเหตุของปัญหาเหล่านี้อาจจะมาจากบริษัทส่วนใหญ่ที่มีการลงทุนจากต่างชาติหรือมีผู้บริหารเป็นชาวต่างชาติที่ที่มีการคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของชนชาติตนเป็นสำคัญ มีผลทำให้ความยืดหยุ่นในการปรับตัวมีน้อยลง ซึ่งอาจจะเป็นการปิดกั้นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและเป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันได้ ซึ่งประโยชน์อีกด้านหนึ่งของผลการวิจัยครั้งนี้คือ การสะท้อนให้เห็นว่าขณะนี้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไป จึงมีส่วนทำให้วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการใช้อำนาจ จึงมีแนวโน้มที่จะลดความสำคัญลงไป

เนื่องจากสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปสู่ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนกันอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2539, หน้า 170-174)

7.3.2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของกรณีการ เจริญกุล (2543, หน้า 63-64) ที่ทำการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์กร และผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจเหมืองถ่านหินของประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) พบว่า การรับรู้วิถีทางที่องค์กรเป็นอยู่หรือลักษณะที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมองค์กร เน้นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับต้นๆ ซึ่งบริษัทมีการให้ความสำคัญกับการวางแผนงานระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ และแผนงานประจำปีอย่างจริงจังและต่อเนื่องเสมอมา รวมทั้งมีการทบทวนแผนงานเป็นระยะๆ เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของธิดา จิตประสงค์ (ออนไลน์, 2543) ที่ทำการศึกษาวรรณกรรมองค์กรที่เป็นอยู่กับวัฒนธรรมที่ควรจะเป็นและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษาบริษัทไทยออยล์ จำกัด พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ ของไทยออยล์ มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากเป็นอันดับแรก ที่มีลักษณะชี้ชัดเช่นนี้เนื่องมาจากธุรกิจการกลั่นน้ำมันนั้นใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งต้องพึ่งพาและรับเอาวิทยาการและเทคโนโลยีจากต่างประเทศ มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างเข้มงวดเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติที่สากลยอมรับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นองค์กรควรจะต้องมีการจัดสวัสดิการในการทำงานที่ดี มีการยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน มีการให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพนักงาน และควรมีการกำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ซึ่งแนวทางปฏิบัติต่างๆเหล่านี้พนักงานเลือกที่จะปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำอันที่จะก่อให้เกิดสาเหตุของการโดนไล่ออกจากบริษัทได้ เพราะในปัจจุบันสภาพการณ์เศรษฐกิจของประเทศมีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา ทำให้อัตราการว่างงานมีอัตราสูงขึ้นเรื่อยๆ จึงเป็นสาเหตุสำคัญหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความกลัวการต้องตกงาน และเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนให้ปัจจัยด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

7.3.3 ลักษณะความเป็นเพศชาย พบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของบาจโด และ ดิกสัน (Bajdo & Dickson, 2001, pp. 339-409) จากมหาวิทยาลัยเวอเนสเตท ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับความก้าวหน้าในอาชีพการงานของนักบริหารเพศหญิง โดย

การใช้แนวการศึกษาของโกล์เบ (GLOBE) พบว่า ในองค์กรที่มีลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม (Humane orientation) เน้นความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equity) เน้นประสิทธิภาพในการทำงานที่สูง (Performance orientation) แต่จะเน้นการใช้อำนาจที่ต่ำ (Low power distance) บุคลากรมีแนวโน้มที่ให้การยอมรับความก้าวหน้าของนักบริหารเพศหญิง ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมที่องค์กรเหล่านั้นตั้งอยู่ ซึ่งการที่จะสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของนักบริหารเพศหญิงนั้น ควรคำนึงถึงการสร้างแนวความคิดเรื่องความเท่าเทียมทางเพศอีกประการหนึ่งด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานจะ ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ไปสู่ความสำเร็จ และมีความต้องการให้ภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี แต่ระบบความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในบริษัทส่วนใหญ่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสกับพนักงานในทุกๆ ระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันนี้สังคมได้เปิดโอกาสและให้การยอมรับผู้หญิงที่มีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้นให้เข้ามาบริหารงานในระดับผู้บริหารระดับสูงในองค์กร โดยเฉพาะในประเทศไทย พบว่า มีจำนวนของผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงมากขึ้นทั้งในระดับองค์กรและในระดับชาติ และยังคงเป็นอันดับหนึ่งของโลกอีกด้วย ซึ่งจากผลการวิจัยนี้จะมีความสอดคล้องกับผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7.3.4 ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง (2530, หน้า 10-30) และปราโมทย์ นาเคตรรพ (2524, หน้า 24) พบว่า คนไทยมีลักษณะนิสัยรักอิสระ ไม่ชอบอยู่ใต้บังคับบัญชาผู้อื่น แต่ผลการวิจัยนี้มีความแตกต่างจากผลการศึกษาวิจัยของฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1984, p. 77) ที่พบว่า ค่านิยมของสังคมไทยในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเท่ากับ 20 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของ 40 ประเทศ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51 ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ได้พบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่าในสังคมไทยในปัจจุบันเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง และมีการแข่งขันทางด้านธุรกิจกันมากขึ้น จึงเป็นผลทำให้คนมีความคิดรักอิสระและให้ความสำคัญกับตัวเองมากขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานจะต้องสนใจและให้ความสำคัญกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะทำเพียงลำพัง และเล็งเห็นถึงคุณค่าของการระดม

