วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทย กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลีในประเทศไทย

CULTURE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT OF THAI EMPLOYEE: CASE STUDY OF MULTINATIONAL CORPORATION OF SOUTH KOREA IN THAILAND

ธิดา รุ่งธีระ

Thida Roungtheera

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเกาหลีศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail: lincon_park@hotmail.com

ABSTRACT

This study of culture and employee engagement of Thai employees a case study of South Korean companies in Thailand has the following purposes: 1) to examine the transition of Korean corporate culture in Korean companies in Thailand 2) to analyze the relationship between satisfaction of corporate culture and employee engagement in Korean companies in Thailand. This study used a questionnaire to gather data. The sampling groups were from 370 Thai employees who work in three Korean companies: 1) LG Electronics (Thailand) Co., Ltd. 2) Thai Samsung Electronics Co., Ltd. 3) Hyundai Motor (Thailand) Co., Ltd. This study found that Culture of Multinational Corporation of South Korea in Thailand is rather similar with culture of Korean corporation in South Korea follow as, (1) Power Distance, (2) Collectivism, (3) Masculine, (4) Uncertainty Avoidance, and (5) Long term Orientation. Moreover, Thai employees trend to satisfy South Korean Culture but it did not make the engagement.

Keyword: Culture, Employee engagement, Satisfaction, Thai employee, Korean Multicultural companies

บทคัดย่อ

จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทย กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติเกาหลีใต้ในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการส่งผ่านวัฒนธรรมองค์กรของเกาหลีในบริษัทเกาหลีในประเทศไทย และ 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทเกาหลีในประเทศไทย ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานไทยในบริษัทเกาหลี 3 บริษัท คือ 1) บริษัทแอลจี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) บริษัท ไทยซัมซุง อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด 3) บริษัท ฮุนได มอเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 370 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในบริษัทข้าม

ชาติของเกาหลีในประเทศไทย มีความคล้ายคลึงกับแม่แบบวัฒนธรรมองค์กรของประเทศเกาหลีทั้ง 5 มิติ คือ มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ มิติความเป็นกลุ่มนิยม มิติความเป็นชาย มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และมิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว อีกทั้งพนักงานไทยมีความพึงพอใจในวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมากแต่ไม่ได้มีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: *วัฒนธรรม ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจ พนักงานคนไทย บริษัทข้ามชาติเกาหลี*

บทนำ

ประเทศไทยและประเทศเกาหลีใต้มีความสัมพันธ์กันมาช้านาน ตั้งแต่สมัยสงครามเกาหลี ไทยได้ส่งกองกำลังทางทหารไปช่วยเกาหลีใต้รบกับเกาหลีเหนือ หลังจากนั้นเป็นต้นมาประเทศไทยและประเทศเกาหลีใต้ได้สานสัมพันธ์อันดีเรื่อยมา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องทางการทูต การติดต่อการค้า และการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย อีกทั้งเนื่องจากประเทศไทยมีแหล่งที่ตั้งยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นประตูสู่เอเชีย จึงทำให้มีชาวต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยอย่างมากมาย หนึ่งในนั้นก็คือประเทศเกาหลีใต้ ในปัจจุบันนี้มีบริษัทเกาหลีที่เป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในประเทศไทย เช่น แอลจี ซัมซุง ฮุนได เป็นต้น

เมื่อผู้ลงทุนชาวต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทย นอกจากการลงทุนและดำเนินการทางธุรกิจแล้ว ยังได้นำรูปแบบการบริหารและวัฒนธรรมเข้ามาอีกด้วย ถึงแม้ประเทศไทยและประเทศเกาหลีใต้เป็นประเทศที่อยู่ในทวีปเอเชียเหมือนกันแต่เมื่อมีการทำงานระหว่างสองชาติ สองภาษา สองวัฒนธรรม ย่อมต้องเกิดปัญหาเรื่องความเข้าใจของวัฒนธรรมในที่ทำงานแน่นอน และอาจส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ อีกทั้งยังอาจส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรควรมี เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรส่งผลถึงความอยู่รอดและการเติบโตของบริษัทนั้นๆ หากบริษัทไหนมีความผูกพันองค์กรสูง บริษัทนั้นก็จะประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาการส่งผ่านวัฒนธรรมของเกาหลีในบริษัทเกาหลีในประเทศไทย

