MANAGEMENT OF DIVERSITY ORGANIZATION WITH EMPLOYEES OF DIFFERENT AGES

Noppadon Dejprasert[1]

[1]**Graduate School of Commerce Burapha University , Chonburi 20131**

ABSTRACT

This research aimed to study expectations of management patterns based on the variety of behavior in the organization. The samples were 400 employees in Amata Industrial Estate, consisting of Gen Y (defined as age 20-19), Gen X (defined as age 30-39), and Gen BB (defined as age 40-49). The questionnaire was used as the tool for quantitative research. Data were analyzed by mean and standard deviation. ANOVA statistics were used to analyze population variance and Regression Analysis statistics were used to test the influence of corporate governance variables

The research revealed that to the ethics in organization performance of company employees in Amata Industrial Estate, employees pay attention to the ethical pattern of corporate performance. Organizations should have standardized written patterns, and ethics training should be provided. The atmosphere and culture that promotes corporate ethics should be supported. The expected value of the employees is the reward and the balance of working and family life. Staff needs the organization to listen to their needs for the human resources development. The organization should inform policy and guidelines for practice throughout the organization. In addition, the organization should get new information or new ideas from its personnel.

To Diversity Organization Management Model of Companies in Amata Industrial Estate, there should be various media within the organizations, such as email notification and forum postings to show that the organizations are accepting differences in workplace, such as gender, age, religion, race, etc. Secondly, the organizations should have extensive networks to attract diverse job applicants. There should be a lot of ways to think and communicate, and everyone should be encouraged to comment. Diversity should be evident at every level of the organizations. The organizations should have a friendly working environment and welcome everyone including new employees. There should be an exchange of ideas and resources between employees from different cultures. Finally, the organizations should have various media for people outside the organization. For example, the results of the employee recruitment posted on the company websites reflect that the organizations accept the differences such as sex, age, religion, race, etc. in workplace.

Keywords: Diversity, Organization, Management

*Author e-mail address: noppadon_dej@hotmail.com

การบริหารจัดการความหลากหลายขององค์กร ตามช่วงวัยที่ต่างกัน

นพดล เดชประเสริฐ[1]

[1]วิทยาลัยพาณิชย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131 , ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคาดหวังของรูปแบบการบริหาร ตามความหลากหลายของพฤติกรรมในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จำนวน 400 ชุด ตามช่วงวัยที่ต่างกัน คือ Gen Y (นิยามว่าอายุ 20-19), Gen X (นิยามว่าอายุ 30-39), Gen BB (นิยามว่าอายุ 40-49) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการทดสอบสถิติ ANOVA วิเคราะห์ความแตกต่างของประชากร และ ทดสอบความมีอิทธิพลของตัวแปรของการบริหารองค์กรด้วย สถิติ Regression analysis ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ใส่ใจเรื่องรูปแบบจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรควรมีการกำหนดแบบแผนมาตรฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ควรมีการจัดอบรมหลักจริยธรรมในการทำงาน ควรมีการสนับสนุนบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมหลักจริยธรรมในองค์กร ส่วนความคาดหวังกับรางวัล-ความคาดหวังงานและชีวิตครอบครัว พนักงานต้องการ การรับฟังความต้องการในการพัฒนาสายงานของบุคลากร ให้มีแบบการสื่อสารเรื่องนโยบาย และแนวปฏิบัติ ทั่วถึงทั้งองค์กร รวมถึงมีการรับข้อมูลใหม่ หรือแนวคิดใหม่ ๆ จากบุคลากร

รูปแบบการจัดการความหลากหลายในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ องค์กรมีสื่อต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การแจ้ง email, ประกาศที่บอร์ด เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการยอมรับในความแตกต่างในที่ทำงานทั้งเรื่อง เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ เป็นต้น รองลงมา องค์กรมีเครือข่ายที่กว้างขวางในการดึงดูดผู้สมัครงานที่หลากหลาย มีวิธีการคิดและสื่อสารที่หลากหลาย และทุกคนได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น มีความหลากหลายปรากฏให้เห็นในทุกระดับขององค์กร มีสภาพแวดล้อมการทำงานมีความเป็นมิตรและให้การต้อนรับทุกคน รวมทั้งพนักงานใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดและการใช้ทรัพยากรระหว่างพนักงานจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง และน้อยที่สุดองค์กรมีสื่อต่าง ๆ สู่ภายนอกองค์กร เช่นข้อความการรับพนักงานบนเว็บไซต์ของบริษัทที่สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีการยอมรับความแตกต่างในที่ทำงานทั้งเรื่อง เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ เป็นต้น

