

บทความวิจัย

สภาวะการทำงานภายใต้การบริหารงานของกิจการที่บริหารโดย
ชาวต่างชาติ ในจังหวัดนครราชสีมากนิษฐา ดวงสูงเนิน¹

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องสภาวะการทำงานภายใต้การบริหารงานของกิจการที่บริหารโดยชาวต่างชาติ ในจังหวัดนครราชสีมาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 3 เรื่องที่สำคัญคือ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ความคิดเห็นของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของพนักงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 384 คน การคัดเลือกตัวอย่างเป็นแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วยค่าสถิติไครส์แควร์ ค่าสถิติ t-test, F-test

ผลการศึกษาสรุปได้ว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 25 – 29 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) มีสถานภาพโสด ทำงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน และทำงานในบริษัทที่มีการบริหารงานโดยชาวชาวญี่ปุ่น มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งที่บริษัทนี้และในบริษัทอื่น 3 – 4 ปี มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 3 – 4 ปีและทำงานในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 700 คน

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็น

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ดนัย ปัตตพงศ์

ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 เช่นเดียวกับด้านสวัสดิการและแรงจูงใจความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบในการปฏิบัติงานพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาวะการทำงานที่ยังคงมีปัญหา และมีผลกระทบในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ นายจ้างไม่ค่อยยอมรับหรือเปิดโอกาสให้พนักงาน ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงาน และพนักงานขาดความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ เพราะไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือสอนงานอย่างเพียงพอ และพนักงานเป็นโรคหรือป่วยเนื่องจากต้องสัมผัสกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะ

คำสำคัญ: สภาวะการทำงาน การบริหาร ชาวต่างชาติ

RESEARCH ARTICLE

Working Conditions in Firms Managed by Foreigners and Located in Nakhonratchasima Province

Kanitta Duangsoongnern

Abstract

The study objectives, of working conditions in firms managed by Foreigners and located in Nakhonratchasima Province, were to study three important issues; the personal information of the employees, the opinions of employees and the relationship between the employee's personal and their opinions. The 384 questionnaires were collected and used as the data of this research by multi-stage sampling. Statistical analysis was performed in terms of percentage, arithmetic mean, standard deviation and tested with chi-square statistics, t-test, F-test.

The study concluded that the most of respondents are female with ages between 25-29 years, graduated at level of M.6, single, working in the electronics industry as a daily worker of the production. The firm is run by the Japanese. The employees have 3-4 years of working experience with both current company and the others, also 3-4 years for current company. Their company size is with over 700 people.

The study result of employees' opinion on working conditions found at high level in overall; policy and administration are at 3.90 in average, working environment is at 3.84 same as welfare and motivation / progress of working,

relationships with colleagues is at 3.78 and followed by top-level executives at 3.75 respectively.

The study result of problem related to their working conditions found that the overall is at low level. Nonetheless, it also was shown that factors related to working conditions remain a problem and have the most impact on the performance. That's the employers do not accept or let employee has an opportunity to comment or suggestion about working. Moreover, the employees' lack of skills and expertise on their job is another problem because they were not trained or coached enough and their illness problem due to unhygienic environment.

Keywords: working condition, management, foreign firms

บทนำ

ปัจจุบันโลกเจริญก้าวหน้าอย่างมากการติดต่อระหว่างประเทศสามารถกระทำได้อย่างกว้างขวางและง่ายดาย รวมทั้งการพัฒนาทางเทคโนโลยีด้านต่างๆ เช่น การขนส่ง และการสื่อสารที่มีอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการการพัฒนาและขยายตัวทางเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้นด้วย บริษัทต่างชาติในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาแล้ว การเจริญเติบโตของบริษัทก็ได้ขยายตัวตามเศรษฐกิจทั้งในประเทศตนเองและขยายออกสู่ต่างประเทศ โดยทำการเปิดสาขาในต่างประเทศในกลุ่มประเทศที่มีพัฒนาและขยายธุรกิจไปตามภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก ต่อมาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและการเมือง ทำให้เกิดเสรีทางการค้าซึ่งช่วยสนับสนุนการขยายตัวของบริษัทต่างชาติในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มากขึ้นรวมทั้งประเทศไทยด้วย (จุฑาทิพย์ คล้ายทับทิม, 2553 : หน้า 21- 22) บริษัทข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินกิจการในภูมิภาคต่างๆ รวมทั้งประเทศไทย ส่วนใหญ่มาจากประเทศที่มีความเจริญและมีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีแล้ว โดยบริษัทข้ามชาติเหล่านั้นได้มีการถ่ายทอดกระบวนการผลิต เทคโนโลยี การบริหารจัดการ ตลอดจนทำให้เกิดการจ้างงานคนในท้องถิ่น ซึ่งส่งผลดีให้กับประเทศนั้นๆ