2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในวัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติของเกาหลีในประเทศไทย

แนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิด

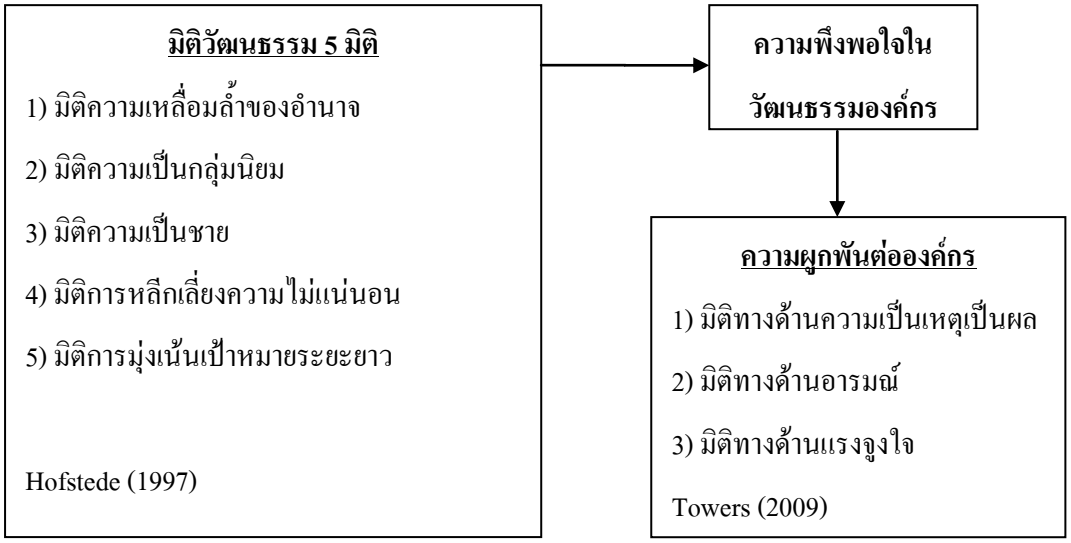
ในการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทย กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติของสาธารณะเกาหลีในประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดพื้นฐาน ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปแนวคิดสำคัญในการศึกษา ดังนี้ วัฒนธรรม (Culture) คือ รูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ที่ประกอบขึ้นจากความคิด ความเชื่อและค่านิยมของคนในสังคมหนึ่งๆ และวัฒนธรรมสามารถถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งได้ (Simcha, 1988) ในสังคมแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมที่คนในสังคมนั้นร่วมกันกำหนดขึ้นมา ในองค์กรหรือบริษัทซึ่งเป็นส่วนย่อยของสังคมก็เช่นกัน แต่ละองค์กรได้นำแนวคิดของวัฒนธรรมมาใช้ในองค์กรเพื่อให้แนวคิดและพฤติกรรมของคนในองค์กรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จากการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมที่สัมพันกับการทำงานของHofstede, 1984 วัฒนธรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 5มิติ ดังนี้ (1) มิติความเหลื่อมล้ำของ

