

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะการแข่งขันด้านธุรกิจของโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร การคมนาคม และการศึกษา ทำให้เกิดการทำการธุรกิจแบบบริษัทข้ามชาติเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งธุรกิจแบบบริษัทข้ามชาติเป็นการขยายตัวของการค้าแบบขยายสาขาที่มุ่งผลสำเร็จไปที่การลงทุนนอกประเทศ โดยที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดก็คือ การเข้าควบคุมตลาดในรายการขายสินค้าของธุรกิจของตน

ภูมิภาคเอเชียเป็นภูมิภาคเป้าหมายสำคัญในการเข้ามาทำการค้าและลงทุนของบริษัทข้ามชาติทางตะวันตกและจากทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยเองก็เป็นประเทศหนึ่งในภูมิภาคนี้ที่ได้รับความสนใจในการเข้ามาลงทุนของบริษัทข้ามชาติเหล่านั้น บริษัทข้ามชาติเข้ามาสู่ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ.2398 เมื่อมีการทำสนธิสัญญาเบาริ่ง เพื่อบีบบังคับประเทศไทยให้บริษัทต่างชาติเข้าเปิดกิจการค้าได้อย่างเสรี บริษัทบอร์เนียวของอังกฤษเป็นบริษัทแรกที่เข้ามาเปิดกิจการในประเทศไทย

การลงทุนจากต่างประเทศ จำแนกออกเป็น 4 ประเภทที่สำคัญๆ ได้แก่ การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign direct investment) การให้เงินกู้ (Loans) การซื้อหุ้น (Portfolio investment) และการให้สินเชื่อทางการค้า (Supplier's credit)

การลงทุนจากต่างประเทศนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์และต้นทุนที่สลับซับซ้อนมาก ในการพิจารณาจะแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

#### 1. ประโยชน์สังคมโดยพิจารณาจากประเทศผู้ลงทุน

การที่นักลงทุนตัดสินใจมาลงทุนในประเทศไทย อาจมีมูลเหตุจูงใจทางเศรษฐกิจประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการ ซึ่งแตกต่างกันไปตามเป้าหมายและประเภทของกิจการ ดังนี้

##### 1.1 ตั้งบริษัทการค้าเพื่อขายสินค้าที่ผลิตในประเทศผู้ลงทุนเป็นการรักษาตลาดหรือ

ขยายตลาด หรือตั้งโรงงานเพื่อแก้ปัญหาภาษีนำเข้าหรือโควตานำเข้า ทั้งนี้ ประเทศผู้รับทุนต้องมี อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจค่อนข้างน่าพอใจ

1.2 เพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของประเทศผู้รับทุน โดยมี การตั้งโรงงานเพื่อใช้ ทรัพยากรเหล่านั้นเป็นวัตถุดิบ หรือตั้งบริษัทจัดส่งวัตถุดิบเหล่านั้นไปต่างประเทศ

1.3 เพื่อใช้ประโยชน์จากแรงงานค่าจ้างต่ำ

1.4 เพื่อใช้ประโยชน์จากสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่ประเทศผู้รับทุนเสนอให้ หรือเพื่อสวม รอยใช้สิทธิพิเศษต่างๆ ที่ประเทศกำลังพัฒนาได้รับจากต่างประเทศ/กลุ่มประเทศอุตสาหกรรม

1.5 เพื่อย้ายโรงงานที่มีปัญหามลภาวะไปยังต่างประเทศที่ไม่เข้มงวดในการควบคุม ป้องกันมลภาวะ

1.6 เพื่อกระจายความเสี่ยงในการลงทุน สืบเนื่องมาจากประเทศผู้ลงทุนขาดเสถียร ภาพทางเศรษฐกิจ / การเมือง ซึ่งได้แก่ กรณีการลงทุนในประเทศไทยของฮ่องกงและไต้หวัน

1.7 เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลในการรับข่าวสารการตลาด และรับการถ่ายทอด เทคโนโลยีการผลิตและการจัดการ ซึ่งได้แก่ กรณีการลงทุนในประเทศไทยของจีน และอินเดีย

สำหรับมูลเหตุจูงใจด้านกำไรนั้นนับเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ขาดไม่ได้ ดังนั้น จึงเป็น เป้าหมายสุดท้ายที่แฝงอยู่ในมูลเหตุจูงใจทุกประการข้างต้น

