

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมยานยนต์: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Automotive Industry: A Case Study
of Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province

นางสาวนิราลิตา พรมสวัสดิ์

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nirasita Phomsaawad

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบลำดับขั้น และวัฒนธรรมแบบการตลาด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้กรณีศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่สำคัญในการผลิตและส่งออกของอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ภายในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 400 คน โดยกำหนดจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และหาความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach's Alpha จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test, One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าในด้านต้นทุน เพศชายมีประสิทธิภาพสูงกว่าเพศหญิง อายุ รายได้ และระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้านของประสิทธิภาพการทำงาน โดยกลุ่มอายุ 30-39 ปี และผู้ที่มิรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มอื่น

วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ แบบเครือญาติ ปรับตัว ลำดัดขึ้น และการตลาด มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่ส่งเสริมวัฒนธรรมเหล่านี้จะสามารถยกระดับคุณภาพ ปริมาณ ความตรงต่อเวลา และการควบคุมต้นทุนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยคือ องค์กรควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ประเภทอย่างสมดุล โดยเฉพาะการส่งเสริมความร่วมมือแบบครอบครัว (เครือญาติ) และการกำหนดระเบียบขั้นตอนที่ชัดเจน (ลำดัดขึ้น) พร้อมกับการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (ปรับตัว) และการมุ่งผลลัพธ์ (การตลาด) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างครอบคลุม นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานกลุ่มอายุน้อย และทบทวนระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับต้นทุนชีวิตของแรงงานในพื้นที่อุตสาหกรรม

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพการทำงาน, อุตสาหกรรมยานยนต์

Abstract

This research aims to examine the demographic factors gender, age, income, and educational level that influence the work efficiency of operational employees in the automotive industry. It also investigates the impact of four types of organizational culture: clan culture, adhocracy culture, hierarchy culture, and market culture, on employees' work efficiency. The study was conducted in the context of the automotive and auto parts manufacturing sector within the Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province, which plays a significant role in Thailand's automotive production and export industry.

The sample consisted of 400 operational-level employees selected using Taro Yamane's formula with a 95% confidence level. Data were collected using questionnaires validated through Item-Objective Congruence (IOC) and tested for reliability with Cronbach's Alpha. Data analysis was conducted using descriptive statistics, t-test, One-Way ANOVA, and multiple regression analysis.

The findings revealed that Gender had no statistically significant impact on overall work efficiency, though male employees demonstrated significantly better performance in cost efficiency.

Age, income, and educational level showed statistically significant differences in all aspects of work efficiency. Employees aged 30–39 and those earning over 30,000 Baht per month exhibited higher levels of work performance than other groups.

All four types of organizational culture clan, adhocracy, hierarchy, and market—significantly influenced employees' work efficiency, suggesting that cultivating these cultures can enhance quality, quantity, timeliness, and cost control in work performance.

Based on the findings, it is recommended that organizations foster a balanced organizational culture that includes collaboration and support (clan), clear rules and structure (hierarchy), openness to innovation (adhocracy), and performance-driven goals (market). Organizations should also implement strategies to develop younger employees and review compensation structures to ensure alignment with the cost of living in industrial areas.

Keywords : Organizational Culture, Work Efficiency, Automotive Industry

1.บทนำ

1.1ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหลักที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ถือเป็นศูนย์กลางการผลิตและส่งออกของอุตสาหกรรมดังกล่าว อย่างไรก็ตาม องค์กรประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรไม่เพียงอยู่ที่เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบุคลากรในระดับปฏิบัติการ ซึ่งต้องปฏิบัติงานภายใต้ระบบที่มีมาตรฐานสูงและแรงกดดันจากการแข่งขัน

วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในองค์กรอุตสาหกรรมที่มีความหลากหลายทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ รายได้ และระดับการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความรับผิดชอบ และ

ความสามารถในการทำงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งในเชิงคุณภาพ ปริมาณ ความตรงต่อเวลา และต้นทุนการผลิต

แนวคิดของ Cameron และ Quinn (1999) ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) แบบปรับตัว (Adhocracy Culture) แบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) และแบบการตลาด (Market Culture) ซึ่งแต่ละประเภทมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานแตกต่างกัน งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์หรือไม่ และในระดับใด ตลอดจนวิเคราะห์ว่าปัจจัยประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่