คำสำคัญ: การบริหารจัดการความหลากหลายขององค์กร

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทฤษฎีพึ่งพาทรัพยากร (Resource dependence theory) เชื่อว่าทรัพยากรมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาองค์กร (Pfeffer & Salancik, 1978) มี ทฤษฎีและการศึกษามากมายที่แสดงให้เห็นว่าคนเป็นทรัพยากรสำคัญซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จ ขององค์กร ทั้งยังเป็นที่มาของความได้เปรียบทางและความยั่งยืนขององค์กร การทำงานในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้โอกาสแก่ความหลากหลายของ ทรัพยากรมนุษย์ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการแบ่งปันโอกาส สร้างความเจริญ และรังสรรค์ สังคมแห่งความสุขอันเป็นเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนในสังคมต้องการรรวมกัน (เจษฎา นกน้อย, 2552) สำหรับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในมิติต่าง ๆ ประกอบด้วย อายุ, ความพึงพอใจ ทางเพศ, ความพิการ, ความไร้ความสามารถ, เพศ, เชื้อชาติ/ สัญชาติ (Mathis & Jackson, 2002)

การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่อันเป็นผลมาจากการเป็นโลกไร้พรมแดน (Borderless world) ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน อย่างกว้างขวางไปทั่วทุกมุมโลก นำไปสู่ความหลากหลายของบุคลากรในองค์การ ซึ่งความหลากหลายของบุคลากรมีความสำคัญและมี คุณค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เพราะทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันและมีความคิดที่หลากหลายนำป สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการผลิตสินค้าและบริการที่แตกต่างจากคู่แข่ง เกิดมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ ด้วยเหตุนี้ องค์การธุรกิจ ที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันจึงต้องบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันทางธุรกิจและการเจริญเติบโตขององค์การ (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2555)

การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองคก์ารจะ มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การอย่างชัดเจนให้บุคลากรทุกคนในองค์การรับรู้ก่อนว่าองค์การต้องการ จะเป็นอะไรหรือมีเป้าหมายอะไร อาทิ บริษัทโตโยต้าต้องการเป็น “Healthy organization” บริษัทเอ็นโอเคพรีซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องการเป็น “Happy workplace” บริษัท SCG และบริษัทในเครือซีพีต้องการเป็น “High performance organization” เพราะการกำหนดกลยุทธการบริหารความ หลากหลายต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของธุรกิจในเชิงกลยุทธ์ 2) ผู้บริหารต้องเข้าใจว่าบุคลากรทุกคนมีศักยภาพและ ความสามารถที่แตกต่างกัน องค์การจะดึงศักยภาพด้านใดของ บุคลากรแต่ละคนให้ปลดปล่อยออกมาเป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์ว่าความหลากหลายของบุคลากรในองค์การจะช่วยให้องค์การบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้ได้อย่างไร 3) ผู้บริหารควรประเมินศักยภาพของบุคลากรใน องค์การก่อนที่จะบริหารความหลากหลายของบุคลากรโดยการ ทำความเข้าใจก่อนว่า คนที่องค์การมีอยู่เป็นใครพวกเขามีความ เชื่อ (Belief) ค่านิยม (Value) รปูแบบการใช้ชีวิต (Lifestyle) อย่างไร และวิธีการใดเหมาะสมกับการสื่อสารและจูงใจงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ 4) องค์การต้องให้หลักประกันความเท่าเทียมกันใน เบื้องแรกก่อนเพื่อความหลากหลายจะได้ก่อผลประโยชน์ต่อองค์การ หมายถึง การบริหารบุคลากรขององค์การด้วยความเป็น ธรรม ยุติธรรม ถูกกฎหมายและไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมี ความมั่นใจและสบายใจในการและสอดรับกับเป้าหมาย ขององค์การในการบริหารความหลากหลาย 5) องค์การต้องมีการยืดหยุ่นและปรับปรุงประสิทธิภาพ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเลิกบทบาทเก่าของฝ่าย ทรัพยากรมนษุย์ (HR) ปรับเปลี่ยนไปให้มีบทบาท การทำงานในเชิงกลยุทธ์มากขึ้น อาทิ วางแผนกำลังคนโดยเน้น กลยุทธ์เรื่องการสรรหาและพัฒนาความหลากหลายของบุคลากร (Workforce diversity) ศึกษาความแตกต่างของบุคลากรประเภท ต่าง ๆ เพื่อจัดค่าตอบแทนที่ตอบสนองตรงตามความต้องการของ บุคลากรแต่ละประเภทมากขึ้น มีระบบการบริหารคนเก่ง (Talent management) เพื่อพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ กับองค์การ ปรับเปลี่ยนหรือยกเลิกกฎระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่นและ เอื้ออำนวยต่อการทำงานในเชิงการใช้ความคิด