## 2. ประโยชน์โดยพิจารณาจากประเทศผู้รับทุน

ประเทศผู้รับทุนมีความคาดหวังว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ จะก่อให้เกิดผลดี ทางเศรษฐกิจแก่ประเทศ ดังนี้

2.1 การถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยคาดหวังว่าเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าจะเข้าสู่ประเทศผู้รับทุนพร้อมกับการก่อตั้งกิจการ เป็นหนทางหนึ่งที่จะได้มีการรับ เทคโนโลยีเหล่านั้น ๆ อยู่ในประเทศผู้รับทุน

2.2 ช่วยให้การลงทุนภายในประเทศเพิ่มมากขึ้น และทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

2.3 ช่วยให้มีการนำทรัพยากรมาใช้ให้เป็นประโยชน์แทนการปล่อยไว้

2.4 การลงทุนผลิตสินค้าทดแทนการนำเข้า ช่วยประหยัดรายจ่ายเงินตราต่างประเทศ ส่วนการผลิตสินค้าเพื่อส่งออกช่วยเพิ่มรายได้เงินตราต่างประเทศ

3. ต้นทุนสังคมและผลประโยชน์สุทธิที่ได้รับจากการลงทุน จากการพิจารณาประโยชน์ โดยดูจากแรงจูงใจของฝ่ายผู้ลงทุน และความคาดหวังของฝ่ายผู้รับทุน อาจพิจารณาต่อไปว่าความ ประารถของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องต้องกันหรือไม่ ความไม่สอดคล้องต้องกันนั้นอาจจะเป็นต้นทุน สังคม อนึ่งว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศก็คล้ายกับการลงทุนภาคเอกชนภายในประเทศ มี

เป้าหมายแท้จริงหรือเป้าหมายเบื้องต้นอยู่ที่ทำไร ดังนั้น ผู้ลงทุนจึงต้องพยายามดำเนินการต่างๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตัวนี้ ทั้งนี้พิจารณาได้จากพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

3.1 กรณีมุ่งรักษาหรือขยายตลาดการผลิตสินค้าทดแทน มีการนำเข้าสินค้าของผู้ลงทุน โดยเฉพาะญี่ปุ่นนิยมผลิตสินค้าอุปโภคที่เป็นสินค้าฟุ่มเฟือยและมีการระดมโฆษณาอย่างรุนแรง จะเกิดต้นทุนเศรษฐกิจที่ตกเป็นภาระแก่สังคมคิดเป็นมูลค่าอันมหาศาล กรณีที่ชัดเจนคือการลงทุนประกอบรถยนต์ ผลจากการทุ่มลงทุนในโฆษณามากกว่าสี่ปีของบริษัทประกอบรถยนต์ทั้งหลายที่มุ่งสู่ตลาดภายในประเทศไทย ได้สร้างค่านิยมให้กับคนไทยว่ารถยนต์เป็นเครื่องแสดงฐานะ ทำให้ตลาดภายในประเทศไทยขยายตัวอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดยั้ง ขณะเดียวกันทุกๆ ที่ภาครัฐบาลได้ทุ่มการลงทุนอย่างมหาศาลด้านถนนหนทาง แต่ก็ไม่สามารถจะเพิ่มพื้นที่ท้องถนนให้ได้สัดส่วนเดียวกับการเพิ่มของจำนวนรถยนต์ ทำให้เกิดปัญหาการจราจรขั้นวิกฤต

3.2 กรณีใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของประเทศผู้รับทุน จะมีการใช้ทรัพยากรอย่างรีบเร่งและสิ้นเปลือง บางกรณีดูราวกับว่าเป็นการยกทรัพยากรให้เปล่าแก่ประเทศผู้ลงทุนนั้น เพราะประเทศเจ้าของทรัพยากรได้ประโยชน์น้อยมาก

3.3 กรณีมุ่งใช้ประโยชน์จากแรงงานค่าจ้างต่ำสำหรับอุตสาหกรรมต่างๆ ที่เน้นการใช้แรงงาน

3.4 กรณีมุ่งใช้ประโยชน์จากสิทธิพิเศษต่างๆ จากการศึกษาพบว่า การยกเว้นหรือมีการลดหย่อนภาษีอากรเข้า ภาษีการค้า และภาษีเงินได้ ทำให้รัฐบาลสูญเสียรายได้ และต้นทุนการคลังจากการส่งเสริมการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศจึงนับว่าสูงพอสมควร