อำนาจ (Power Distance) คือ ความแตกต่างทางด้านอำนาจในที่ทำงาน และยังสะท้อนถึงสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องกับเจ้านาย เช่น องค์กรที่มีลักษณะความเลื่อมล้ำของอำนาจสูง เจ้านายจะเป็นผู้ตัดสินใจเพียงผู้เดียว, (2) มิติความเป็นปัจเจกนิยมกับความเป็นกลุ่มนิยม (Individualism versus Collectivism) คือ ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ว่าให้ความสัมคัญกับตัวเองหรือกลุ่มมากกว่า เช่น องค์กรที่มีความเป็นกลุ่มนิยมนั้น สมาชิกในองค์กรจะดูแลเอาใจใส่และคอยเกื้อหนุนกัน , (3) มิติความเป็นชายกับความเป็นหญิง (Masculine versus Feminine) คือ บทบาทของผู้ชายและผู้หญิงในองค์กร องค์กรใดที่มีความเป็นผู้ชายสูงนั้น ผู้ชายจะมีความก้าวหน้าสูงกว่าผู้หญิง, (4) มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) คือ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่รู้สึกว่าถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และนำไปสู่พฤติกรรมของการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากสถานการณ์นั้น เช่น องค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงสูงบรรยากาศในการทำงานค่อนข้างจะความตึงเครียดและจริงจังกับการทำงาน, และ (5) มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการม่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น (Long term orientation versus Short term orientation) เดิมคือพลวัตรขงจื้อ (Confucian Dynamics) ซึ่งHofstede, 1987 ค้นพบในภายหลังหมายถึงวิธีการมองอนาคตของคนว่ามองระยะสั้นหรือระยะยาว เช่นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ลูกน้องจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าอย่างเคร่งครัด เป็นต้น

วัฒนธรรมในองค์กรสามารถส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความคิดและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านบวกจนนำไปสู่การอุทิศตนและการทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร (Sheldon, 1971) ตามแนวคิดของTowers (2009) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติ ดังนี้ (1) มิติทางด้านความเป็นเหตุเป็นผล (Rational Dimension) คือ การที่พนักงานในองค์กรรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างไร (2) มิติทางด้านอารมณ์ (Emotional Dimension) คือพนักงานมีความกระตือรือร้นและพอใจต่องานและองค์กรของตนเองมากแค่ไหน (3) มิติทางด้านแรงจูงใจ (Motivational Dimension) คือ พนักงานมีความตั้งใจที่จะพยายามและอุทิศตนต่อบทบาทของตนเองในที่องค์กรมากแค่ไหน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรคือ รูปแบบพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีร่วมกันและรวมไปถึงค่านิยม ความคิดและความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและครอบคลุมถึงค่านิยมของสมาชิกในองค์กร ผู้วิจัยจึงศึกษาการส่งผ่านวัฒนธรรมในองค์กรของเกาหลี กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติสาธารณรัฐเกาหลีในประเทศไทยใน 5 มิติของวัฒนธรรม ตามแนวคิดของHofstede (1997) คือ มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance), มิติความเป็นปัจเจกนิยมกับความเป็นกลุ่มนิยม (Individualism versus Collectivism), มิติความเป็นชายกับความเป็นหญิง (Masculine versus Feminine), มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance), และมิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการม่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น (Long term orientation versus Short term orientation) นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานคนไทยที่มีต่อวัฒนธรรมในองค์กรเกาหลีในประเทศไทยกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งผลของการศึกษาผู้วิจัยได้สอบถามความพึงพอใจของพนักงานตาม มิติของวัฒนธรรม 5 มิติ และศึกษาความผูกพันต่อองค์กรใน 3 มิติตามแนวคิดของTowers (2009) คือ มิติทางด้านความเป็นเหตุเป็นผล (Rational Dimension), มิติทางด้านอารมณ์ (Emotional Dimension), และ มิติทางด้านแรงจูงใจ (Motivational Dimension)