ความคิดโดยหลายคน ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานส่วนใหญ่จะต้องมีการประชุมเพื่อขอมติเอกฉันท์จากที่ประชุม ทำให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน การเสนอผลงาน และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มากยิ่งขึ้น และเนื่องด้วยในปัจจุบันสังคมไทยมีบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่สูงๆ เพิ่มมากขึ้นด้วย จึงทำให้บุคคลเหล่านี้มีระดับความเป็นปัจเจกบุคคล มีความเชื่อมั่นในตนเองทั้งความคิด และการกระทำเพิ่มมากขึ้นด้วย

7.4 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของกาญญาภรณ์ ศรีสุข (ออนไลน์, 2542) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ซึ่งได้พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนืออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.4.1 ความต้องการความสำเร็จ พบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับประวิทย์ ทิมครองธรรม (2548, หน้า 169) ที่ทำการศึกษายปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอีกด้านหนึ่ง ที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับตัวพนักงาน ในการเริ่มต้นการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี โดยผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นผลงานที่น่าภาคภูมิใจกับตัวพนักงานเอง เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงานได้อย่างทันตามเวลา มีความต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้ ชอบปฏิบัติงานหรือสิ่งต่างๆด้วยความคิดริเริ่มของตนเอง ซึ่งจะมีการวางแผนก่อนมีการปฏิบัติงานจริงเสมอ เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีความละเอียดรอบคอบขอมุมเหตุในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดีแม้จะไม่ได้รับการยกย่อง โดยมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูงและพยายามทำให้ได้ตามที่ตั้งใจไว้ มีความสุขกับงานที่ทำและชอบปฏิบัติงานที่ยากๆและมีการท้าทายความสามารถ แต่ในปัจจุบันบริษัทส่วนใหญ่ยังไม่มีการสนับสนุนและมีการให้รางวัลเมื่อพนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากนัก เพราะอาจจะ

มองถึงเรื่องของผลกำไรและค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นมากจนเกินไป ซึ่งผู้บริหารที่ดีไม่ควรมองข้ามปัจจัยต่างๆเหล่านี้ เพราะการสร้างแรงจูงใจในด้านความต้องการความสำเร็จให้เกิดขึ้นนั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่อผลการปฏิบัติงานของตนเอง การปลูกฝังความรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรหรือบริษัท ซึ่งจะส่งผลต่อให้เกิดความรักความทุ่มเทในงาน ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นแก่บริษัทต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานของสมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 73-76) ที่ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบการบริหารงานภายในองค์กร โดยใช้วิธีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative management) นั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการทำแผนงานติดตามประเมินแผนงานและภูมิใจในความสำเร็จของแผนงานนั้น

7.4.2 ความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากผลการวิจัยสอดคล้องกับผลของความคิดเห็นของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการใช้อำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าพนักงานมีหน้าที่และขอบเขตการทำงานอย่างจำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดโดยพนักงานมีความต้องการปฏิบัติงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชาในสายงานของตนเอง แต่ก็ยังมีความต้องการปฏิบัติงานที่ทำให้สาธารณชนยอมรับและสนใจตนเอง ชอบปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม และมีความต้องการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งจากผลการวิจัยนี้เป็นที่สังเกตว่าพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจมีระดับความสำคัญที่ต่ำกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งอาจจะมีสาเหตุอันเนื่องมาจากพนักงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีบทบาทในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมหรือการมีอำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานมีน้อยนั่นเอง