3.5 กรณีการย้ายโรงงานที่มีปัญหามลภาวะ

#### **แนวนโยบายเพื่อบรรลุผลประโยชน์สังคมสุทธิสูงสุด**

จากการพิจารณาผลประโยชน์และต้นทุนสังคมของการลงทุนจากต่างประเทศนั้น ไม่มีใครสามารถกล่าวได้ว่าผลประโยชน์สังคมสุทธิเป็นบวกหรือติดลบ จึงมีการต้องตั้งสมมติฐานว่าผลประโยชน์สังคมสุทธินี้มีค่าเป็นบวก ซึ่งแนวทางสังเกตที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว มีดังนี้

1. ผู้กำหนดนโยบาย ต้องเป็นผู้ตัดขาดจากผลประโยชน์ใดๆ ในเชิงธุรกิจการลงทุนจากต่างประเทศ การพิจารณาโครงการต้องมีผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกในประเทศไทยร่วมด้วย
2. พิจารณาปรับเปลี่ยนนโยบาย แก้ไขปรับปรุง พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุนโดยลดอำนาจการให้สิทธิประโยชน์ เพิ่มมาตรการด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้มีผลจริงจังในการปฏิบัติจำกัดประเภทของกิจการที่ส่งเสริม รวมทั้งกำหนดระดับของเทคโนโลยีขั้นต่ำ

สำหรับกรณีของประเทศไทยนั้น มีบริษัทข้ามชาติที่เข้ามามีบทบาทมากใน 3 สาขาอุตสาหกรรมหลักๆ ได้แก่

1. สาขาน้ำมันปิโตรเลียม ซึ่งรวมทั้งการกลั่นน้ำมัน การจำหน่ายน้ำมัน การขนส่งน้ำมัน และการขุดเจาะน้ำมัน
  2. สาขาหัตถอุตสาหกรรม จำพวกสินค้าอุปโภคบริโภคขั้นสุดท้าย (Finished consumer goods) เช่น เครื่องดื่ม (น้ำอัดลม) นม สบู่ เครื่องสำอาง ยา เครื่องสุขภัณฑ์ เครื่องใช้ภายในบ้าน ฯลฯ
  3. สาขาสินค้าระหว่างกลาง (Intermediate products) ที่มีการใช้เทคโนโลยีระดับกลางๆ (Matured technology) เช่น สิ่งทอ พลาสติก แก้ว ผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า ฯลฯ
- ซึ่งสาขาน้ำมันปิโตรเลียมนั้นจะถูกผูกขาดโดยบริษัทข้ามชาติจากยุโรป-อเมริกา อาทิ เอ็กซอน (Exxon) เชลล์ (Shell) และ เท็กซาคอ (Texaco) สาขาหัตถอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่อยู่ในกิจกรรมของบริษัทข้ามชาติจากยุโรป-อเมริกา ยกเว้น เครื่องใช้ไฟฟ้ากับรถยนต์ และส่วนสาขาสินค้าระหว่างกลางนั้น ส่วนใหญ่อยู่ในกิจกรรมของบริษัทข้ามชาติจากญี่ปุ่น ดังตารางที่ 1 (สุวินัย ภรณวลัย, 2540, หน้า 70-76)

**ตารางที่ 1** การกระจายของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย โดยแบ่งตามสัญชาติและตามปีที่ก่อตั้ง

ปีที่ก่อตั้ง	สัญชาติ												รวม
	สหรัฐอเมริกา		อังกฤษกับเนเธอร์แลนด์		อังกฤษ		เยอรมนี		ญี่ปุ่น		อื่นๆ		
	M	C-O	M	C-O	M	C-O	M	C-O	M	C-O	M	C-O	
1946-1956	0	2	1	1	0	0	2	1	0	1	0	0	8
1957-1962	5	4	2	0	0	1	1	2	4	0	0	0	19
1963-1972	14	14	1	1	1	0	1	2	26	7	4	2	73
1973-1982	5	7	0	2	0	0	2	1	13	4	1	0	35
ปีที่ก่อตั้งที่อยู่นอกช่วงเวลาข้างต้น	1	6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	9
รวม	25	33	4	4	1	1	7	6	43	12	5	3	144

ที่มา: Suehiro, 1985, chapter 4.