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทย กรรีศึกษาบริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลีในประเทศไทย มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานออฟฟิศรวมถึงผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการคนไทยที่ทำงานอยู่บริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลีในประเทศไทย 3 บริษัท คือ บริษัทแอลจี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท ไทยซัมซุง อิเลคโทรนิคส์ จำกัด และบริษัท ฮุนได มอเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด เนื่องจากทั้ง3บริษัทนี้ เป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่และมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศเกาหลี อีกทั้งยังเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ที่รู้จักในประเทศไทยอีกด้วย ดังนั้นจึงเหมาะที่จะทำการศึกษาและวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ในการหาจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยอ้างอิงข้อมูลจากจำนวนพนักงานออฟฟิศคนไทยทั้ง 3 บริษัท พบว่าพนักงานออฟฟิศคนไทยรวมถึงผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการคนไทยของทั้ง 3 บริษัทมีจำนวนประมาณ 2,500 คน ดังนั้นเมื่อนำมาคำนวณเพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 เพื่อให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จะได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการศึกษา 345 คน

การรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามโดยตรงจากกลุ่มตัวอย่างโดยขอความร่วมมือจากบริษัททั้ง 3 บริษัท โดยได้รับการตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 370 ชุดจาก 600 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคม (Statistical Package for the Social Science: SPSS) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ และกำหนดหลักเกณฑ์แปลความหมายจากคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 คะแนน หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 คะแนน หมายถึง เฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 คะแนน หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการสำรวจโดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมด 370 ชุด ได้จากผู้จัดการคนไทย จำนวน 40 ชุด ผู้ช่วยผู้จัดการคนไทย 50 ชุด และผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ 280 ชุด ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

<u>ส่วนที่ 1</u> ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	188	50.8
	หญิง	182	49.2
อายุ	20-29 ปี	150	40.5
	30-39 ปี	172	46.5
	40-49 ปี	40	10.8
	50 ปีขึ้นไป	8	2.2
สถานภาพ	โสด	235	63.5
	สมรส	130	35.1
	หย่าร้าง	5	1.4
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ถึง ปวส.	10	2.7
	ปริญญาตรี	335	90.5
	ปริญญาโทขึ้นไป	25	6.8
บริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน	บริษัทแอลจี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	130	35.1
	บริษัท ไทยซัมซุง อิเลคโทรนิคส์ จำกัด	153	41.4
	บริษัท ฮุนได มอเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด	87	23.5
ระดับงาน	ผู้จัดการ	76	20.5
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	294	79.5
อายุงาน	น้อยกว่า 2 ปี	80	21.6
	2-4 ปี	132	35.6
	4-6 ปี	102	27.7
	6 ปีขึ้นไป	56	15.1

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 370 คน จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ดังนี้

<u>เพศ</u> พบว่า ร้อยละ 50.8 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย และร้อยละ 49.2เป็นเพศหญิง

<u>อายุ</u> พบว่า โดยส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี (ร้อยละ46.5) ช่วงอายุ 20-29 ปี (ร้อยละ40.5) ช่วงอายุ 40-49 ปี (ร้อยละ10.8) และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป (ร้อยละ2.2)

<u>สถานภาพสมรส</u> พบว่า ร้อยละ 63.5ของกลุ่มตัวอย่างมีสถานะโสด ร้อยละ 35.1ของกลุ่มตัวอย่างมีสถานะสมรส และร้อยละ 1.4ของกลุ่มตัวอย่างมีสถานะหย่าร้าง

<u>ระดับการศึกษา</u> พบว่า ร้อยละ 90.5ของกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 6.8อยู่ในระดับปริญญาโทขึ้นไป และร้อยละ 2.7อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ถึง ปวส.

<u>บริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน</u> พบว่า ร้อย 41.4ของกลุ่มตัวอย่างมาจากบริษัท ไทยซัมซุง อิเลคโทรนิคส์ จำกัด ร้อยละ 35.1ของกลุ่มตัวอย่างมาจากบริษัทแอลจี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และร้อยละ 23.5ของกลุ่มตัวอย่างมาจากบริษัท ฮุนได มอเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด

<u>ระดับงาน</u> พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ (ร้อยละ79.5) และเป็นผู้จัดการ (ร้อนละ20.5)

<u>อายุงาน</u> พบว่า โดยส่วนใหญ่มีช่วงอายุงานระหว่าง2-4 ปี (ร้อยละ35.6) อายุงาน4-6 ปี (ร้อยละ27.7) อายุงานน้อยกว่า 2 ปี (ร้อยละ21.6) และอายุงาน6 ปีขึ้นไป (ร้อยละ15.1)

<u>ส่วนที่2</u> ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร

ตารางที่ 2 แสดงความคิดเห็นเฉลี่ยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ข้อความ	บริษัท	คะแนนความคิดเห็น
มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ		
1. (+) ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	4.65 2.33
2. (+) ฉันสามารถเลือกได้ว่าจะทำตามคำสั่งของหัวหน้าหรือไม่	ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	2.43 1.95
3. (+) ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้ในที่ประชุม	ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	4.53 2.25
4. (-) ฉันไม่สามารถโต้แย้งและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจของหัวหน้าได้	ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.05 3.52
5. (-) ฉันมักได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือเป็นตัวแทนในงานสำคัญของบริษัท	ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.45 3.42
รวมเฉลี่ย		**3.05**
มิติความเป็นกลุ่มนิยม		
6. (-) ฉันชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นกลุ่ม	ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	1.75 1.56
7. (-) ฉันทำงานเพื่อความสำเร็จของตัวเองมากกว่าของบริษัท	ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	1.66 3.43
8. (+) ฉันต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ผู้จัดการ	2.78

	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.77
9. (+) ฉันคิดถึงความสุขส่วนรวมมาก่อนความสุขส่วนตัว	ผู้จัดการ	4.37
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.46
รวมเฉลี่ย		**3.59**
มิติความเป็นชาย		
10. (+) ในการประชุมส่วนใหญ่ ผู้ชายจะเป็นผู้ดำเนินการ	ผู้จัดการ	4.44
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	4.34
11. (+) พนักงานในตำแหน่งสูง ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย	ผู้จัดการ	4.45
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.99
12. (-) ทั้งพนักงานหญิงและพนักงานชายมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเท่าๆกัน	ผู้จัดการ	2.69
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.45
13. (-) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้หญิงจะแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าผู้ชาย	ผู้จัดการ	1.53
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	2.78
รวมเฉลี่ย		**3.70**
มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน		
14. (+) บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน	ผู้จัดการ	4.75
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	4.21
15. (-) ฉันไม่รู้ว่าบริษัทคาดหวังอะไรในตัวฉัน	ผู้จัดการ	1.05
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	2.52
16. (+) ฉันยินดีปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ของบริษัทอย่างเคร่งครัด	ผู้จัดการ	4.22
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.77
17. (+) ฉันเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี	ผู้จัดการ	4.56
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.45
18. (+) ระบบการทำงานของบริษัทช่วยให้ฉันทำงานได้ง่ายขึ้น	ผู้จัดการ	4.32
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.41
19. (+) มีการสอนและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี ถ้าฉันไม่เข้าใจในงาน	ผู้จัดการ	3.79
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.86
รวมเฉลี่ย		**3.90**
มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว		
20. (-) ฉันสามารถคุยเล่นกับหัวหน้าได้อย่างสบายใจ	ผู้จัดการ	1.21
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	1.73
21. (+) ฉันจะรู้สึกผิดมาก หากฉันทำงานผิดพลาด	ผู้จัดการ	4.78
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.65
22. (+) ฉันปิดไฟทุกครั้งก่อนออกจากห้อง เพื่อช่วยบริษัทประหยัด	ผู้จัดการ	1.72
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.44
23. (+) บริษัทมีการแจกรางวัล หากฉันทำงานได้ดีเยี่ยม	ผู้จัดการ	4.66
	ผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ	3.87
รวมเฉลี่ย		**3.75**

จากตารางที่ 2 พบว่าวัฒนธรรมในองค์กรของบริษัทข้ามชาติเกาหลีในประเทศไทยมีลักษณะดังนี้ (1) มีมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจในระดับกลาง (คะแนน 3.05) คือ มีลำดับชั้นของอำนาจ การตัดสินใจขึ้นอยู่คนเพียงคนเดียว ลูกน้องทำตามคำสั่งของหัวหน้า (2) มีมิติความเป็นกลุ่มนิยมค่อนข้างสูง (คะแนน 3.59) คือ คิดถึงความสุขของส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของกลุ่ม สมาชิกในองค์กรมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์กร แต่เมื่อพิจารณาตามระดับงาน พบว่าพนักงานในระดับผู้จัดการมีความเป็นกลุ่มนิยมมากกว่าพนักงานในระดับผู้ปฏิบัติงานออฟฟิศ (3) มีมิติความเป็นผู้ชายค่อนสูง (คะแนน 3.70) คือ มีความมุ่งมั่นกับงาน มีการแข่งขันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การตัดสินใจหรือการดำเนินงานส่วนใหญ่โดยผู้ชาย (4) มีมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนค่อนข้างสูง (คะแนน 3.90) คือ มีความตึงเครียดและจริงจังกับงาน องค์กรมีนโยบายและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน (5) มีมิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (คะแนน 3.75) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องเป็นไปตามลำดับชั้นของตำแหน่ง มีความประหยัดมัธยัสถ์

<u>ส่วนที่ 3</u> ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในวัฒนธรรมในองค์กร

ตารางที่ 3 แสดงความพึงพอใจในวัฒนธรรมในองค์กรตามมิติของวัฒนธรรม 5 มิติ

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น
1) มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	3.46
2) มิติความเป็นกลุ่มนิยม	3.61
3) มิติความเป็นชาย	3.34
4) มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.66
5) มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว	3.01

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานคนไทยมีความพึงพอใจในวัฒนธรรมในองค์กรดังนี้ (1) มีความพึงพอใจในมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ที่ เฉยๆ (คะแนน 3.46) (2) มีความพึงพอใจมากในมิติความเป็นกลุ่มนิยม (คะแนน 3.61) (3) พนักงานคนไทยรู้สึกเฉยๆกับมิติความเป็นชาย (คะแนน 3.34) (4) พนักงานคนไทยมีความพึงพอใจมากกับมิติความหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (คะแนน 3.66) และ (5) พนักงานคนไทยรู้สึกเฉยๆกับมิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (คะแนน 3.01)

<u>ส่วนที่ 4</u> ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทย

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น
มิติทางด้านความเป็นเหตุเป็นผล	
1. (+) ปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของฉัน	2.46
2. (-) ฉันไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.33
3. (+) ทุกเช้าฉันรู้อยู่เสมอว่าต้องทำงานอะไรเป็นอันดับแรก	2.46
4. (+) ฉันเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ของบริษัท	3.52
รวมเฉลี่ย	**2.94**
มิติทางด้านอารมณ์	
5. (+) ฉันจะมีความสุขมาก ถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในอาชีพทำงานในบริษัทนี้	2.36
6. (+) ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในทุกๆวัน	2.28

7. (-) ฉันพร้อมที่จะออกจากบริษัทนี้ หากได้งานที่ดีกว่า	2.52
8. (+) ฉันภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัทแห่งนี้	3.39
รวมเฉลี่ย	**2.63**
มิติทางด้านแรงจูงใจ	
9. (+) ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงานและไม่ละทิ้งงานในหน้าที่	4.35
10. (+) เป้าหมายของฉันคือความสำเร็จของบริษัท	2.60
11. (+) ฉันพยายามพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เพื่อบริษัท	2.37
12. (+) ฉันเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ไม่ได้ค่าตอบแทน	1.89
รวมเฉลี่ย	**2.80**

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานคนไทยมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ (1) มีความผูกพันทางด้านความเป็นเหตุเป็นผลอยู่ในระดับมาก (คะแนน 3.7) (2) มีความผูกพันทางด้านอารมณ์อยู่ระดับมากเช่นกัน (คะแนน 3.36) และ (3) มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับเฉยๆ (คะแนน 3.12)

