

ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

สุพิชญ์ อดิษฐ์รัตกุล
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
5. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ และ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สถิติที่ใช้สถิติในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและ การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD.

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับมากที่สุดในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน รองลงมาคือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะการใช้อำนาจตามลำดับ
2. พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากที่สุดในความต้องการมิตรสัมพันธ์ รองลงมาคือ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ ตามลำดับ
3. พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะการใช้อำนาจ เป็นด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ และด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
4. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่มีเพียงปัจจัยด้านอายุเท่านั้น ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
5. ปัจจัยด้านประเภทของบริษัทส่งผลต่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

**A STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE FACTORS INFLUENCING
MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE INDUSTRIAL ESTATE OF
CHONBURI PROVINCE**

**SUPITCHAYA ADISAIRATTAKUL
SRIPATUM UNIVERSITY CHONBURI CAMPUS**

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and comparison analysis on various factors relating to “A Study of Organizational Culture Factors Influencing Motivation of Employees in The Industrial Estate of Chonburi Province” Specifically, there were five main aspects to the studies which can be summarized as follow .

1. Examination of opinion levels of the effect of organizational culture factors and motivation of employees in the industrial estate of chonburi province.
2. Examination of motivation levels of employees in the industrial estate of chonburi province.
3. Examination of the effects of organizational culture factors and motivation of employees in the industrial estate of chonburi province.
4. Comparison of the effect of individual factors on the motivation of employees in the industrial estate of chonburi province.
5. Comparison of the effect of type of company on the organizational culture and motivation of employees in the industrial estate of chonburi province.

The sample size of the study were 420 employees taken from Thai companies, Japan companies and American companies. The research tools were anonymous questionnaires comprising check list and 5 leveled rating scale.

The analysis of the results of the study was based on the several statistical methodical. These included percentage, arithmetic mean, standard deviation, multiple regression, t test, one-way analysis of variance and LSD paired comparison.

The results of the study found that :

1. Employees in the industrial estate of Chonburi province had the most opinion levels of the effect organizational culture factors was uncertainty avoidance factor.
2. Employees in the industrial estate of Chonburi province had the most motivation levels was need for affiliation factor while had lesser in need for achieve factor and need for power factor.
3. The organizational culture factors included individualism, uncertainty avoidance and power distance were effective factors to need for achieve in statistical significantly ($p < .05$). Individualism was effective factors to need for power and need for affiliation in statistical significantly ($p < .05$).
4. Individual factors ; sex, education, position and tenure had no effect on motivation of employees while age had on effect on motivation of employees.
5. Type of companies had effect on organization culture factors in statistical significantly ($p < .05$) but no effect on motivation of employees.

คำนำ

จากสภาวะการแข่งขันด้านธุรกิจของโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร การคมนาคม และการศึกษา ทำให้เกิดการทำให้ธุรกิจแบบบริษัทข้ามชาติเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งธุรกิจแบบบริษัทข้ามชาติเป็นการขยายตัวของการค้าแบบขยายสาขาที่มุ่งผลสำเร็จไปที่การลงทุนนอกประเทศ โดยที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดก็คือ การเข้าควบคุมตลาดในรายการขายสินค้าของธุรกิจของตน

ภูมิภาคเอเชียเป็นภูมิภาคเป้าหมายสำคัญในการเข้ามาทำการค้าและลงทุนของบริษัทข้ามชาติทางตะวันตกและจากทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยเองก็เป็นประเทศหนึ่งในภูมิภาคนี้ที่ได้รับความสนใจในการเข้ามาลงทุนของบริษัทข้ามชาติเหล่านั้น บริษัทข้ามชาติเข้ามาสู่ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ตั้งแต่พ.ศ. 2398 เมื่อมีการทำสนธิสัญญาเบาริงเพื่อบีบบังคับประเทศไทยให้บริษัทต่างชาติเข้าเปิดกิจการค้าได้อย่างเสรี โดยมีบริษัทบอร์เนียวของอังกฤษเป็นบริษัทแรกที่เข้ามาเปิดกิจการในประเทศไทย ในปัจจุบันมีจำนวนบริษัทข้ามชาติเข้ามาดำเนินธุรกิจการค้าที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้อีกครั้งรอดและก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน การที่บริษัทข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยนั้น นอกจากจะมีการนำเงินลงทุน เทคโนโลยี เทคนิคการผลิต การตลาด บุคลากรและรูปแบบการบริหารเข้ามาเพื่อดำเนินธุรกิจแล้ว สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและภาษา ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้สำหรับการทำธุรกิจ โดยบริษัทข้ามชาติจะมีการเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์กรด้วยเส้นใยของวัฒนธรรมที่แตกต่าง บางส่วนเกี่ยวพันบริษัท บางส่วนแข่งขันกัน และบางส่วนอาจอยู่ในสภาพกลางๆ ไม่ดีไม่ร้าย แต่สิ่งเหล่านี้ในท้ายที่สุดจะเป็นแรงผลักดันบริษัทที่เปรียบเหมือนสิ่งที่มีพลังที่จะส่งแรงออกไป อันมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบริษัท

การจัดการกับความหลากหลายของวัฒนธรรม จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการกับวัฒนธรรมที่แตกต่างได้ดี เพื่อการลดความขัดแย้งให้น้อยลงและผลักดันให้เกิดการทำงานเป็นทีมให้มีขึ้นถือได้ว่าเป็นการจัดการยุคใหม่ มีความยุ่งยากในการจัดการขึ้นอยู่กับที่แต่ละคนมักมีมุมมองกันว่าตัวเองอยู่ในชาติพันธุ์ที่เหนือกว่า (Ethnocentrism) หรืออีกนัยหนึ่งมองว่าตนเองนั้นอยู่ในวัฒนธรรมที่สูงกว่าคนอื่นดีกว่าของใคร คนอื่นอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่าและไร้คุณค่ากว่าการมองว่าตัวเองมีชาติพันธุ์และวัฒนธรรมที่เหนือกว่าคนอื่นนั้น ก่อเกิดจากการหล่อหลอมมาจากความเชื่อและค่านิยมส่วนตัวของคนในสังคม ทำให้มองวัฒนธรรมของคนอื่นแปลกแยกและแตกต่างออกไป แต่ด้วยความอยู่รอดในการที่จะต้องอยู่ร่วมกัน จึงก่อให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นในองค์กรโดยปริยาย (บรรจง อมรชีวิน, 2540, หน้า 13-14) วัฒนธรรมมิใช่เป็นความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการ

สร้างหรือพัฒนาเพื่อเป็นมือที่มองไม่เห็นเท่านั้น (Invisible hand) แต่ยังเป็นพลังที่จะเป็นกำลังหนุน เพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี ไม่มีปัญหาที่จะทำให้ต้นทุนความเจริญเติบโตขององค์กรวัฒนธรรมเป็นเรื่องนามธรรมแต่สัมผัสได้ด้วยความรู้สึก การพบเห็น และความเข้าใจ ดังที่ทราบว่าเป็นวัฒนธรรมในองค์กรมีทั้งที่เป็นวัฒนธรรมหลัก ซึ่งเป็นวัฒนธรรมร่วมกันทั้งองค์กรและวัฒนธรรมรองซึ่งอาจเป็นวัฒนธรรมเฉพาะตัวบุคคล หรือกลุ่มคนในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ว่าในแต่ละองค์กรที่มีการบริหารงานที่แตกต่างกัน จะมีรูปแบบและลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในบริษัทหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นประโยชน์ในการดำเนินการขององค์กรหรือบริษัทให้มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจการเชื่อมโยงและสืบสานวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางด้านธุรกิจขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
5. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variable) และ ตัวแปรตาม (Dependent variable) ซึ่งนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้

1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และ อายุงาน

1.2 ปัจจัยด้านประเภทของบริษัท ประกอบด้วย บริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่น และบริษัทอเมริกัน

1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของกริธ เฮทฮอฟสเตด (Greet H. Hofstede) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

2 ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามกรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเดวิด ซี แมคเคลีแลนด์ (David C. McClelland) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

2. เพศแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

3. อายุแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

5. ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

6. อายุงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

7. ประเภทของบริษัทแตกต่างกัน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทไทย จำนวน 168 คน บริษัทญี่ปุ่น จำนวน 203 คน และบริษัทอเมริกันจำนวน 49 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่ได้จากการคำนวณตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973, pp. 886-887) โดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% จากกลุ่มการสุ่มจำนวนประชากรทั้งหมด

31,464 คน (การนิคมแห่งประเทศไทย, ออนไลน์, 2549) ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Stratified sampling) แล้ว และแบ่งตัวอย่างในแต่ละกลุ่มแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate) ซึ่งเป็นการกำหนดจำนวนตัวอย่างตามขนาดของกลุ่ม ประชากร ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 5 นิคม เพื่อให้เกิดการกระจายของกลุ่มข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 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 5 ระดับ แบ่งออกเป็น เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ตามมาตรวัดตามแบบของลิเคิร์ต โดยจำแนกตามรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามมาตรวัดแบบของลิเคิร์ต ซึ่ง จำแนกตามรายด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ ความต้องการมิตรสัมพันธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการขอหนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่น และบริษัทอเมริกันในนิคมอุตสาหกรรม