7.4.3 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ พบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความต้องการองค์กรที่มีความเป็นกันเองในการทำงานสูง เพราะพวกเขามีความเชื่อว่ามันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดประสบความสำเร็จในงาน มีความต้องการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคนอื่นๆ มีความรู้สึกภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอรักใคร่ตนเองและมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่น มีนิยามการปฏิบัติงานเป็นทีม



มากกว่าการสร้างผลงานและสามารถเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อน และมีความชอบงานที่มีการพบปะผู้คนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม จากผลการวิจัยนี้เป็นการยืนยันได้ถึงความเป็นตัวสังคมของมนุษย์ ซึ่งต้องมีการอาศัยเป็นหมู่เหล่า ต้องมีการช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิตและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป ซึ่งภายในองค์กรหรือบริษัทควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงานให้คงอยู่ต่อไป เพราะเป็นเหตุผลสำคัญในการสร้างทีม การมีความสามัคคีในการทำงาน รวมไปถึงการทำงานร่วมกันอย่างมีสันติภาพ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้องค์กรหรือบริษัทสามารถก้าวไปอยู่เป้าหมายตั้งไว้ได้อย่างง่ายดาย ซึ่งจะนำมาผลกำไรและการเจริญเติบโตทางด้านธุรกิจของบริษัทในอนาคตนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่พบว่า มนุษย์จะมีความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 90-91)

7.5 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.5.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการใช้อำนาจ และมีด้านที่ไม่มีอิทธิพลเพียงด้านเดียว คือ ลักษณะความเป็นเพศชาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลักษณะความเป็นเพศชายไม่มีผลต่อความต้องการความสำเร็จของพนักงานและยังเป็นการสนับสนุนผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ของงานวิจัยนี้ที่พบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นระดับมากในปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรทั้งสองด้าน คือ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

7.5.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน

ความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพียงด้านเดียว คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยอีก 3 ด้านคือ ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และ ลักษณะการใช้อำนาจ เป็นรายด้านที่ไม่มีอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

7.5.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยอีก 3 ด้าน คือ ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการใช้อำนาจ เป็นรายด้านที่ไม่มีอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ในทุกๆ ด้านของปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงว่าพนักงานมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูงขึ้น โดยมีความสนใจกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และใช้ความคิดเพียงคนเดียว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของสิริรัตน์ อานามนารถ (2543, หน้า 123-124) ที่พบว่า สังคมไทยมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลสูงและเป็นลักษณะเด่นของสังคมไทยควบคู่ไปกับลักษณะในด้านอำนาจ

7.6 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.6.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือบริษัทส่วนใหญ่จะเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสรับความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงาน โดยมีการพิจารณาในผลการปฏิบัติงานเป็นหลักมากกว่าจะคำนึงถึงเพศ ดังนั้นการปฏิบัติต่อพนักงานเช่นนี้ทำให้พนักงานในองค์กร โดยเฉพาะเพศหญิง ได้รับรู้ถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของอารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541, หน้า 163-164) พบว่า ในองค์การธุรกิจประกันภัยไทยและญี่ปุ่นนั้น พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีการรับรู้ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนมากกว่าเพศชาย และผลการวิจัยของโทแมคซี่ (Tomacci, 1997, p.4032) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับกลาง เพศชายและเพศหญิงจากบริษัทคอมพิวเตอร์ 100 บริษัท พบว่า เพศของพนักงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของเลมอส (Lemos, 1996, p.407) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลทางเพศมีผลต่อความพึงพอใจในวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน และเบนสัน (Benson, 1996, p.319) ที่ผลการศึกษาวิจัยพบว่า เพศทั้งในแง่ของชีววิทยาและจิตวิทยา มีอิทธิพลต่อการรับรู้พฤติกรรมร่วม และวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการให้มีขึ้นในองค์กร

7.6.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ซึ่งพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความตื่นตัวในการทำงานและมีความต้องการการเรียนรู้ที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของคลพร หาญประพจน์ (2548, หน้า 48) ที่ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาหน่วยงานที่ไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ พบว่า พนักงาน NGOs ที่มีอายุมากจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และผลงานของวิวัฒน์มานะกิจ (2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร:ศึกษากรณีโรงพยาบาลตำรวจ พบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่ามีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