หมายเหตุ : M = Manufacturing

C-O = Commerce or others

ในปัจจุบันมีจำนวนบริษัทข้ามชาติเข้ามาดำเนินธุรกิจการค้าที่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งการที่มีบริษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยนั้น นอกจากจะมีการนำเงินลงทุน เทคโนโลยี เทคนิคการผลิต การตลาด บุคลากรและรูปแบบการบริหารเข้ามาเพื่อดำเนินธุรกิจแล้ว สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและภาษาก็เป็นสิ่งสำคัญที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้สำหรับการทำธุรกิจ โดยบริษัทข้ามชาติจะมีการเชื่อมโยงส่วนต่างๆขององค์กรด้วยเส้นใยของวัฒนธรรมที่แตกต่าง บางส่วนเกี่ยวพันบริษัท บางส่วนแข่งขันกัน และบางส่วนอาจอยู่ในสภาพกลางๆ ไม่ได้ไม่ร้าย แต่สิ่งเหล่านี้ในท้ายที่สุดจะเป็นแรงผลักดันบริษัทที่เปรียบเหมือนสิ่งที่มีพลังที่จะส่งแรงออกไป อันมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบริษัท

ตารางที่ 2 เงินลงทุนโดยตรงสุทธิจากต่างประเทศในไทย ในช่วง 4 เดือนแรกของปี 2547-2549

(มูลค่า: ล้านบาท)

ปี 2549 (ม.ค.- เม.ย.)		ปี 2548 (ม.ค.- เม.ย.)		ปี 2547 (ม.ค.- เม.ย.)		
แหล่งที่มา	มูลค่า	แหล่งที่มา	มูลค่า	แหล่งที่มา	มูลค่า	
รวม	136,348.87	รวม	24,595.71	รวม	15,000.00	
อันดับที่ 1	สิงคโปร์	93,839.68	ญี่ปุ่น	7,198.24	ญี่ปุ่น	10,845.36
อันดับที่ 2	สหรัฐอเมริกา	31,370.56	เยอรมนี	4,429.82	เยอรมนี	6,848.57
อันดับที่ 3	ญี่ปุ่น	15,355.86	สหราชอาณาจักร	2,607.49	สหราชอาณาจักร	3,295.44
อันดับที่ 4	สหราชอาณาจักร	5,688.06	ฮ่องกง	2,282.10	สหรัฐอเมริกา	3,126.17
อันดับที่ 5	ฮ่องกง	3,238.06	ไต้หวัน	1,858.93	มาเลเซีย	2,020.22
อันดับที่ 6	มาเลเซีย	2,677.80	สหรัฐอเมริกา	1,768.26	ออสเตรเลีย	1,554.30
อันดับที่ 7	สวีตเซอร์แลนด์	2,111.18	สวีตเซอร์แลนด์	1,095.28	ฟิลิปปินส์	1,484.49
อันดับที่ 8	เยอรมนี	1,736.90	สวีเดน	780.9	สวีตเซอร์แลนด์	794.88
อันดับที่ 9	ไต้หวัน	1,226.12	ลักเซมเบิร์ก	755.7	สวีเดน	739.19
อันดับที่ 10	ฝรั่งเศส	1,109.60	เนเธอร์แลนด์	632.34	ไต้หวัน	726.44

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย, ออนไลน์, 2549

การจัดการกับความหลากหลายของวัฒนธรรม จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการกับวัฒนธรรมที่แตกต่างได้ดี เพื่อการลดความขัดแย้งให้น้อยลง และผลักดันให้เกิดการทำงานเป็นทีมให้มีขึ้นถือได้ว่าเป็นการจัดการยุคใหม่ มีความยุ่งยากในการจัดการขึ้นอยู่กับแต่ละคนมักมีมุมมองกันว่าตัวเองอยู่ในชาติพันธุ์ที่เหนือกว่า (Ethnocentrism) หรืออีกนัยหนึ่งมองว่าตนเองนั้นอยู่ในวัฒนธรรม ที่สูงกว่าคนอื่นดีกว่าของใคร คนอื่นอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่าและไร้คุณค่ากว่า การมองว่าตัวเองมีชาติพันธุ์และวัฒนธรรมที่เหนือกว่าคนอื่นนั้น ก่อเกิดจากการหล่อหลอมมาจากความเชื่อและค่านิยมส่วนตัวของคนในสังคม ทำให้มองวัฒนธรรมของคนอื่นแปลกแยกและแตกต่างออกไป แต่ด้วยความอยู่รอดในการที่จะต้องอยู่ร่วมกัน จึงก่อให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นในองค์กร โดยปริยาย (บรรจง อมรชีวิน, 2540, หน้า 13-14)