จังหวัดชลบุรี โดยทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 450 ฉบับและรับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 440 ฉบับ โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 420 ฉบับ ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ 395 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดแล้ว ทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอนเพื่อนำคะแนนไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistic package for the social science) เพื่อประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ประมวลผลการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการวิจัยและทดสอบสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, *SD*)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, *SD*)
4. การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple regression analysis)
5. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้การทดสอบค่าที (t test) เพื่อใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และระดับตำแหน่งงาน
6. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD เพื่อใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกอายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน
7. การเปรียบเทียบข้อมูลด้านประเภทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติในการ

วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

สรุปผลการวิจัย

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

2. 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

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า

3.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะการใช้อำนาจ (X_1) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (X_2) และลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (X_3) ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ (Y) ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

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

ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลทางบวก ($\beta = .188$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ เพิ่มขึ้นเท่ากับ .188 หน่วย ซึ่งตัวแปรอื่นๆ ต้องมีค่าคงที่

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีอิทธิพลทางบวก ($\beta = .141$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานมีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรง

จงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ เพิ่มขึ้นเท่ากับ .141 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

ลักษณะการใช้อำนาจ มีอิทธิพลทางบวก ($\beta = .097$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานมีลักษณะการใช้อำนาจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ เพิ่มขึ้น เท่ากับ .097 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

3.2 ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (X_1) เป็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเพียงด้านเดียวที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจ (Y_2) ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

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

ซึ่งสามารถอธิบายได้คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลทางบวก ($\beta = .185$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ เพิ่มขึ้นเท่ากับ .185 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

3.3 ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (X_1) เป็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเพียงด้านเดียวที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Y_3) ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

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

ซึ่งสามารถอธิบายได้ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลทางบวก ($\beta = .119$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานมีด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นเท่ากับ .188 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

4. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน พบว่า

4.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>.05$) โดยพบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจมากกว่าพนักงานเพศหญิง

4.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) โดยพบว่า พนักงานที่อายุระหว่าง 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

4.3 พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>.05$) โดยพบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

4.4 พนักงานที่ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>.05$) โดยพบว่า พนักงานระดับบริหารงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

4.5 พนักงานที่อายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>.05$) โดยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบข้อมูลด้านประเภทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า

5.1 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในประเภทของบริษัทแตกต่างกัน พบว่า พนักงานของบริษัทญี่ปุ่นมีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากกว่าพนักงานของบริษัทไทย พนักงานของบริษัทญี่ปุ่นมีลักษณะความเป็นเพศชาย มากกว่าพนักงานของบริษัทไทยและบริษัทอเมริกัน พนักงานของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มากกว่าพนักงานของบริษัทไทย และพนักงานของบริษัทญี่ปุ่นมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานของบริษัทไทย

5.2 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในประเภทของบริษัทแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>.05$) โดยพบว่า พนักงานที่มีประเภทของบริษัทที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผลการวิจัย

1. พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีความดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของกิตติคุณ วัชรมณเฑียร (2547, หน้า 62-63) ที่ได้ทำการศึกษาดังวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์กร และผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจโทรศัพท์เคลื่อนที่ของบริษัทข้ามชาติ ประเทศไทย ผลการวิจัยได้พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงในทุกๆ ด้านของวัฒนธรรมองค์กร แสดงถึงว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรค่อนข้างมาก ซึ่งหมายถึง สมาชิกขององค์กรนั้นสนใจต่อการดำรงอยู่และการมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคตขององค์กร หากผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์กรและสามารถที่จะนำปัจจัยเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารงานด้านธุรกิจ เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตัวองค์กรได้เป็นอย่างมาก

2. พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของกัญญาภรณ์ ศรีสุข (ออนไลน์, 2542) ที่ได้ทำการศึกษายปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ซึ่งได้พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนืออยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรทุกๆด้าน มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ซึ่งลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกๆด้าน จากผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงว่าพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูงขึ้นโดยมีความสนใจกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และใช้ความคิดเพียงคนเดียว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของสิริรัตน์ อานามนารถ (2543, หน้า 123-124) ที่พบว่าสังคมไทยมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลสูงและเป็นลักษณะเด่นของสังคมไทยควบคู่ไปกับลักษณะในด้านอำนาจ

4. ความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือบริษัทส่วนใหญ่จะเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสรับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยมีการพิจารณาในผลการปฏิบัติงานเป็นหลักมากกว่าจะคำนึงถึงเพศ ดังนั้นการปฏิบัติต่อพนักงานเช่นนี้ทำให้พนักงานในองค์กร โดยเฉพาะเพศหญิง ได้รับรู้ถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของอารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541, หน้า 163-164) พบว่า ในองค์การธุรกิจประกันภัยไทยและญี่ปุ่นนั้น พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีการรับรู้ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนมากกว่าเพศชาย และผลการวิจัยของโทแมคซี (Tomacchi, 1997, p.4032) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับกลาง เพศชายและเพศหญิงจากบริษัทคอมพิวเตอร์ 100 บริษัท พบว่า เพศของพนักงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงาน

4.2 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี อาจจะเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความตื่นตัวในการทำงานและมีความต้องการการเรียนรู้ที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของดลพร หาญประพจน์ (2548, หน้า 48) ที่ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาหน่วยงานที่ไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ พบว่า พนักงาน NGOs ที่มีอายุมากจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และผลงานของวิวัฒน์ มานะกิจ (2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร: ศึกษากรณีโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่ามีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

4.3 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านความต้องการอำนาจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แสดงถึงว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าน่าจะมีสิทธิ์เลือกทำงานในตำแหน่งที่ดีกว่าและมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานที่สูงกว่า มีอำนาจในการตัดสินใจที่มากกว่าเช่นกัน

4.4 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่ระดับบริหารงานจะมีความต้องการ

อำนาจมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ อาจมีเหตุผลเนื่องจากพนักงานระดับบริหารงานมีขอบเขตของหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงานที่มากกว่าจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจที่มากกว่าด้วย

4.5 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่อายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของอารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541, หน้า 165-166) ที่ผลการศึกษาพบว่า ในองค์การธุรกิจประกันภัยไทยและญี่ปุ่น พนักงานที่ระยะปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

5. ความแตกต่างของประเภทบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า

5.1 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่มีประเภทของบริษัทแตกต่างกัน มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งบริษัทญี่ปุ่นมีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากกว่าบริษัทไทย มีลักษณะความเป็นเพศชายมากกว่าบริษัทไทย และบริษัทอเมริกัน บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าบริษัทไทย และบริษัทญี่ปุ่นมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมากกว่าบริษัทไทยด้วย ซึ่งจากผลการเปรียบเทียบนี้สอดคล้องกับผลของการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลอยู่ในระดับมากกับทุกๆ ด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

5.2 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่มีประเภทของบริษัทแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจจะมาเนื่องจากบริษัทเหล่านี้ได้เข้ามาดำเนินธุรกิจ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ที่มีการนิคมแห่งประเทศไทยช่วยเหลือและสนับสนุนด้านสวัสดิการต่างๆ ในระดับที่เท่าๆ กันทั่วทั้งจังหวัดชลบุรี จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและอีกนัยหนึ่งทำให้ทราบว่าพนักงานในทุกๆ ประเภทของบริษัทก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน เนื่องมาจากมีสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการดำรงชีวิตของพนักงานที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยนี้ ทำให้ได้รับทราบว่าพนักงานก็มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นด้วย ดังนั้น ควรมีการศึกษาและเสริมสร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรนั้น เพื่อหาแนวทางสร้างความสมดุลทางวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและรักษาไว้ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านลักษณะความเป็นเพศชายและลักษณะการใช้อำนาจ ควรเสริมสร้างให้มีระดับความคิดเห็นที่สูงขึ้น โดยการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกันภายในองค์กร มีสนับสนุนความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน และลดการกีดกันทางเพศให้น้อยลง

1.2 จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว ซึ่งเป็นด้านที่องค์กรและผู้บริหารควรให้ความสนใจและดูแลมากยิ่งขึ้น โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการสร้างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งให้โอกาสในความเจริญก้าวหน้าของหน้าที่การงานในระดับตำแหน่งที่สูงๆขึ้นไป เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรบุคคลของบริษัทให้มากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ในทุกๆด้านของปัจจัย โดยมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านมากที่สุด ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น และเสริมสร้างจิตสำนึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่นำมาซึ่งความสามัคคีของสมาชิกภายในองค์กรนั้นๆ ด้วย