การศึกษานี้จึงมีความสำคัญในการให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อผู้บริหารองค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาโครงสร้างองค์กร และออกแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น วัฒนธรรมแบบการตลาด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

1.3 สมมุติฐาน

1.ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

2.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น วัฒนธรรมแบบการตลาด ที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา เรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ประกอบไปด้วย ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และประสิทธิภาพในการทำงาน ของ ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตด้านประชากร

เป็นกลุ่มประชากรผู้ปฏิบัติงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมี ประชากรอยู่ “14,161 (กรมโรงงานอุตสาหกรรม,2568) ” โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ $\pm 5\%$ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน ซึ่งถือว่าเพียงพอและเหมาะสมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับประชากรกลุ่มนี้

ขอบเขตด้านพื้นที่

นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งตั้งอยู่ใน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยมุ่งเน้นศึกษากลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ที่ตั้งอยู่ภายในนิคมดังกล่าว

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน เมษายน 2568 - มิถุนายน 2568 ระยะเวลา 3 เดือน

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ มีกรอบแนวคิด การทำวิจัยได้มีกำหนดตัวแปรอิสระตัวแปรตามเพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนิน งานวิจัย และเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

- เพศ
- อายุ
- รายได้
- วุฒิการศึกษา

(Defleur & Rokeach, 1996)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 1.ด้านคุณภาพของงาน (Quality)
- 2.ด้านปริมาณงาน (Quantity)
- 3.ด้านระยะเวลา (Time)
- 4.ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)

(Peter & Plowman, 1953)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

- 1.วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)
- 2.วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy Culture)
- 3.วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture)
- 4.วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture)

(Cameron & Quinn, 1999)

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 ทฤษฎีคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

Kotler (1997,) ได้กล่าวว่า ตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และสัญชาติ เป็นตัวแปรที่ใช้ในการแบ่งส่วนแบ่งตลาด เพื่อใช้วัดความต้องการ และความพึงพอใจของผู้บริโภค และความถี่ในการใช้ผลิตภัณฑ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทางประชากรสูง ซึ่ง การศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทำให้ทราบขนาดของตลาดเป้าหมายและสื่อที่ใช้ด้วย

Weeks (2020) อธิบายว่าประชากรศาสตร์เป็น "การศึกษาเกี่ยวกับขนาด องค์ประกอบ และการกระจายของประชากรมนุษย์ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของลักษณะเหล่านี้ตลอดเวลา" โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์กระบวนการทางประชากร 3 ประการหลัก ได้แก่ การเกิด (fertility) การตาย (mortality) และการย้ายถิ่น (migration)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์เหล่านี้ถือเป็นข้อมูลเชิงสถิติที่สามารถวัดได้ และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดกลุ่มตลาดเป้าหมาย ขณะที่ตัวแปรด้านจิตวิทยา สังคม และวัฒนธรรมนั้น จะช่วยอธิบายความคิดความรู้สึก และทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายในเชิงลึก โดยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์สามารถเข้าถึงได้ง่าย

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

Cameron และ Quinn (1999) ได้นำเสนอกรอบแนวคิด Competing Values Framework (CVF) เพื่อจำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภทหลัก บนพื้นฐานของ 2 มิติ ได้แก่ (1) มิติภายใน-ภายนอก และ (2) มิติความยืดหยุ่น-การควบคุม โดยแต่ละประเภทมีลักษณะเด่นแตกต่างกัน ดังนี้:

1. วัฒนธรรมเครือญาติ (Clan Culture): เน้นความสัมพันธ์แบบครอบครัว การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม ผู้นำทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้สนับสนุน มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น
2. วัฒนธรรมแบบนวัตกรรม (Adhocracy Culture): มุ่งเน้นนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และความยืดหยุ่นสูง ผู้นำมีวิสัยทัศน์และกล้าทดลองสิ่งใหม่ เพื่อสร้างการเติบโตทางธุรกิจ