สร้างสรรค์ของ บุคลากร เป็นต้น(พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2555)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้พบว่าการจัดการองค์กร สู่ การจัดการที่เรียบร้อย เพื่อรักษาบุคคลากรขององค์กรให้ยังคงอยู่ในองค์กร(Intention to stay) และสามารถทำงานด้วยประสิทธิผลสูงสุดด้วยประสบการณ์ทำงาน ดังนั้นการรักษาบุคลากรจึงมีความจำเป็นสูงสุดและควรที่จะทำการศึกษาเพื่อให้ทราบความคิดเห็นของบุคคลากรแต่ละช่วงวัย โดยผู้วิจัยแบ่งวัยออกเป็น 3 ช่วงวัย คือ Gen Y (นิยามว่าอายุ 20-29), Gen X (นิยามว่าอายุ 30-39), Gen BB (นิยามว่าอายุ 40-49) โดยทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความคาดหวังของรูปแบบการบริหาร ตามความหลากหลายของพฤติกรรมในองค์กร (Diversity organization) มีตัวแปรต้นดังนี้ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบค่านิยมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปฏิกิริยาย้อนกลับและความคาดหวังกับรางวัล-ความคาดหวังงานและชีวิตครอบครัว 3) รูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร 4) รูปแบบการจัดการความหลากหลายในองค์กร 5) ความคงอยู่ในองค์กรและใช้สถิติจัดอันดับความสำคัญ ค้นหาตัวแปรที่มีอิทธิพลกับ ความคงอยู่ในองค์กร (Intention to stay)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคาดหวังของรูปแบบการบริหาร ตามความหลากหลายของการศึกษา, เชื้อชาติ, สถานภาพ, ศาสนา, ตำแหน่งงาน, ระดับการบริหาร และระดับรายได้ ของบุคลากรในองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันความคาดหวังของรูปแบบการบริหาร ตามความหลากหลายของพฤติกรรมในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความคาดหวังของรูปแบบการบริหาร ตามความหลากหลายของพฤติกรรมในองค์กรมีอิทธิพลกับ การคงอยู่ในองค์กร ของพนักงานบริษัท