7.6.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่

แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านความต้องการอำนาจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งแสดงถึงว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า น่าจะมีสิทธิ์เลือกทำงานในตำแหน่งที่ดีกว่าและมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานที่สูงกว่า มีอำนาจในการตัดสินใจที่มากกว่าเช่นกัน

7.6.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับบริหารงาน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งอาจจะมีเหตุผลเนื่องจากพนักงานในระดับบริหารงานมีขอบเขตของหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงานที่มากกว่าจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจที่มากกว่าด้วย

7.6.5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทั้งสามด้านคือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของอารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541, หน้า 165-166) ที่ผลการศึกษาพบว่า ในองค์การธุรกิจประกันภัยไทยและญี่ปุ่น พนักงานที่ระยะปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

7.7 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านประเภทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.7.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท พบว่า ประเภทของบริษัทแตกต่างกัน มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พนักงานของบริษัทญี่ปุ่นมีปัจจัย

ด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก และพนักงานของบริษัทไทย มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับอารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541, หน้า 158-161) ที่ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์กรธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน และญี่ปุ่น มีการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน อีกทั้งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประเภทของบริษัทแตกต่างกัน มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ด้านคือ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า บริษัทญี่ปุ่นมีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มากกว่าบริษัทไทย มีลักษณะความเป็นเพศชายมากกว่าบริษัทไทยและบริษัทอเมริกัน บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน มีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าบริษัทไทย และบริษัทญี่ปุ่น มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมากกว่าบริษัทไทยด้วย ซึ่งจากผลการเปรียบเทียบนี้ สอดคล้องกับผลของการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านที่มีอิทธิพลส่งผลอยู่ในระดับมากกับทุกๆ ด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

7.7.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม-กรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท พบว่า ประเภทของบริษัทแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก ในทั้ง 3 ประเภทของบริษัท โดยที่พนักงานของบริษัทญี่ปุ่นมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก และพนักงานของบริษัทไทยเป็นลำดับสุดท้าย อีกทั้งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีประเภทของบริษัทที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทั้ง 3 ด้านคือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในประเภทของบริษัทที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องมาจากบริษัทเหล่านี้เข้ามาทำธุรกิจ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งมีกรนิคมแห่งประเทศไทยช่วยเหลือและสนับสนุนด้านสวัสดิการต่างๆ ในระดับที่เท่ากันทั่วทั้งจังหวัดชลบุรี ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและอีกนัยหนึ่งทำให้ทราบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ในทุกๆ ประเภทของบริษัทที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน อาจจะเนื่องมาจากมีสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการดำรงชีวิตของพนักงานที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

## 8. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในเรื่อง ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 8.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

8.1.1 จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งทำให้ได้รับทราบ ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นด้วย ดังนั้น ควรมีการศึกษา และเสริมสร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรนั้น เพื่อหาแนวทางสร้างความสมดุลทางวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและรักษาไว้ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านลักษณะความเป็นเพศชายและลักษณะการใช้อำนาจ ควรเสริมสร้างให้มีระดับความคิดเห็นที่สูงขึ้น โดยการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกันภายในองค์กร มีสนับสนุนความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน และลดการกีดกันทางเพศให้น้อยลง

8.1.2 จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก แต่มีแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว ซึ่งเป็นด้านที่องค์กรและผู้บริหารควรให้ความสนใจและดูแลมากยิ่งขึ้น โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการสร้างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งให้โอกาสในความเจริญก้าวหน้าของหน้าที่การงานในระดับตำแหน่งที่สูงๆขึ้นไป เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรบุคคลของบริษัท ทำให้อัตราการขาด ลา มาสาย ของพนักงานมีแนวโน้มลดลงและเป็นการเพิ่มความรัก ความสามัคคีและสร้างความทุ่มเทในการทำงานสำหรับความเจริญก้าวหน้าของบริษัทให้มากยิ่งขึ้น

8.1.3 จากผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีในทุกๆด้านของปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกๆด้านมากที่สุด ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่และมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น และเสริมสร้างจิตสำนึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่นำมาซึ่งความสามัคคีของสมาชิกภายในองค์กรนั้นๆ ด้วย

8.1.4 จากผลการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน พบว่า ความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานนั้น ก็มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรศึกษาและให้ความสำคัญในการคัดเลือกพนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับพนักงานด้วย