การเข้ามาของบริษัทต่างชาติในประเทศไทยมีทั้งในรูปแบบของแฟรนไชส์หรือการมาเปิดสาขาบริษัทลูก ซึ่งล้วนทำให้เกิดการลงทุนในประเทศเป็นจำนวนมากศาล จากข้อมูลสถิติและสารสนเทศของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (ออนไลน์ : 2555) พบว่า ในปี 2554 ที่ผ่านมา มูลค่าการลงทุนจากต่างประเทศสุทธิหรือ FDI มีมูลค่าประมาณ 291,865.81 ล้านบาท และมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น โดยในไตรมาสแรกของปี 2555 การลงทุนจากต่างประเทศมีการปรับเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2554 โดยมีโครงการยื่นขอรับการส่งเสริมในการลงทุนเพิ่มขึ้น 23% คิดเป็นมูลค่า 134,151 ล้านบาท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : 2555) จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (ออนไลน์) ได้กล่าวถึงเหตุผลหลักๆของการเข้ามาลงทุนในประเทศไทยว่า เนื่องจากประเทศไทยมีความได้เปรียบด้านยุทธศาสตร์ที่ตั้ง ซึ่งเปรียบเป็น

ประตูสู่ใจกลางเอเชีย ศูนย์กลางตลาดทางเศรษฐกิจที่มีอัตราการเติบโตสูงที่สุดในปัจจุบัน และประเทศไทยยังเป็นเส้นทางการค้าขายที่สะดวกกับจีน อินเดีย และประเทศสมาชิกสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) และ เส้นทางการเปิดกว้างสู่อนุภูมิภาค ลุ่มน้ำโขง ซึ่งเป็นตลาดใหม่ที่มีศักยภาพทางธุรกิจสูง และประเทศไทยยังมีโครงสร้างพื้นฐาน พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกในการขนส่งที่ทันสมัย การคมนาคมและโครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้าเพื่อสร้างบรรยากาศในการดำเนินธุรกิจและการดำรงชีวิตที่ดีที่สุด มีนิคมอุตสาหกรรมชั้นนำของโลกที่น่าเสนอสิ่งอำนวยความสะดวกอันทันสมัยมีบริการสนับสนุนที่ตอบสนองความต้องการของทั้งบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ และบริษัทขนาดกลาง และขนาดย่อม มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง การส่งออกที่แข็งแกร่ง และตลาดผู้บริโภคภายในประเทศที่ตื่นตัว นอกจากนี้ ทรัพยากรธรรมชาติอันอุดมสมบูรณ์ประกอบกับแรงงานที่มีฝีมือและประสิทธิภาพยังช่วยดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ เสริมสร้างความมั่งคั่งให้ธุรกิจ และพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ

การเข้ามาประกอบธุรกิจของบริษัทต่างชาติก่อให้เกิดผลดีแก่ประเทศไทยหลายประการ อาทิเช่น ทำให้เกิดการจ้างแรงงานคนไทยเพิ่มขึ้น แต่ผู้ประกอบการบางรายระบุว่า การเข้ามาประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการต่างชาติก่อให้เกิดการจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้น ในระดับปฏิบัติการมากกว่าในระดับผู้เชี่ยวชาญ หรือระดับผู้บริหาร ผู้ประกอบการต่างชาติส่วนใหญ่จ้างแรงงานไทยทำงานในลักษณะที่ไม่ต้องใช้ทักษะหรือเทคโนโลยีสูง เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ขาดความรู้ความชำนาญในด้านเทคโนโลยีระดับสูง นอกจากนี้แรงงานไทยยังได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีในด้านต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ด้านการผลิต การจัดการ การซ่อมบำรุง การให้บริการ การตลาด การขนส่ง การวิจัยและพัฒนา เป็นต้น (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า : 2547)

จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ที่มีการลงทุนของบริษัทต่างๆมากมาย ที่มาเปิดดำเนินการ จากข้อมูลของอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา (http://www.industry.go.th/ops_pio/nakhonratchasima.) พบว่ามีโรงงานอุตสาหกรรม

ทั้งหมด จำนวน 2,497 โรงงาน เงินลงทุนกว่า 140,000 ล้านบาท คนงาน 138,728 คน (ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2555) ซึ่งมีโรงงานในเครือข่ายของประเทศญี่ปุ่นอยู่กว่า 39 โรงงาน ส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนยานยนต์ต่างๆ นอกจากนี้ยังมีบริษัทจากประเทศสหรัฐอเมริกา เช่น โรงงานซีเกท ซึ่งการเข้ามาลงทุนของบริษัทจากต่างประเทศนั้น ทำให้รูปแบบต่างๆ ในการดำเนินธุรกิจมีจุดเด่นตามวัฒนธรรมของเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกันไป ซึ่งทุก ๆ บริษัทนอกจากจะตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาทางอุตสาหกรรมและการบริหาร การดำเนินการผลิตแล้ว ยังต้องมีการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่การทำงานในองค์กรธุรกิจต่างๆ ที่หลากหลาย เป็นไปตามสภาพภาพขององค์กร ซึ่งมีทั้งผู้บริหารชาวต่างชาติและชาวไทย ในการดำเนินธุรกิจแต่ละประเภทจึงมีจุดเด่นและจุดด้อย ตลอดจนวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาวะการทำงานภายใต้การบริหารงานของกิจการที่บริหารโดยชาวต่างชาติ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจต่างๆ ในอนาคต

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับสภาวะการทำงานภายใต้การบริหารงานของกิจการที่บริหารโดยชาวต่างชาติในจังหวัดนครราชสีมา มีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกระบวนการของการใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรตามความสามารถและศักยภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งที่ได้กล่าวไว้ว่า

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเน้นที่การสร้างคุณค่าและการใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีความมั่นคงและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (พิชิต เทพวรรณ. 2554 : 24)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุ บุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานใน

องค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาการรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลสภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในการงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (วรรณรด แสงมณี. 2547 : 2)

การศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาบริษัท เจ.บี.พี อินเตอร์เนชันแนล จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ฯ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจลาออกมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ซึ่งจะวิเคราะห์ได้ว่าพนักงานจะรู้สึกดีมาก หากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและให้โอกาสในการทำงาน อีกทั้งมีความเป็นธรรมกับลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แต่หากเป็นไปในทางตรงกันข้ามพนักงานไม่รู้สึกว่าจะไม่ต้องการอยู่กับบริษัทอีกต่อไป อันจะนำมาซึ่งการตัดสินใจลาออกในที่สุด (ชลดา หมั่นไธยาท.2551 : บทคัดย่อ)

การศึกษากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติในนิคมอุตสาหกรรมนวนครทั้ง 9 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ ระบบการให้รางวัล การจูงใจ การบริหารทรัพยากร มนุษย์ยุคโลกาภิวัตน์ การสรรหาคัดเลือก การวางแผนอาชีพ การจัดองค์การการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนา พนักงานสัมพันธ์ และการ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (สุรพจน์ สู้ไชยชนะ. 2550 : บทคัดย่อ)

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชินเอ-ไฮเทค จำกัด ผลการศึกษพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่พนักงานคิดว่ามีผล

ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า สถานภาพของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็พบว่าปัจจัยเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอันดับที่สองรองจากผู้บังคับบัญชา (สุรสิทธิ์ อ่อนดี.2552 : บทคัดย่อ)

การศึกษารูปแบบการใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้บริหาร เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารชาวอเมริกา และประเทศจีน จากองค์การขนาดใหญ่ของทั้งสองประเทศ การวิจัยพบว่าในประเด็นของการสร้างอำนาจและอิทธิพล พบว่าผู้บริหารชาวอเมริกันนิยมใช้การจูงใจด้วยการแสดงเหตุผล ต่างจากผู้บริหารชาวจีน ซึ่งนิยมสร้างโดยผ่านการสร้างพันธมิตร การขอร้องและการให้รางวัล ซึ่งเชื่อว่าได้ผลมากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมสามารถนำมาคาดการณ์ได้ว่า ผู้บริหารจะใช้รูปแบบการสร้างอำนาจอย่างไรจึงจะได้ผลตามคาดหมาย สรุปได้ว่า อำนาจและอิทธิพลเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การต้องใช้เพื่อให้เกิดการบริหารภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ปิง ปิง ฟู และแกรี ยุกคัล (Ping Ping Fu and Gary Yukl, (2000) ในบทความเรื่อง Perceived Effectiveness of Influence Tactics in the United States and China (อ้างถึงใน เดชา โจน์ศิริศิลป์) วิทยานิพนธ์เรื่อง องค์การและการจัดการ:ที่มาและการใช้อำนาจของผู้บริหารในพงศาวดารสามก๊ก

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานภายใต้การบริหารงานของกิจการที่บริหารโดยชาวต่างชาติในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาวะการทำงานภายใต้การบริหารงานของกิจการที่บริหารโดยชาวต่างชาติในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาวะการทำงานภายใต้การบริหารงานของกิจการที่บริหารโดยชาวต่างชาติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สร้างจากทฤษฎีความต้องการของบุคคล ซึ่งการศึกษาความต้องการของบุคคลนั้น มีแนวคิดที่คล้ายคลึงกันของนักจิตวิทยาหลายท่าน ซึ่งทฤษฎีของมาสโลว์ (A.H. Maslow) ว่าด้วยเรื่องความต้องการตามลำดับขั้น ที่ว่าไว้เกี่ยวกับความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1972) ว่าด้วยเรื่องความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG:Existence – Relatedness – Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray 1938) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ ความต้องการมีอำนาจ ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland 1965) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประการคือ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอำนาจ จากแนวความคิดของนักจิตวิทยาที่กล่าวมา สามารถแสดงกรอบแนวคิดได้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการทำงานภายใต้การบริหารงานของกิจการที่บริหารโดยชาวต่างชาติแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องสภาวะการทำงานภายใต้การบริหารงานของกิจการที่บริหารงานโดยชาวต่างชาติ ในเขตจังหวัดนครราชสีมาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ได้แก่ พนักงานของกิจการที่บริหารงานโดยชาวต่างชาติ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมาขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดโดยใช้สูตรของ ค็อคแรน (Cochran) ได้ขนาด เท่ากับ 384

$$n = \frac{Z^2}{4 e^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจประชากรเท่ากับ 0.5

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5%

Z = ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05
มีค่า Z = 1.96

แทนค่าสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} \\ &= 384 \text{ คน} \end{aligned}$$

เก็บข้อมูลโดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ คัดเลือกตัวอย่างโดยใช้การ คัดเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(multi-stage sampling) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติเชิงอนุมาน(inferential statistics)ได้แก่ การทดสอบด้วยค่าสถิติไครส์แคร์ การทดสอบด้วยค่าสถิติ t การทดสอบด้วยค่าสถิติ F

ผลที่ได้จากการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 25 – 29 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) และมีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน และทำงานในบริษัทที่มีการบริหารงานโดยชาวญี่ปุ่น ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งที่บริษัทนี้และในบริษัทอื่น 3 – 4 ปี รวมทั้งมีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 3 – 4 ปี และทำงานในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 700 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการทำงานด้านผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการทำงานด้านผู้บริหาร

สภาวะการทำงานด้านผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารของท่านให้ความเอาใจใส่ดูแลและให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	0.80	มาก	2
2. ผู้บริหารของท่านยินดียินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.83	0.86	มาก	1
3. ผู้บริหารใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67	0.83	มาก	4
4. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ เช่น มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถสอนงานและรู้จักเสียสละ	3.69	0.79	มาก	3
รวม	3.75	0.03	มาก	

จากตาราง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแลและให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.80 และผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ เช่น มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบสามารถสอนงาน และรู้จักเสียสละในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.69 และผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแลและให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.80

ด้านนโยบายและการบริหารงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

สภาวะการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายการทำงานและแก้ปัญหที่เกิดขึ้นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.84	มาก	1
2. ท่านคิดว่าขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เหมาะสมถูกต้องและยุติธรรม	3.81	0.85	มาก	4
3. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.87	0.80	มาก	3
4. องค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.91	0.97	มาก	2
รวม	3.90	0.07	มาก	

จากตาราง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องมีการชี้แจงนโยบายการทำงานและแก้ปัญหที่เกิดขึ้นในการทำงานอย่าง

สม่ำเสมอมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือ องค์การมีการกระจายอำนาจตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.91 องค์การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.87 ด้านขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ เหมาะสมถูกต้องและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.81

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สภาวะการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.85	0.91	มาก	1
2. ท่านเต็มใจช่วยเหลืองานของเพื่อนๆ และเพื่อนๆ ก็เต็มใจที่จะช่วยเหลืองานของท่านเช่นกัน	3.76	0.80	มาก	2
3. ท่านมีความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงานเสมือนครอบครัวหนึ่งๆ	3.74	0.85	มาก	3
รวม	3.78	0.06	มาก	

จากตาราง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือ เต็มใจช่วยเหลืองานของเพื่อนๆ และเพื่อนๆ ก็เต็มใจที่จะช่วยเหลืองานเช่นกัน มีค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนด้านความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงานก็เสมือนครอบครัวหนึ่งๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.75

ด้านสวัสดิการและแรงจูงใจ/ความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการทำงานด้านสวัสดิการและแรงจูงใจ/ความก้าวหน้าในการทำงาน

สภาวะการทำงานด้านสวัสดิการและแรงจูงใจ/ ความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.57	0.91	มาก	5
2. องค์กรที่ท่านสังกัดอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคง	4.13	0.78	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมดูงานเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน	3.84	0.88	มาก	3
4. ท่านพอใจในอัตราส่วนค่าล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษ เช่น เงินโบนัส ซึ่งได้จากการทำงาน	3.78	0.87	มาก	4
5. ในการทำงานที่มีลักษณะและปริมาณที่คล้ายคลึงกัน ท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับค่าจ้างในอัตราเดียวกัน	3.45	0.85	ปานกลาง	6
6. ในกรณีที่ท่านลากรณี่ ลาคลอด ลาพักร้อน ลากิจ ลาป่วย นายจ้างยังจ่ายเงินค่าจ้างให้กับท่าน	3.85	1.12	มาก	2
รวม	3.84	0.16	มาก	

จากตารางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรที่สังกัดอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคง มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมา คือด้านสวัสดิการในกรณีการลา ลาคลอด ลาพักร้อน ลากิจ ลาป่วย นายจ้างยังจ่ายเงินและค่าจ้างให้ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ผู้บังคับบัญชามสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมดูงานเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 ด้านความพึงพอใจในอัตราส่วนค่าล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษ เช่น เงินโบนัส ที่ได้จากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 ในด้านตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 และในด้านของปริมาณงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จะได้ค่าจ้างในอัตราเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.45

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาวะการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.97	0.91	มาก	1
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะ ไม่มีผลต่อสุขภาพของแรงงาน	3.90	0.88	มาก	2
3. การจัดบริเวณ สถานที่ต่าง ๆ ในการทำงานแยกเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.70	0.83	มาก	4
4. เครื่องมือ เครื่องใช้มีความเพียงพอและทันสมัยต่อการใช้งาน	3.78	0.87	มาก	3
รวม	3.84	0.03	มาก	

จากตารางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะ ไม่มีผลต่อสุขภาพของแรงงาน เครื่องมือ เครื่องใช้มีความเพียงพอและทันสมัยต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 และการจัดบริเวณ สถานที่ต่าง ๆ ในการทำงานแยกเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.70

เกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบในการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและผลกระทบในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ต้องทำงานในวันหยุด เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา โดยไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มจากค่าจ้างปกติ	1.99	1.08	น้อย	4
2. ต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง/วัน โดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา	1.99	1.10	น้อย	4
3. มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับพนักงานเป็นประจำ	1.95	0.95	น้อย	5
4. พนักงานเป็นโรคหรือป่วยเนื่องจากต้องสัมผัสกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น ฝุ่นละออง สารเคมี ฯลฯ	2.05	0.97	น้อย	3
5. พนักงานขาดความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ เพราะไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือสอนงานอย่างเพียงพอ	2.10	0.85	น้อย	2
6. นายจ้างไม่ค่อยยอมรับหรือเปิดโอกาสให้พนักงาน ลูกจ้าง ได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงาน	2.21	0.96	น้อย	1
รวม	2.05	0.09	น้อย	

แต่อย่างไรก็ตามจากข้อมูลพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาวะการทำงานที่ยังคงมีปัญหาและมีผลกระทบในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ นายจ้างไม่ค่อยยอมรับหรือเปิดโอกาสให้พนักงาน ลูกจ้าง ได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงาน แต่ก็ยังอยู่ในระดับน้อยคือมีค่าเฉลี่ย 2.21 รองลงมาคือ พนักงานขาดความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ เพราะไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือสอนงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 2.10 และพนักงานเป็นโรคหรือป่วยเนื่องจากต้องสัมผัสกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ย 2.05 และ

พนักงานต้องทำงานในวันหยุด โดยไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มจากปกติ และพนักงานต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง/วัน โดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 1.99 และมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับพนักงานเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 1.95

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการทำงานภายใต้การบริหารงานของชาวต่างชาติ ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีความคิดเห็นต่อสภาวะการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่างานที่ทำอยู่นั้นอยู่ในองค์กรที่มั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุดนั้นทั้งจากบริษัทที่มีผู้บริหารชาวญี่ปุ่นและชาวอเมริกา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer อ้างถึงใน กันตยา เพิ่มผล และคณะ, 2550, หน้า 16) ที่ได้อธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยหนึ่งนั้นคือ ความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งหมายถึงความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของ หน่วยงาน ที่ให้ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือต่อหน่วยงาน ซึ่งความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็น องค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นด้านผู้บริหารพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสภาวะการทำงานด้านผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งขัดแย้งกับความคิดเห็นด้านปัญหาและผลกระทบในการปฏิบัติงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า นายจ้างไม่ค่อยยอมรับหรือเปิดโอกาสให้พนักงานลูกจ้าง ได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่านายจ้างและผู้บริหารไม่ใช่มุบุคคลคนเดียวกันและผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่มีโอกาสได้พบปะกับนายจ้างหรือเจ้าของบริษัทโดยตรง จึงทำให้คิดว่านายจ้างไม่รับฟังและเปิดโอกาสให้พนักงานลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ

เกี่ยวกับการทำงาน แต่กับผู้บริหาร ซึ่งหมายถึงหัวหน้าหน่วยงานหรือ ผู้จัดการแผนก เห็นว่า พนักงานได้มีโอกาสเข้าพบหรือได้แลกเปลี่ยนพูดคุยในเรื่องของงานเป็นประจำ

จากการหาความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลกับสภาวะการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุรสิทธิ์ อ่อนดี (2552) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชินเอ-ไฮเทค จำกัด พบว่าสถานภาพของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดของชอฟิลด์ (Schofield อ้างถึงใน กันตยา เพิ่มผล และคณะ, 2550, หน้า 19) ที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นองค์ประกอบด้วย นโยบายการบริการองค์กร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการทำงานด้านต่างๆ แตกต่างกัน เกือบจะทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภาคภูมิ พงษ์อ้อ (2550) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษา : บริษัท อิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับของความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องพิจารณาความแตกต่างของบุคคลเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังแนวคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลที่กล่าวว่ามันุษย์เราแม้จะมีลักษณะร่วมของความเป็นมนุษย์ ที่เหมือนกันหลายประการ แต่ความแตกต่างระหว่างบุคคลก็ยังมีมาก ไม่ว่าจะเป็นความต้องการ เจตคติ ความสามารถ การแสดงออกทางอารมณ์ ความถนัดและความสนใจ ซึ่งผู้ดำเนินงานธุรกิจควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างดังกล่าวด้วย (www.dru.ac.th.) จิตวิทยาอุตสาหกรรม เรื่องการจูงใจในการทำงาน)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาวะการทำงานภายใต้การบริหารงานของกิจการที่บริหารโดยชาวต่างชาติในจังหวัดนครราชสีมา จากการวิจัยพบว่า

ปัญหา

1. ผู้บริหารใช้เหตุผลและความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับน้อย
2. พนักงานขาดความรู้และความชำนาญในงานที่ทำ เพราะไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือสอนงานอย่างเพียงพอ
3. พนักงานเป็นโรคหรือป่วยเนื่องจากต้องสัมผัสกับสภาพแวดล้อม ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น ฝุ่นละออง สารเคมี ฯลฯ
4. พนักงานต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง/วัน โดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาและต้องทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มจากค่าจ้างปกติ

แนวทางแก้ไข (ข้อเสนอแนะ)

1. องค์กรและผู้บริหารระดับสูงจัดให้มีการประชุมหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความสามัคคีของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร
2. ฝึกอบรมบรรยายให้ความรู้กับพนักงานทุก 3 เดือน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยเชิญวิทยากรที่มีความสามารถบรรยาย และสร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม ตลอดจนมีการพาพนักงานศึกษาดูงานต่างประเทศ
3. จัดหาเจ้าหน้าที่ ที่ดูแลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในโรงงาน เช่น เจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยในโรงงาน เช่น ควบคุมแสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ให้เหมาะสมและถูกสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อสุขภาพของพนักงาน
4. องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด เช่น สวัสดิการลาคลอด ลาพักร้อน ลาภิก ลาป่วย นายจ้างควรพิจารณาค่าตอบแทนให้พนักงานด้วยความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัทต่างชาติในนิคมอุตสาหกรรมอื่นที่อาจมีผู้บริหารชาวต่างชาติที่ไม่ใช่ชาวญี่ปุ่น

เอกสารอ้างอิง

กันตยา เพิ่มผล. (2552) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์

จำกัด จุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2553). บรรษัทข้ามชาติ : ตัวแสดงที่ท้าทายในยุคโลกาภิวัตน์. บทความในวารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชลดา หมั่นไสยาท.(2551). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีศึกษา บริษัท เจ.บี.พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรพร เสมอใจ. (2548) การจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น
เดือนเด่น นิคมบริรักษ์และคณะ. (2551). บทบาทของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย.
งานวิจัยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

นงนุช วงษ์สุวรรณ.(2546) การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์
พยอม วงศ์สารศรี.(2545)การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิตคณะวิทยาการจัดการ

พิชิต เทพวรรณ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2554.

พิทยา บวรวัฒนา. (2547) .ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร :

ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.

วรรณารถ แสงมณี. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุงใหม่)

กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พรินต์ติ้ง

สุรพจน์ สู้ไชยชนะ. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติในนิคม**

อุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

สุรสิทธิ์ อ่อนดี. (2552) **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

บริษัท ชินเอ ไฮเทค จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. **การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

บริษัทเอ็กซ์เพอร์เน็ท จำกัด, 2549.

อุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา. **รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนด้านอุตสาหกรรม**

จังหวัดนครราชสีมา ประจำเดือน กุมภาพันธ์ 2555. [http://www.industry.go.th](http://www.industry.go.th/ops/pio/nakhonratchasima)

[/ops/pio/nakhonratchasima](http://www.industry.go.th/ops/pio/nakhonratchasima). ค้นเมื่อ กรกฎาคม 2555.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2554). **สถิติการลงทุนจากต่างประเทศ**

(ออนไลน์). จาก www.boi.go.th ค้นเมื่อ สิงหาคม 2555.

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว. (2547). **โครงการ**

วิเคราะห์การประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวที่รับจ้างดำเนินงานใน

ภาคเอกชน. งานวิจัยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (ออนไลน์) จาก

www.dbd.go.th ค้นเมื่อ สิงหาคม 2555.

เดชา โลงนัศิริศิลป์. (2555). **องค์การและการจัดการ: ที่มาและการใช้อำนาจของผู้นำใน**

พงศาวดารสามก๊ก. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

29(2), 89.