การทบทวนวรรณกรรม

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) มีรูปแบบดังนี้

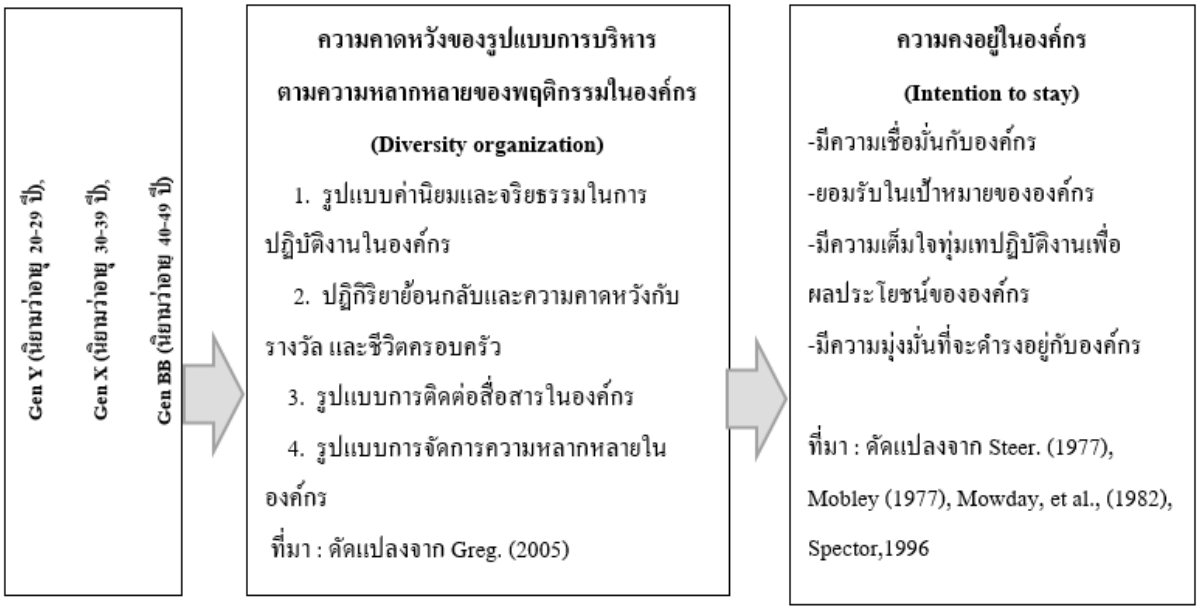
แบบจำลองกระบวนการออกจากงานของ Mobley (Mobley ‘s Model) Mobley (1977) ได้พัฒนาแบบจำลองกระบวนการออกจากงานโดยการศึกษาสาเหตุการออกจากงานเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี เขาเป็นนักทฤษฎีคนแรกที่ที่อธิบายกระบวนออกจากงานทางด้านจิตวิทยาแบบจำลองของเขาอยู่บนพื้นฐานของงานอื่น ๆ เช่น March และ Simmons ในแนวคิดที่การออกจากงานเพราะมีงานอื่นที่น่าพอใจและง่ายในการหางานและแนวคิด “ตรงกับความคาดหวัง” (Met expectation) ที่ Steer และ Porter (1974) อธิยายความตั้งใจออกจากงาน Mobley อธิบายถึงกระบวนการของการลาออกเป็นขั้นตอนเริ่มจากความคิดในการประเมินงานที่ทำอยู่ตามด้วยขั้นตอนของอารมณ์ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ถ้าไม่พอใจก็เกิดความคิดลาออกจากงาน ขั้นตอนต่อไปคือการประเมินผลดีผลเสียในการหางานใหม่ถ้ามีความเป็นไปได้ในการหางานใหม่ก็ จะตามมาด้วยพฤติกรรมการหางาน ถ้ามีงานใหม่ก็จะประเมินงานใหม่เปรียบเทียบกับงานที่ทำอยู่ถ้างานใหม่ดีกว่าก็จะนำไปสู่การลาออกในที่สุด

แบบจำลองกระบวนการออกจากงานของ Mowday และคณะ (1982) ซึ่งนำทฤษฎีสองปัจจัยมาเป็นต้นแบบในการสร้างแบบจำลองความตั้งใจที่จะคงอยู่ หรือลาออกจากองค์การ เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัย โดยปัจจัยแรกเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานสามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออกได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกเหล่านี้ ก็สามารถช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ด้วยเช่นกัน ในขณะที่ปัจจัยต่อมาคือปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การทดลองงาน ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มหรือลดความตั้งใจที่จะลาออก หรือคงอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานได้ นอกจากนี้ มาวเดย์ ยังกล่าวอีกว่า ความตั้งใจ

ที่จะลาออก หรือคงอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานได้ นอกจากนี้ผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการลาออกโดยตรง พนักงานจะตัดสินใจลาออกโดยทันที หากเกิดความรู้สึกที่ต้องการจะลาออก แม้ว่าจะยังไม่มีทางเลือกอื่นรองรับก็ตาม 2) พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก เมื่อพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออก พนักงานก็จะพยายามหาทางเลือกอื่นมารองรับตอนที่ลาออกไปจากองค์กรเดิม เพื่อจะได้ไม่ต้องกลายเป็นผู้ว่างงานหลังจากลาออกจากงานไปแล้วแต่โอกาสที่จะค้นหาทางเลือกนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไปของพนักงาน รวมทั้งขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานด้วย 3) พฤติกรรมด้านอื่น ๆ เมื่อพนักงานทราบว่าตนเองไม่สามารถค้นหาทางเลือกที่ตนปรารถนาได้ หรือมีทางเลือกน้อย พนักงานก็จะยังคงไม่ลาออกจากองค์กร แต่จะมีพฤติกรรมอื่นเกิดขึ้นแทน เช่น การขาดงาน การเฉื่อยงาน การติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ การใช้กลไกป้องกันตนเองเพื่อลดความวิตกกังวล และความคับข้องใจที่เกิดจากการไม่สามารถลาออกจากองค์การได้ (ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, 2555)