3. วัฒนธรรมตลาด (Market Culture): มุ่งผลลัพธ์ ความสามารถในการแข่งขัน และประสิทธิภาพ ผู้นำทำหน้าที่ผลักดันผลงาน เน้นเป้าหมายชัดเจน เช่น ยอดขาย กำไร หรือส่วนแบ่งตลาด
4. วัฒนธรรมลำดับชั้น (Hierarchy Culture): เน้นความมีระเบียบแบบแผน การควบคุมภายใน และขั้นตอนที่ชัดเจน ผู้นำมีบทบาทกำกับดูแลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มาตรฐาน และความมั่นคงในการทำงาน

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1. ด้านคุณภาพงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ของงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบุคคลอื่นได้
2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยมีปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถจัดสรรงานได้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้
3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด และสามารถแบ่งเวลาอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
4. ด้านค่าใช้จ่ายในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน

3.วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ภายใต้กรอบแนวคิดของ Cameron และ Quinn (1999) โดยมีตัวแปรต้น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภท และปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และต้นทุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 14,161 คน (ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2568) กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ

Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบวัดวัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภท ตามแนวคิดของ Cameron และ Quinn (1999)
3. แบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน 4 ด้าน

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC) และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.934 แสดงถึงความน่าเชื่อถือในระดับสูง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

- Independent Sample t-test
- One-Way ANOVA
- การวิเคราะห์ความแปรปรวน LSD
- การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.ผลการวิจัย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทัศนศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ปัจจัย ประชากรณ์	ผลการยอมรับ สมมติฐาน	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ			
		ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณงาน	ด้านระยะเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย
เพศ	×	×	×	×	✓
อายุ	×	✓	×	✓	×
รายได้	×	✓	×	×	×
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ และรายได้ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ต่อการยอมรับในระบบหรือแนวทางที่ศึกษา แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ส่งผลต่อความแตกต่างในการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแนวโน้มในการยอมรับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น วัฒนธรรมแบบการตลาด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์นิกมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ปัจจัยวัฒนธรรม องค์กร	ผลการยอมรับ สมมติฐาน	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ			
		ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณงาน	ด้านระยะเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย
วัฒนธรรมองค์กร แบบเครือญาติ	✓	✓	✓	✓	✓
วัฒนธรรมแบบ ปรับตัว	✓	✓	✓	✓	✓
วัฒนธรรมแบบ ลำดับชั้น	✓	✓	✓	✓	✓
วัฒนธรรมแบบ การตลาด	✓	✓	✓	✓	✓

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น วัฒนธรรมแบบการตลาด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5.อภิปรายผล

5.1. การอภิปรายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 69.5) มีอายุระหว่าง 21–30 ปี (ร้อยละ 59.8) ระดับรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 15,000–30,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 72.3) และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 66.8) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะในระดับปฏิบัติการและระดับต้นของสายการผลิต ลักษณะประชากรดังกล่าวสะท้อนลักษณะทั่วไปของแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มักเป็นกลุ่มวัยแรงงานที่มีความพร้อมในการทำงาน มีความสามารถในการเรียนรู้ระบบงานที่มีมาตรฐานสูง และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบที่มีระเบียบแบบแผนอย่างเข้มงวด ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler (1997) และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ที่ระบุว่า ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถใช้ในการจำแนกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และสามารถคาดการณ์แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานหรือการบริโภคได้อย่างแม่นยำ โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรหรืออุตสาหกรรมที่มีลักษณะเฉพาะสุวสา ชัยสุรัตน์

ในด้านรายได้และวุฒิการศึกษา ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานบางด้าน เช่น กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือนมีแนวโน้มแสดงประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานได้ดีกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ สุวสา ชัยสุรัตน์ (2537) ที่กล่าวว่าลักษณะทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมและการวางแผนชีวิตของบุคคลในสังคม

การวิเคราะห์โดยรวมจะไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในหลายด้านของประชากรศาสตร์ แต่การพบความแตกต่างเฉพาะด้าน เช่น เพศในมิติของค่าใช้จ่าย หรือระดับการศึกษาที่มีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงบทบาทของปัจจัยประชากรศาสตร์ในบางแง่มุมที่ยังคงมีอิทธิพลเชิงพฤติกรรมอย่างแยก ซึ่งผู้บริหารองค์กรอาจนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม

5.2.2. การอภิปรายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.45) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์มีลักษณะวัฒนธรรมที่ชัดเจน