อภิปรายผล

จากการศึกษาวัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทย กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลีในประเทศไทย พบว่าวัฒนธรรมในองค์กรของบริษัทข้ามชาติเกาหลีใต้ประเทศไทยทั้ง 3 บริษัทนั้น มีความคล้ายคลึงกับแม่แบบวัฒนธรรมในองค์กรของบริษัทที่อยู่ในประเทศเกาหลีใต้ของ Lee and Lee (1997) และ Cho and Yoon (2001) ทั้ง 5 มิติ คือ มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ มิติความเป็นกลุ่มนิยม มิติความเป็นชาย มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และมิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว จากผลการวิจัยในครั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมในองค์กรของเกาหลีใต้มีความเป็นเอกลักษณ์ในตัวเอง หรือเนื่องจากทั้งประเทศไทยและประเทศเกาหลีใต้มีความคล้ายคลึงกันด้วยความเป็นเอเชียและได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมจีนด้วยส่วนหนึ่ง จึงทำให้สามารถส่งผ่านวัฒนธรรมจากเกาหลีใต้สู่ประเทศไทยได้ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการทำงานร่วมกันระหว่างคน 2 ชาติ 2 วัฒนธรรม 2 ภาษา ย่อมต้องเกิดปัญหาขึ้นและจำเป็นจะต้องมีการปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นนั้น จากการสัมภาษณ์ เมื่อพิจารณาแยกออกมาเป็นแต่ละด้าน พบว่าถึงแม้ว่ามิติความเป็นผู้ชาย โดยที่ผู้ชายส่วนใหญ่เป็นผู้นำในบริษัทนั้นยังอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงอยู่ก็ตาม แต่ในปัจจุบันผู้หญิงก็สามารถขึ้นมาอยู่ในตำแหน่งสูงและมีบทบาทสำคัญในบริษัทเช่นกัน แผนกที่ผู้หญิงส่วนใหญ่เป็นหัวหน้า เช่น ผู้จัดการแผนกบัญชี ผู้จัดการแผนก BOI (Board of Investment) เป็นต้น

นอกจากนี้วัฒนธรรมทั้ง 5 มิติของวัฒนธรรมในองค์กรของกาหลีใต้ในประเทศไทยนั้น พนักงานคนไทยค่อนข้างพึงพอใจกับวัฒนธรรมในองค์กร โดยพึงพอใจกับมิติการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงมากที่สุด (คะแนน 3.66) แต่เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทย ตามมิติของความผูกพันต่อองค์กร 3 มิติ กลับพบว่าพนักงานคนไทยมีความผูกพันต่อบริษัทเกาหลีใต้ในประเทศไทยอยู่ในระดับเฉย ๆ คือ ไม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าพนักงานคนไทยค่อนข้างมีความพึงพอใจในวัฒนธรรมองค์กรแต่ความพึงพอใจนั้นไม่ได้ทำให้พนักงานไทยเกิดความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

Cho, Y.H. and Yoon, J. 2001. The Origin and Function of Dynamic Collectivism: An analysis of Korean Corporate Culture. Asia Pacific Business Review 7, 4: 70-88.

Lee, J.H. and Lee, S.Y. 1997. The Management Style and Corporate Culture of Korean Firms: Development and Transition.

Hofstede, G. 1997. Cultures and Organizations: Soft ware of mind. New York: McGraw Hill.

Hofstede, G. 2001. Culture's Consequences: Comparing, Values, Behaviors, Institutions, and Organization across Nation (2nd Ed.). California: Sage Publications.

Towers Perrin-ISR. 2006. Engaged Employees Help Boost the Bottom line. US: Towers Perrin.

Sheldon, M. 1971. Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly. 16 (June 1971): 143-144

Simcha, R. 1988. Comparative and Multinational Management. Canada: John Wiley Sons

Yamane, T. 1970. "Statistics: An Introductory Analysis." 2nd ed. Tokyo: John Weather hill, Inc.: 125.