Spector (1996) ได้อธิบายถึงความไม่พึงพอใจในงานที่นำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางาน เช่น การสมัครงานอื่น การไปสัมภาษณ์งาน ถ้าหางานที่ดีกว่างานเก่าหรือมีทางเลือกที่ดีกว่าได้ก็นำไปสู่การลาออก ความตั้งใจนี้เองที่นำไปสู่พฤติกรรมของการลาออก

กรอบการวิจัยเชิงปริมาณ



ภาพที่ 1 กรอบการวิจัยเชิงปริมาณ

วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาเกี่ยวกับความหลายหลายขององค์กรผ่านช่วงวัยที่ต่างกัน มีองค์ประกอบ ตัวแปรต้นดังนี้ ความคาดหวังของรูปแบบการบริหาร ตามความหลากหลายของพฤติกรรมในองค์กร (Diversity organization) มีตัวแปรต้นดังนี้ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบค่านิยมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปฏิกิริยาย้อนกลับและความคาดหวังกับรางวัล–ความคาดหวังงาน และชีวิตครอบครัว 3. รูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร 4) รูปแบบการจัดการความหลากหลายในองค์กร 5) ความคงอยู่ในองค์กรและใช้สถิติจัดอันดับความสำคัญ ค้นหาตัวแปรที่มีอิทธิพลกับ ความคงอยู่ในองค์กร (Intention to stay) ตัวแปรตามประกอบด้วย ความคงอยู่ในองค์กร (Intention to stay) มีตัวแปรตามดังนี้ มีความเชื่อมั่นกับองค์กร, ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร, มีความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร, มีความมุ่งมั่นที่จะดำรงอยู่กับองค์กรงานวิจัยมีวัตถุประสงค์ค้นหาตัวแปรที่มีอิทธิพลกับ ความคงอยู่ในองค์กร (Intention to stay) เพื่อพยากรณ์อัตรากำลังของบุคลากรในอนาคต

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคคลากรที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยแบ่งวัยออกเป็น 3 ช่วงวัย คือ Gen Y (นิยามว่าอายุ 20-29 ปี), Gen X (นิยามว่าอายุ 30-39 ปี), Gen BB (นิยามว่าอายุ 40-49 ปี) จำนวน 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีในการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran 385 คน

โดย n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

Z = ค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (allowable error)

ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 385 ชุด แต่ผู้วิจัย แบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม จึงทำการรวบรวมข้อมูลตาม Gen

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการทดสอบสถิติ ANOVA วิเคราะห์ความแตกต่างของประชากร และ ทดสอบความมีอิทธิพลของตัวแปรของการบริหารองค์กรด้วย สถิติ Regression analysis

การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุตยภูมิ ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ และเอกสารตีพิมพ์เผยแพร่ของหน่วยงานต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลตามสถานที่ที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เก็บข้อมูลในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ จังหวัดชลบุรี แบบออกตามช่วงวัยในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัย

สรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ทั้งหมด 400 คน พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 216 ราย คิดเป็นร้อยละ 54 มีอายุ Gen-x (30-39ปี) มีจำนวน 164 ราย คิดเป็นร้อยละ 41 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45 เชื้อชาติไทย มีจำนวน 226 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.5 สถานภาพโสด มีจำนวน 226 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.5 ศาสนาพุทธ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ตำแหน่งงานฝ่ายผลิต มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 ระดับการบริหาร จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ รูปแบบจริยธรรม

ในการปฏิบัติงานในองค์กร ภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.76 โดยมากที่สุด องค์กรมีการกำหนดแบบแผนมาตรฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานในองค์กร รองลงมา องค์กรมีการจัดอบรมหลักจริยธรรมในการทำงาน องค์กรมีการสนับสนุนบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมหลักจริยธรรมในองค์กร และน้อยที่สุด องค์กรมีการให้รางวัลกับผู้ที่มีจริยธรรมในองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังกับรางวัล–ความคาดหวังงานและชีวิตครอบครัวของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ความคาดหวังงานและชีวิตครอบครัว ภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 โดยมากที่สุด องค์กรมีการรับฟังความต้องการในการพัฒนาสายงานของบุคลากร เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกการอบรมต่างๆ ด้วยตนเอง รองลงมา องค์กรมีระบบจูงใจเกี่ยวกับรางวัลการทำงาน เช่น การให้ทุนการศึกษาโดยกติกาการคัดเลือกมีความเหมาะสม และน้อยที่สุด องค์กรมีความเอื้ออาทรบุคลากร ไปถึงบุคคลในครอบครัวของท่าน เช่น พาไปดูงานสามารถพาคนในครอบครัวไปได้, มีเงินช่วยเหลือกรณีงานบวช งานแต่ง เป็นต้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\

รูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 โดยมากที่สุด การสื่อสารนโยบาย และแนวปฏิบัติ ทั่วถึงทั้งองค์กร รองลงมา องค์กรมีการรับข้อมูลใหม่ หรือแนวคิดใหม่ ๆ จากบุคลากร การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ทั่วถึงทั้งองค์กร และน้อยที่สุด องค์กรมีสื่อกลางในการรับฟังข้อกังวลของพนักงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความหลากหลายในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ รูปแบบการจัดการความหลากหลายขององค์กร ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 โดยมากที่สุด องค์กรมีสื่อต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การแจ้ง email, ประกาศที่บอร์ด เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการยอมรับในความแตกต่างในที่ทำงานทั้งเรื่อง เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ เป็นต้น รองลงมา องค์กรมีเครือข่ายที่กว้างขวางในการดึงดูดผู้สมัครงานที่หลากหลาย มีวิธีการคิดและสื่อสารที่หลากหลาย และทุกคนได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น มีความหลากหลายปรากฏให้เห็นในทุกระดับขององค์กร มีสภาพแวดล้อมการทำงานมีความเป็นมิตรและให้การต้อนรับทุกคน รวมทั้งพนักงานใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดและการใช้ทรัพยากรระหว่างพนักงานจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง และน้อยที่สุด องค์กรมีสื่อต่างๆ สู่ภายนอกองค์กร เช่นข้อความการรับพนักงานบนเว็บไซต์ของบริษัทที่สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีการยอมรับความแตกต่างในที่ทำงานทั้งเรื่อง เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ เป็นต้น

ผลการทดสอบสมมติฐานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ

ตารางที่ 1

สมมติฐาน	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
1.1.1	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.14	ยอมรับ H_0
1.1.2	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคาดหวังกับรางวัลความคาดหวัง และชีวิตครอบครัว แตกต่างกัน	0.02	ปฏิเสธ H_0
1.1.3	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.97	ยอมรับ H_0
1.1.4	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบการจัดการความหลากหลายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.67	ยอมรับ H_0
1.1.5	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคงอยู่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.87	ยอมรับ H_0
1.2.1	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กร แตกต่างกัน	0.02	ปฏิเสธ H_0
1.2.2	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคาดหวังกับรางวัลความคาดหวัง และชีวิตครอบครัว แตกต่างกัน	0.04	ปฏิเสธ H_0
1.2.3	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.97	ยอมรับ H_0
1.2.4	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบความหลากหลายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.60	ยอมรับ H_0
1.2.5	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคงอยู่ในองค์กร แตกต่างกัน	0.03	ปฏิเสธ H_0
1.3.1	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.60	ยอมรับ H_0
1.3.2	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคาดหวังกับรางวัล ความคาดหวัง และชีวิตครอบครัว ไม่แตกต่างกัน	0.07	ยอมรับ H_0
1.3.3	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สมมติฐาน	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
1.3.4	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบความหลากหลายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0
1.3.5	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคงอยู่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.08	ยอมรับ H_0
1.4.1	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเชื้อชาติแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.14	ยอมรับ H_0
1.4.2	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเชื้อชาติแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคาดหวังกับรางวัล ความคาดหวัง และชีวิตครอบครัว แตกต่างกัน	0.02	ปฏิเสธ H_0
1.4.3	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเชื้อชาติแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.97	ยอมรับ H_0
1.4.4	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเชื้อชาติแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบการจัดการความหลากหลายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.67	ยอมรับ H_0
1.4.5	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเชื้อชาติแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคงอยู่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.87	ยอมรับ H_0
1.5.1	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.81	ยอมรับ H_0
1.5.2	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคาดหวังกับรางวัล ความคาดหวัง และชีวิตครอบครัว แตกต่างกัน	0.03	ปฏิเสธ H_0
1.5.3	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0
1.5.4	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบความหลากหลายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0
1.5.5	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคงอยู่ในองค์กร แตกต่างกัน	0.03	ปฏิเสธ H_0
1.6.1	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนาแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.60	ยอมรับ H_0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สมมติฐาน	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
1.6.2	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนาแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคาดหวังกับรางวัล ความคาดหวัง และชีวิตครอบครัว ไม่แตกต่างกัน	0.07	ยอมรับ H_0
1.6.3	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนาแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0
1.6.4	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนาแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบความหลากหลายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0
1.6.5	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนาแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคงอยู่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.08	ยอมรับ H_0
1.7.1	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.60	ยอมรับ H_0
1.7.2	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคาดหวังกับรางวัล ความคาดหวัง และชีวิตครอบครัว ไม่1แตกต่างกัน	0.24	ยอมรับ H_0
1.7.3	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0
1.7.4	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบความหลากหลายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0
1.7.5	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคงอยู่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.08	ยอมรับ H_0
1.8.1	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับบริหารแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.60	ยอมรับ H_0
1.8.2	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับบริหารแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคาดหวังกับรางวัล ความคาดหวัง และชีวิตครอบครัว ไม่แตกต่างกัน	0.24	ยอมรับ H_0
1.8.3	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับบริหารแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สมมติฐาน	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
1.8.4	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับบริหารแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบความหลากหลายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0
1.8.5	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับบริหารแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคงอยู่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.08	ยอมรับ H_0
1.9.1	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับบริหารแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.60	ยอมรับ H_0
1.9.2	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับบริหารแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคาดหวังกับรางวัล ความคาดหวัง และชีวิตครอบครัว ไม่แตกต่างกัน	0.24	ยอมรับ H_0
1.9.3	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับบริหารแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0
1.9.4	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับบริหารแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านรูปแบบความหลากหลายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0
1.9.5	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับบริหารแตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านความคงอยู่ในองค์กร แตกต่างกัน	0.04	ปฏิเสธ H_0