วัฒนธรรมมิใช่เป็นความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการสร้างหรือพัฒนาเพื่อเป็นมือที่มองไม่เห็นเท่านั้น (Invisible hand) แต่ยังเป็นพลังที่จะเป็นกำลังหนุนเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี ไม่มีปัญหาที่จะทำให้บั่นทอนความเจริญเติบโตขององค์กรวัฒนธรรมเป็นเรื่องนามธรรมแต่สัมผัสได้ด้วยความรู้สึก การพบเห็น และความเข้าใจ ดังที่ทราบว่าเป็นวัฒนธรรมในองค์กรมีทั้งที่เป็นวัฒนธรรมหลัก ซึ่งเป็นวัฒนธรรมร่วมกันทั้งองค์กรและวัฒนธรรมรองซึ่งอาจเป็นวัฒนธรรมเฉพาะตัวบุคคล หรือกลุ่มคนในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ว่าในแต่ละองค์กรที่มีการบริหารงานที่แตกต่างกัน จะมีรูปแบบและลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในบริษัทหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นประโยชน์ในการดำเนินการขององค์กรหรือบริษัทให้มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจการเชื่อมโยงและสืบสานวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางด้านธุรกิจขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

2.3 เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

2.4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

2.5 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

### 3. ความสำคัญของการศึกษา

3.1 เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

3.2 เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจถึงลักษณะและความแตกต่างของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กร

3.3 เพื่อนำข้อมูลไปเสนอแนะในการปรับปรุงแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.4 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความเข้าใจและการปรับตัวของพนักงานในแต่ละองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

### 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variable) และ ตัวแปรตาม (Dependent variable) ซึ่งนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้

#### 4.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

4.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และ อายุงาน

4.1.2 ปัจจัยด้านประเภทของบริษัท ประกอบด้วย บริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่น บริษัทอเมริกัน

4.1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอแนวความคิดตามแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ กรีท เฮท ฮอฟสเต็ด (Greet H. Hofstede) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

4.1.3.1 ลักษณะการใช้อำนาจ (Power distance)

4.1.3.2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance)

4.1.3.3 ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity)

4.1.3.4 ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism)

4.2 ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีแรงจูงใจของเดวิด ซี แมคคลีแลนด์ (David C. McClelland) มีแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการ คือ

4.2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achieve : nAch)

4.2.2 ความต้องการอำนาจ (Need for power : nPower)

4.2.3 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation : nAff)



## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 5. คำถามในการวิจัย

5.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด

5.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด

5.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีอิทธิพลมากน้อยเพียงใด

5.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ แตกต่างกันหรือไม่

5.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท แตกต่างกันหรือไม่

## 6. สมมติฐานการวิจัย

6.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

6.2 เพศแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

6.3 อายุแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

6.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

6.5 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

6.6 อายุงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

6.7 ประเภทของบริษัทแตกต่างกัน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

## 7. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

7.1 จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเฉพาะบริษัทของไทย บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ที่เข้ามาดำเนินธุรกิจนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ของประเทศไทย

7.2 ขอบเขตของเนื้อหา

7.2.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยตามทฤษฎีของกริธ เฮท ฮอฟสเตด (Greet H. Hofstede) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

7.2.1.1 ลักษณะการใช้อำนาจ

7.2.1.2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

7.2.1.3 ลักษณะความเป็นเพศชาย

7.2.1.4 ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

7.2.2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยตามทฤษฎีแรงจูงใจของเดวิด ซี แมคเคลิแลนด์ (David C. McClelland) มีแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการ คือ

7.2.2.1 ความต้องการความสำเร็จ

7.2.2.2 ความต้องการอำนาจ

7.2.2.3 ความต้องการมิตรสัมพันธ์

7.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

7.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทของไทย บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีในปีพ.ศ. 2549 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 3,1464 คน ที่เป็นกลุ่มตัวแทนประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

7.3.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณจากสูตรยามานะ (Yamane, 1967, pp. 886-887) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95%

% ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คนจากประชากรทั้งหมด

31,464 คน

#### 7.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

##### 7.4.1 ตัวแปรอิสระด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

###### 7.4.1.1 เพศ

1. ชาย
2. หญิง

###### 7.4.1.2 อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี
2. 25 – 35 ปี
3. 36 - 45 ปี
4. 46 ปีขึ้นไป

###### 7.4.1.3 ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

###### 7.4.1.4 ระดับตำแหน่งงาน

1. ระดับปฏิบัติการ
2. ระดับบริหารงาน

###### 7.4.1.5 อายุงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี
2. 1 – 3 ปี
3. 4-5 ปี
4. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