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

1.5 ในองค์กรที่มีการทำงานของพนักงานที่มีความแตกต่างของชนชาติ ควรมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ที่ยึดหลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติระหว่างชนชาติ รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจอันดี ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยอาจมีการจัดกิจกรรมสนทนากัน เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจในการดำรงชีวิตในแง่มุมอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความเข้าใจและก่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายการศึกษาไปสู่เขตนิคมอุตสาหกรรมของทั้งประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกว้างขวางขึ้น และอาจทำให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาประเทศและสร้างรายได้เปรียบทางการค้าได้รอบด้านและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างบริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่น และบริษัทอเมริกัน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรชนชาติอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กรของยุโรป วัฒนธรรมองค์กรของจีน และวัฒนธรรมองค์กรของเอเชีย เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะวัฒนธรรมที่น่าสนใจ และเข้ามามีบทบาทสำคัญๆกับสถานะการลงทุนของประเทศมากขึ้น เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละชนชาติและสามารถเสริมสร้างแนวทางในการปรับตัวในการปฏิบัติงานร่วมกันกับคนต่างชาติได้เป็นอย่างดี

2.3 ในการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานควรมีการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยประเภทอื่นๆ ซึ่งเพิ่มเติมจากการใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของนามธรรมสูง การใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantity research) เพียงอย่างเดียว อาจทำให้ข้อมูลที่ได้มีความไม่สมบูรณ์ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรเก็บข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Quality research)ควบคู่กันไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและมีความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยมากยิ่งขึ้น

2.4 เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทย เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องซึ่งมีสาเหตุมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร การศึกษา การทำการค้าระหว่างประเทศ และการแข่งขันทรัพยากร นอกจากวัฒนธรรมองค์กรจะเกิดความแตกต่างแล้ว ควรมี

การศึกษาและติดตามถึงความเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมสังคมด้วย เพื่อให้รับทราบแนวโน้มของสังคมโลกและเพื่อเตรียมแนวทางในการเชิงแก้ไขและเชิงป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งที่

3. ข้อจำกัดสำหรับการวิจัยครั้งนี้

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

3.2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ อาจจะมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างของตัวแทนในแต่ละวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เท่ากัน ซึ่งมีผลอาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนของข้อมูลได้ ดังนั้นจึงควรมีการควบคุมจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้เท่ากัน เพื่อจะได้รับผลการวิจัยที่ดีขึ้นและลดการเบี่ยงเบนของข้อมูล

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

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

เอกสารอ้างอิง

กัญญาภรณ์ ศรีสุข. (2542). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.thesis.tiac.or.th/main.htm> [2549, 10 ธันวาคม].

- การนิคมแห่งประเทศไทย. (2549). *การนิคมแห่งประเทศไทย* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.ieat.go.th> [2549, 25 กันยายน].
- กิตติคุณ วัชรณนเกียรติ. (2547). *วัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์กร และผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจโทรศัพทเคลื่อนที่ของบริษัทข้ามชาติ ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร - มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดลพร หาญประพจน์. (2547). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา หน่วยงานที่ไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจง อมรชีวิน. (2547). *วัฒนธรรมข้ามชาติกับการบริหารและการเจรจาต่อรอง*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิวัฒน์ มานะกิจ. (2541). *วัฒนธรรมองค์การ: ศึกษากรณีโรงพยาบาลตำรวจ* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.thesis.tiac.or.th/main.htm> [2549, 10 ธันวาคม].
- สิริรัตน์ อานามนารถ. (2543). *การศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสังคมและวัฒนธรรมองค์การขององค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน ในธุรกิจสิ่งพิมพ์ประเภทหนังสือที่ครบวงจร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารีย์ เพ็ชรรัตน์. (2541). *การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในองค์การธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน และญี่ปุ่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Tomacci, Toni. (1997). *The Relationship between Perception of Organizational Culture and The Job Satisfaction of Male and Female Middle Managers (Men, Women)* (Online). Available: <http://www.lib.umi.com/dissertations/gateway/full citation& abstract> [2006, December 15].
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introduction analysis* (2 nd ed.). New York: Harper & Row Publisher.

ผู้วิจัย

สุพิชญ์ อดิษฐ์รัตกุล เป็นผู้ช่วยตัวแทนฝ่ายบริหารบริษัท SHIKOKU AUTOMATION (THAILAND) CO.,LTD. จังหวัดชลบุรี; supitchaya@shikoku.co.th คุณวุฒิ วิศวกรรมอุตสาหการ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, บธ.ม. (การจัดการองค์การ) มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี