หัวข้อวิทยานิพนธ์	ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
คำสำคัญ	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ชื่อนักศึกษา	สุพิชญาย์ อดิศัยรัตกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร. นิลุบล ศิวบวรวัฒนา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. จิราพร ระโหฐาน
ระดับการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
พ.ศ.	2550

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี" มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

5. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไทย บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ

SPU CHONBURI

รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ และ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สถิติที่ใช้สถิติในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD.

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับมากที่สุดในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน รองลงมาคือลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะการใช้อำนาจ ตามลำดับ

2. พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ รองลงมาคือ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ ตามลำดับ

3. พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะการใช้อำนาจ เป็นด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ และด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$)

4. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่มีเพียงปัจจัยด้านอายุเท่านั้น ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

5. ปัจจัยด้านประเภทของบริษัท ส่งผลต่อพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

SPU CHONBURI

Thesis Title	A Study of Organizational Culture Factors Influencing Motivation of Employees in The Industrial Estate of Chonburi Province
Keyword	Organizational Culture Factors / Motivation of Employees
Student	Supitchaya Adisairattakul
Thesis Advisor	Dr. Nilubon Sivabrovornvatana
Thesis Co-advisor	Dr. Jiraporn Rahothan
Level of Study	Master of Business Administration
Faculty	Graduate School, Sripatum University Chonburi Campus
Year	2007

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.

SPU CHONBURI

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 compassion.

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.

SPU CHONBURI