และฝังอยู่ในกระบวนการทำงานของพนักงาน ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น การตลาด เครือญาติ และปรับตัว ตามแนวคิดของ Cameron และ Quinn (1999)

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.79) ซึ่งแสดงถึงการให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ ความเป็นระเบียบแบบแผน การควบคุมจากผู้บริหาร และการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดตามบทบาทหน้าที่ องค์กรประเภทนี้มักมุ่งเน้นความมีเสถียรภาพ ความปลอดภัย และการทำงานภายใต้กรอบมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีความซับซ้อนสูงในกระบวนการผลิต และต้องการความแม่นยำในทุกขั้นตอน ผลที่ได้จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2018) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้นเหมาะกับองค์กรที่เน้นประสิทธิภาพจากความเป็นระเบียบและการควบคุมอย่างเข้มงวด

วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) ได้คะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.05) ซึ่งสะท้อนว่าองค์กรยังให้ความสำคัญกับผลลัพธ์เชิงธุรกิจ ความสามารถในการแข่งขัน และการมุ่งเน้นเป้าหมายที่ชัดเจน พนักงานได้รับการประเมินผลงานตามตัวชี้วัด (KPI) และมีแรงจูงใจในการสร้างผลงาน ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิโชค ชูพงศ์พันธุ์ และ จิตติมา ไชยะกุล (2566) ซึ่งศึกษาบริษัทในอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นระบบและเป้าหมายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.41) อยู่ในระดับ “มาก” โดยสะท้อนว่าองค์กรยังให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ลักษณะเช่นนี้สะท้อนแนวคิดของ Schein (2017) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างระบบความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่มีผลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร

ขณะที่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy Culture) ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.40) อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ซึ่งอาจสะท้อนว่าองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ยังมีข้อจำกัดในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์หรือการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่ แม้มีการลงทุนในเทคโนโลยีและมีผู้บริหารบางส่วนที่กล้าเสี่ยง แต่ยังขาดการเปิดพื้นที่ให้พนักงานมีอิสระทางความคิดอย่างแท้จริง ลักษณะนี้แตกต่างจากผลวิจัยของ วาสนา เกอแอสละ และคณะ (2566) ที่พบว่าวัฒนธรรมแบบปรับตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานใน

อุตสาหกรรมยานยนต์ในระดับที่มีนัยสำคัญจากผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับ “มาก” โดยเฉพาะวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือวัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy Culture) ($\bar{X} = 4.20$) และลำดับขั้น (Hierarchy Culture) ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron & Quinn (1999) ที่อธิบายว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบเครือญาติจะเน้นความสัมพันธ์แบบครอบครัว ความไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ ซึ่งมีผลดีต่อแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน

5.2.2. การอภิปรายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.39) แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสามารถพิจารณาได้ในรายด้าน ดังนี้

ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.52) แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการทำงานได้ในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาและทรัพยากรที่ได้รับ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการวางแผนการทำงานและความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน

ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับที่ 2 ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.44) สะท้อนถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการทำงานที่ได้มาตรฐาน ถูกต้อง และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ที่ระบุว่า ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถพิจารณาได้จากการบรรลุเป้าหมายของงานและความถูกต้องเหมาะสมของกระบวนการทำงาน

ด้านระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.53) บ่งชี้ถึงการบริหารจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจแสดงถึงความสามารถในการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด และลดความล่าช้าในการดำเนินงาน

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.82) แม้อยู่ในระดับมาก แต่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับด้านอื่น แสดงถึงความหลากหลายในความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการ

ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและควบคุมต้นทุนในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก เช่น กระบวนการผลิต การควบคุมวัตถุดิบ หรือข้อจำกัดทางงบประมาณของแต่ละองค์กร

5.2. การอภิปรายผลจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และวุฒิการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผลการวิเคราะห์ในบทที่ 4 พบว่า:

เพศ ไม่มีความแตกต่างในประสิทธิภาพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ด้านต้นทุนการทำงาน ที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = 0.008 < 0.05$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพศอาจมีอิทธิพลต่อการใช้ทรัพยากรในงาน

อายุ มีความแตกต่างในทุกด้านของประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะช่วงอายุ 41–50 ปีที่มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งอาจสะท้อนถึงประสบการณ์และทักษะการทำงานที่มากขึ้น

รายได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้ 25,001–35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านคุณภาพและเวลา

วุฒิการศึกษา พบความแตกต่างในบางด้าน โดยเฉพาะผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพและต้นทุนสูงกว่ากลุ่มอื่น

สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) และ วิภาวรรณ เสงี่ยม (2561) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามเกณฑ์ ด้านปริมาณงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านเวลา ความตรงต่อเวลาและบริหารเวลาด้านต้นทุน: การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ทั้งนี้ ปัจจัยประชากรศาสตร์บางตัว เช่น อายุและรายได้ คูมีผลต่อประสิทธิภาพทุกด้านมากกว่าปัจจัยอื่น ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดของ Millet (1954) ที่กล่าวว่าผลการปฏิบัติงานควรทำให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นผลจากการจัดสรรทรัพยากรส่วนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3. การอภิปรายผลจากการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมเครือญาติ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมแบบลำดับขั้น วัฒนธรรมแบบการตลาด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แตกต่างกันผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบมี

อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นและแบบการตลาด ซึ่งมีค่า Sig. อยู่ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ 0.01 แสดงถึงอิทธิพลในระดับสูงขณะที่วัฒนธรรมแบบเครือข่ายและแบบปรับตัวมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น มีอิทธิพลทางบวกอย่างชัดเจน ($B = 0.445$, $Beta = 0.902$) หมายความว่า ยิ่งพนักงานรับรู้ถึงความเป็นระบบระเบียบ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ก็ยิ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron และ Quinn ตามที่ระบุในบทที่ 2 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นช่วยเสริมสร้างการควบคุมภายในองค์กร ทำให้เกิดความมั่นคงในการดำเนินงาน

วัฒนธรรมแบบการตลาด กลับส่งผลทางลบ ($B = -0.192$, $Beta = -0.515$) ซึ่งอาจหมายถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการแข่งขันและเป้าหมายภายนอกมากเกินไป ส่งผลให้เกิดแรงกดดันภายในและกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเชิงคุณภาพหรือความพึงพอใจในการทำงาน

วัฒนธรรมแบบเครือข่ายและแบบปรับตัว ก็มีอิทธิพลทางลบในระดับที่อ่อนกว่า (Sig. = 0.035 และ 0.048 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า แม้บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์และความยืดหยุ่นจะสำคัญในบางบริบท แต่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ซึ่งต้องการความแม่นยำและมีระบบสูง วัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นหรือเน้นความสัมพันธ์ส่วนตัวอาจไม่ตอบโจทย์ต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน

ในทางกลับกัน วัฒนธรรมแบบการตลาดซึ่งเน้นผลลัพธ์และการแข่งขัน อาจเหมาะกับบริบทองค์กรที่เน้นยอดขายหรือการเติบโตทางธุรกิจมากกว่า จึงไม่สอดคล้องกับลักษณะงานของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ส่งผลให้เกิดอิทธิพลทางลบในครั้งนี้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กรในการบริหารจัดการ

จากผลการศึกษา พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางด้าน โดยเฉพาะในด้านต้นทุนการทำงาน ซึ่งพบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยด้านต้นทุนต่ำกว่าเพศหญิง แสดงให้เห็นว่าเพศชายอาจสามารถบริหารจัดการทรัพยากรหรือวางแผนต้นทุนได้ดีกว่าในบริบทของงานสายการผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์

ดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานหญิง โดยเฉพาะในด้านการบริหารต้นทุน อาจมีการจัดอบรมเทคนิคการวางแผนวัสดุหรือการควบคุมของเสีย รวมถึงมีระบบให้คำปรึกษาหรือโค้ชซึ่งจากหัวหน้างาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานหญิงในสายการผลิตให้เทียบเท่า

นอกจากนี้ ยังพบว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ เวลา และต้นทุน โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 30–39 ปี และ 40–49 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านประสิทธิภาพโดยรวมสูงกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า (ต่ำกว่า 30 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์และวุฒิภาวะในการทำงานส่งผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ประกอบการจึงควรวางกลยุทธ์ในการพัฒนาแรงงานรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 20–29 ปี) เช่น จัดอบรมความรู้ด้านการทำงานจริงภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด มีการกำหนดระบบการติดตามผล และ feedback อย่างสม่ำเสมอจากหัวหน้างาน ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกับพนักงานอาวุโส เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และจรรยาบรรณการทำงาน