##### 7.4.2 ตัวแปรอิสระด้านประเภทของบริษัท ประกอบด้วย 3 ประเภท คือ

###### 7.4.2.1 บริษัทไทย

###### 7.4.2.2 บริษัทญี่ปุ่น

###### 7.4.2.3 บริษัทอเมริกัน

##### 7.4.3 ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวความคิดของทฤษฎี

วัฒนธรรมองค์กรของ กริท เฮท ฮอฟสเต็ด (Greet H. Hofstede) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

7.4.3.1 ลักษณะการใช้อำนาจ

7.4.3.2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

7.4.3.3 ลักษณะความเป็นเพศชาย

7.4.3.4 ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

7.4.4 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) มีแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ด้าน คือ

7.4.3.1 ความต้องการความสำเร็จ

7.4.3.2 ความต้องการอำนาจ

7.4.3.3 ความต้องการมิตรสัมพันธ์

## 8. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

8.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่น และบริษัทอเมริกัน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

8.2 บริษัทไทย หมายถึง บริษัทของภาคเอกชน ที่มีเจ้าของ/ผู้ถือหุ้นเป็นคนไทยเท่านั้น ที่เข้ามาดำเนินธุรกิจ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

8.3 บริษัทญี่ปุ่น หมายถึง บริษัทของภาคเอกชนที่เป็นสาขาจากต่างประเทศ โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ในประเทศญี่ปุ่น ที่มีเจ้าของ/ผู้ถือหุ้นเป็นคนญี่ปุ่นเท่านั้น ซึ่งเข้ามาดำเนินธุรกิจในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

8.4 บริษัทอเมริกัน หมายถึง บริษัทของภาคเอกชนที่เป็นสาขาจากต่างประเทศ โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ในประเทศอเมริกา ที่มีเจ้าของ/ผู้ถือหุ้นเป็นคนอเมริกันเท่านั้น ซึ่งเข้ามาดำเนินธุรกิจในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

8.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรมและปทัสถานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ในที่นี้หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่น และบริษัทอเมริกัน

8.5.1 ลักษณะการใช้อำนาจ หมายถึง การที่สมาชิกภายในองค์กรมีการแบ่งระดับชั้น ทำให้มีความแตกต่างกันของอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ ความมีชื่อเสียง สถานภาพทางสังคม ความมั่นคงและวัตถุนิยม เนื่องจากการแบ่งกลุ่มคนออกเป็นระดับชั้นต่างๆ

8.5.2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง การที่สมาชิกภายในองค์กรลดความเสี่ยงความไม่แน่นอน โดยการนำประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ ได้กระทำและประสบผลสำเร็จมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง และลดความเสี่ยงต่อการไม่ประสบผลสำเร็จ

8.5.3 ลักษณะความเป็นเพศชาย หมายถึง การที่สมาชิกภายในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง มีการแสวงหาหนทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัดมีระบบระเบียบ และมีการแบ่งแยกกีดกันทางเพศสำหรับตำแหน่งระดับสูง

8.5.4 ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกภายในองค์กรนิยมการปฏิบัติงานเฉพาะตนอย่างเป็นอิสระ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นระหว่างบุคคล ไม่นิยมการสังสรรค์สมาคมระหว่างบุคคลหรือสมาชิกภายในองค์กร

8.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นหรือผลักดันจากภายในหรือภายนอกตนเอง เพื่อจะได้แสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมที่ตอบสนองให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการสร้างความพึงพอใจและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

8.6.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง การที่มีความต้องการที่จะทำสิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม ทำงานที่ยุ่งยากให้สำเร็จ ทำงานให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้นหรือสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้

8.6.2 ความต้องการอำนาจ หมายถึง การที่มีความต้องการจะควบคุมคนอื่นไม่ว่าเป็นการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือการมีความรับผิดชอบต่อกัน คนที่มีความต้องการอำนาจจะให้การจูงใจให้คนมีพฤติกรรมตามที่ต้องการมีอิทธิพลต่อคนและเหตุการณ์

8.6.3 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ หมายถึง การที่มีความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรต้องการสร้างมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการความเป็นมิตร ต้องการได้รับความชื่นชอบจากผู้อื่น การยอมรับจากสังคม มีความต้องการมีส่วนร่วมและทำงานร่วมกับคนอื่น