8.1.5 สำหรับองค์กรที่มีการทำงานของพนักงานที่มีความแตกต่างของชนชาติ ควรมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ที่ยึดหลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติระหว่างชนชาติ รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจอันดี ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยอาจมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจในการดำรงชีวิตในแง่มุมอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความเข้าใจและก่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น

## 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายการศึกษาไปสู่เขตนิคมอุตสาหกรรมของทั้งประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกว้างขวางขึ้น และอาจทำให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาประเทศและสร้างรายได้เปรียบทางการค้าได้รอบด้านและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8.2.2 งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างบริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่น และบริษัทอเมริกัน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรชนชาติอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กรของยุโรป วัฒนธรรมองค์กรของจีน และวัฒนธรรมองค์กรของเอเชีย เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะวัฒนธรรมที่น่าสนใจ และเข้ามามีบทบาทสำคัญๆกับสภาวะการลงทุนของประเทศมากขึ้น เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละชนชาติและสามารถเสริมสร้าง แนวทางในการปรับตัวในการปฏิบัติงานร่วมกันกับคนต่างชาติได้เป็นอย่างดี

8.2.3 ในการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานควรมีการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยประเภทอื่นๆ ซึ่งเพิ่มเติมจากการใช้แบบสอบถาม เพื่อสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของนามธรรมสูง การใช้

ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantity research) เพียงอย่างเดียว อาจทำให้ข้อมูลที่ได้มีความไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรเก็บข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Quality research)ควบคู่กันไปด้วย ซึ่งจะทำได้ข้อมูลในเชิงลึกและมีความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยมากยิ่งขึ้น

8.2.4 เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทย เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งมีสาเหตุมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร การศึกษา การทำการค้าระหว่างประเทศ และการแข่งขันทรัพยากร นอกจากวัฒนธรรมองค์กรจะเกิดความแตกต่างแล้ว ควรมีการศึกษาและติดตามถึงเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมสังคมด้วย เพื่อให้รับทราบแนวโน้มของสังคมโลกและเพื่อเตรียมแนวทางในการเชิงแก้ไขและเชิงป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วถึง

### 8.3 ข้อจำกัดสำหรับการวิจัยครั้งนี้

8.3.1 เนื่องจากการเก็บตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ มีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงอย่างเดียวจึงทำให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณอย่างเดียว ซึ่งถ้ามีการพัฒนาใช้เครื่องมือในการวิจัยเพิ่มมากขึ้น โดยมีการใช้แบบสอบถามควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์ในการเก็บตัวอย่างก็ทำให้ได้ข้อมูลในเชิงเจาะลึกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นการศึกษาเกี่ยวกับนามธรรม ความเชื่อ และค่านิยมของบุคคล ซึ่งอาจจะต้องพึ่งพาการสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face to face) ซึ่งจะได้มีการอธิบายถึงจุดมุ่งหมายและรายละเอียดที่ต้องการศึกษาวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันมากขึ้น

8.3.2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ อาจจะมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างของตัวแทนในแต่ละวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เท่ากัน ซึ่งมีผลอาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนของข้อมูลได้ ดังนั้นจึงควรมีการควบคุมจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้เท่ากัน เพื่อจะได้รับผลการวิจัยที่ดีขึ้นและลดการเบี่ยงเบนของข้อมูล

8.3.3 ในการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นว่าได้ผลของค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) จะมีค่าค่อนข้างต่ำ ซึ่งอาจจะมีข้อจำกัดมาจากขั้นตอนของการพัฒนาแบบสอบถาม ซึ่งในระหว่างขั้นตอนนี้การทดสอบใช้ (Try out) ของแบบสอบถามนี้ ควรมีการนำไปเช็คค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) และตัดค่าสัมประสิทธิ์ที่มีค่าต่ำหรือมีค่าติดลบออก ก่อนที่จะมีการเก็บข้อมูลจริง เพื่อจะได้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นสูงและมีความสอดคล้องกันของแต่ละปัจจัย

8.3.4 ในการวิจัยครั้งต่อไป หากมีการเพิ่มการสร้างตัวแทนของกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์ตัวแปร (Factor analysis) ด้วยการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีลักษณะเหมือนกันไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างตัวแปรใหม่ จะทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ของการวิจัยที่ดีขึ้น เพราะจะได้ตัวแปร (Factor) ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มที่ต้องการศึกษาวิจัย