ในส่วนของรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท มีประสิทธิภาพด้านปริมาณและต้นทุนดีกว่ากลุ่มรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนว่า “รายได้” ยังคงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารควรพิจารณาทบทวนค่าตอบแทนขั้นต่ำ โดยอ้างอิงตามต้นทุนค่าครองชีพในพื้นที่นครอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พร้อมทั้งกำหนดระบบจูงใจจากผลลัพธ์การทำงาน เช่น โบนัสจากการลดของเสีย ลดเวลาในการผลิต หรือคุณภาพงานที่ไร้ข้อผิดพลาด เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มรายได้เกิดแรงผลักดันที่เท่าเทียม

สำหรับด้านวุฒิการศึกษา แม้ผลวิจัยจะพบว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มด้านคุณภาพของงานสูงกว่า แต่พนักงานที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีก็ยังคงเป็นแรงงานหลักในสายการผลิต ซึ่งไม่ควรถูกละเลย องค์กรจึงควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะพื้นฐาน เพื่อเสริมประสิทธิภาพให้กับกลุ่มแรงงานนี้ โดยไม่จำเป็นต้องอิงกับวุฒิการศึกษาเสมอไป

จากผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบลำดับขั้น และวัฒนธรรมแบบการตลาด มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรควรพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมในทุกด้านอย่างสมดุล โดยมีแนวทางดังนี้

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ องค์กรควรสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เช่น การทำงานแบบเป็นทีม การให้หัวหน้างานทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และการจัดกิจกรรมระหว่างแผนกอย่างต่อเนื่อง

วัฒนธรรมแบบปรับตัว ควรส่งเสริมการเปิดรับแนวคิดใหม่ กระตุ้นให้พนักงานเสนอวิธีปรับปรุงงาน และมีความยืดหยุ่นในการทดลองวิธีการใหม่ๆ ในสายการผลิต พร้อมสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจเบื้องต้น

วัฒนธรรมแบบลำดับขั้นควรรักษาระบบการควบคุมคุณภาพให้เป็นมาตรฐาน มีการฝึกอบรมเรื่องวินัย ความปลอดภัย และการปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ

วัฒนธรรมแบบการตลาด ควรเน้นเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนในระดับหน่วยงาน ใช้ระบบการให้รางวัลตามผลลัพธ์ เช่น ผลผลิตเฉลี่ยต่อคน หรือต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วย เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในทางสร้างสรรค์

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยในอนาคต

1. ขยายพื้นที่ศึกษา ไปยังนิคมอุตสาหกรรมอื่น เช่น อมตะนคร ปิ่นทอง หรือบางปู เพื่อเปรียบเทียบบริบทการจัดการและวัฒนธรรมที่แตกต่าง
2. ศึกษาเพิ่มเติมด้านพฤติกรรมพนักงาน เช่น ความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในงาน หรือแนวโน้มลาออก เพื่อเข้าใจผลกระทบของวัฒนธรรมในระยะยาว
3. ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยรวมการสัมภาษณ์หรือ Focus Group ร่วมกับแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Daft, R.L. (2008). The Leadership Experience (4th ed.). Thomson Corporation, Stamford
- Gordon, J.R. (1999). Organizational behavior : A diagnostic approach (6th ed.). Saddle River. New Jersey : Prentice Hall.
- Kotler, P. (1997). Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, and Control . Prentice Hall International
- Hauser, P. M., & Duncan, O. D. (Eds.). (1959). The Study of Population: An Inventory and Appraisal. University of Chicago Press
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). Psychometric Theory. (3 rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. American Psychologist, 45(2), 109–119
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley
- United Nations. (2018). Demographic Yearbook 2018 (Tables and technical notes). United Nations Statistics Division.
- Weeks, J. R. (2020). Population: An Introduction to Concepts and Issues . Cengage Learning
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2568). จำนวนโรงงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม.
<https://www.diw.go.t>