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ตามความหลากหลายของพฤติกรรมในองค์กร (Diversity organization) ประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ รูปแบบค่านิยมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน, รูปแบบความเป็นผู้นำ, รูปแบบการปฏิสัมพันธ์, รูปแบบการติดต่อสื่อสาร, ปฏิกิริยาย้อนกลับและความคาดหวังกับรางวัล, ความคาดหวังงานและชีวิตครอบครัว ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านรูปแบบจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ อยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการกำหนดแบบแผนมาตรฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานในองค์กร มีการจัดอบรมหลักจริยธรรมในการทำงาน มีการสนับสนุนบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมหลักจริยธรรมในองค์กร แต่ยังต้องการให้องค์กรมอบรางวัลให้กับผู้ที่มีจริยธรรมในองค์กร สอดคล้องกับ Pfeffer & Salancik, (1978) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมทั้งด้านจริยธรรมบรรยากาศในองค์กร

ด้านความคาดหวังกับรางวัล–ความคาดหวังงานและชีวิตครอบครัว ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ อยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการรับฟังความต้องการในการพัฒนาสายงานของบุคลากร เช่น

เปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกการอบรมต่างๆ ด้วยตนเอง มีระบบจูงใจเกี่ยวกับรางวัลการทำงาน เช่น การให้ทุนการศึกษา โดยกติกาการคัดเลือกมีความเหมาะสม แต่ยังต้องการให้องค์กรช่วยเหลือในเรื่องของความเอื้ออาทรบุคลากร ไปถึงบุคคลในครอบครัวของพนักงาน เช่น พาไปดูงานสามารถพาคนในครอบครัวไปได้, มีเงินช่วยเหลือกรณีงานบวช งานแต่ง สอดคล้องกับ Greg, (2005) ที่กล่าวว่า ความสมดุลของชีวิต ต้องมีทั้งงาน ครอบครัว เพื่อน สอดคล้องไปด้วยกัน

ด้านรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ อยู่ในระดับมาก คือ มีการสื่อสารนโยบาย และแนวปฏิบัติ ทั่วถึงทั้งองค์กร มีการรับข้อมูลใหม่ หรือแนวคิดใหม่ ๆ จากบุคลากร แต่ยังต้องการให้องค์กรสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรให้ทั่วถึงทั้งองค์กร และสร้างสื่อกลางในการรับฟังข้อกังวลของพนักงาน สอดคล้องกับ Steers, R.M, (1977) ที่กล่าวถึงการสื่อสารในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการสร้างความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร

ด้านรูปแบบการจัดการความหลากหลายขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีสื่อต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การแจ้ง email, ประกาศที่บอร์ด เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการยอมรับในความแตกต่างในที่ทำงานทั้งเรื่อง เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ เป็นต้น มีเครือข่ายที่กว้างขวางในการดึงดูดผู้สมัครงานที่หลากหลาย มีวิธีการคิดและสื่อสารที่หลากหลาย และทุกคนได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น มีความหลากหลายปรากฏให้เห็นในทุกระดับขององค์กร มีสภาพแวดล้อมการทำงานมีความเป็นมิตรและให้การต้อนรับทุกคน รวมทั้งพนักงานใหม่ แต่ยังต้องการให้องค์กรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดและการใช้ทรัพยากรระหว่างพนักงานจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง และสร้างสื่อต่างๆ สู่ภายนอกองค์กร เช่น ข้อความการรับพนักงานบนเว็บไซต์ของบริษัทที่สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีการยอมรับความแตกต่างในที่ทำงานทั้งเรื่อง เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ เป็นต้น สอดคล้องกับ Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2002). ได้กล่าว ถึง ความหลากหลายในองค์กร เกี่ยวกับ เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ ว่า การบริหารที่มีนโยบายชัดเจนจะทำให้เกิดการยอมรับและทำตามเป้าหมายขององค์กรได้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

ด้านการคงอยู่ในองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ อยู่ในระดับมาก คือ มีความมุ่งมั่นที่จะดำรงอยู่กับองค์กร มีความเชื่อมั่นกับองค์กร ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร แต่ยังต้องการให้องค์กรพัฒนาแนวความคิดที่จะเพิ่มรายได้และทำกำไรให้กับองค์กร รวมไปถึงปลูกฝังความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรสอดคล้องกับ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, (2555) ที่กล่างถึงการคงอยู่ในองค์กรนั้น ต้องเกิดจากการยอมรับเป้าหมายของผู้บริหารก่อน

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆเพื่อการบริหารจัดการความหลากหลายขององค์กร ตามช่วงวัยที่ต่างกัน (Diversity organization) จากผลการวิจัยภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ มีความคาดหวังกับสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรให้ในระดับปานกลาง ทำให้เห็นว่าการบริหารจัดการความหลาดหลายในองค์กรตามช่วงวัยที่แตกต่างนั้น จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาถึงความต้องการในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการความหลากหลายขององค์กร ตามช่วงวัยที่ต่างกันให้มีประสิทธิภาพ

1. ส่งเสริมให้องค์กรมอบรางวัลให้กับผู้ที่มีจริยธรรมในองค์กร
2. ส่งเสริมในเรื่องของความเอื้ออาทรบุคลากรไปถึงบุคคลในครอบครัวของพนักงาน เช่น พาไปดูงานสามารถพาคนในครอบครัวไปได้, มีเงินช่วยเหลือกรณีงานบวช งานแต่ง

3. ส่งเสริมในเรื่องของสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร และสร้างสื่อกลางในการรับฟังข้อกังวลของพนักงาน

4. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดและการใช้ทรัพยากรระหว่างพนักงานจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง และสร้างสื่อต่างๆ สู่ภายนอกองค์กร เช่น ข้อความการรับพนักงานบนเว็บไซต์ของบริษัทที่สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีการยอมรับความแตกต่างในที่ทำงานทั้งเรื่อง เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ เป็นต้น

5. ส่งเสริมในด้านการพัฒนาแนวความคิดที่จะเพิ่มรายได้และทำกำไรให้กับองค์กร รวมไปถึงปลูกฝังความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

บรรณานุกรม

เจษฎา นกน้อย. (2552). *การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้าน ทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ.* ดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ , สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2555). การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การ: กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารนักบริหาร, 31*(1), 153-159

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2555). *ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะ ลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ , มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Pfeffer, J. & Salancik, G. (1978). *The external control of organizations*: A resource dependence perspective. New York: Harper & Row.

Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2002). *Human resource management* (2nd ed.). Toronto: South-Western College Publishing.

Hammill, G. (2005). *Mixing and managing four generations of employees*. FDU Magazine Online. Retrieve from http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm

Steers, R.M. (1977). *Organization effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.

Spector, E. P. (1996). *Industrial and organizational psychology; Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Mobley, H. H. (1977). *Employee turnover case consequences and control*. Texas: AddisonWesley.

Porter, L.W., Steers. R. M.,Mowday, R. T., & Boulian, P.V. (1982). Organizational commitment,job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied psychology, 59*, 603-609