

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ” มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การและทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องวัฒนธรรมองค์การระหว่างพนักงานที่มีคุณลักษณะของประชากรและการทำงาน ที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อมกับระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมกับระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นพนักงานประจำและพนักงานจ้างเหมาในบริษัทสยามธานีฟิตติ้งส์ จำกัด กลุ่มธุรกิจเซรามิก เครือซิเมนต์ไทย จำนวน 200 คน การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบโดยการ แบนแบบสอบถามไปพร้อม กับสลิปเงินเดือนของพนักงานโดยผู้ศึกษาจะแบนแบบสอบถามหนึ่งคนแล้วเว้นหนึ่งคน ผู้ศึกษาได้ แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 220 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 194 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.18 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบทดสอบ และ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจาก แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ข้อ เป็นแบบให้เลือกตอบ และเติมข้อความ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ฝึกอบรม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การ จำนวน 75 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบ ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ ด้าน โครงสร้างหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการให้รางวัล และ การลงโทษ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านพฤติกรรมของ ผู้บังคับบัญชา และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 53 ข้อ เพื่อสอบถามพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานว่าสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การหรือไม่ โดยเป็นแบบทดสอบชนิด ใช่-ไม่ใช่

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้ คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS โดยสถิติที่ใช้ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบแบบที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม การทดสอบแบบเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป และ ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 148 คน หรือเท่ากับร้อยละ 76.3 ในขณะที่เพศหญิง มีจำนวน 46 คน หรือเท่ากับร้อยละ 23.7 เนื่องจาก ลักษณะงานเป็นการควบคุมเครื่องจักร ดังนั้นจึงต้องใช้พนักงานเพศชายมากกว่า ส่วนคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มี อายุมากกว่า 26 ปี จำนวน 144 คน หรือเท่ากับ ร้อยละ 74.2 รองลงมาอายุน้อยกว่า 23 ปี จำนวน 17 คน หรือเท่ากับร้อยละ 10.8 และพนักงานส่วนใหญ่อายุงานอยู่ในช่วง 0-5 ปี จำนวน 109 คน หรือเท่ากับร้อยละ 56.2 และ รองลงมาเป็นช่วงอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 27 คน หรือเท่ากับร้อยละ 13.9 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนหนึ่งเป็นพนักงานจ้างเหมา ซึ่งมีอัตราค่าจ้าง และออกจากงานค่อนข้างสูง

คุณลักษณะส่วนบุคคลเรื่องระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้น ม.3 หรือ ต่ำกว่า จำนวน 56 คน หรือเท่ากับร้อยละ 29.5 ระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย ม.6 หรือ ปวช. จำนวน 84 คน หรือเท่ากับร้อยละ 44.2 เนื่องจากลักษณะงานใน โรงงานไม่ต้องการพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงมากนัก ในด้านของระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเงินเดือนอัตราต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 107 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนหนึ่งเป็นพนักงานสัญญาจ้างเหมาซึ่งได้รับอัตราเงินเดือนไม่สูงนัก และมีพนักงานเพียงจำนวน 7 คน หรือเท่ากับร้อยละ 3.7 ที่ได้รับอัตราเงินเดือนสูงกว่า 30,000 บาท ส่วนในเรื่องของประสบการณ์ฝึกอบรม พบว่า พนักงานที่เคยได้รับการฝึกอบรม จำนวน 81 คน หรือเท่ากับร้อยละ 46.3 และ พนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม จำนวน 94 คน หรือเท่ากับร้อยละ 53.7

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อม ของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับความชัดเจนสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การความชัดเจน ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ มีการรับรู้ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.61-3.66

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาการรับรู้ความพอใจบรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อม ของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานมีการรับรู้ความพอใจบรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับความพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร มีการรับรู้อยู่ในระดับพอใจสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน การให้รางวัล และ การลงโทษ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา มีการรับรู้อยู่ในระดับพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.31-3.65

ระดับคะแนนพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่า พนักงานที่มีคะแนนพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ในระดับต่ำมาก คือได้คะแนนระหว่าง 0-17 จำนวน 4 คน หรือเท่ากับร้อยละ 2.1 และมีพนักงานที่ได้คะแนนระดับพฤติกรรมในระดับสูง คือได้คะแนนระหว่าง 38-53 จำนวน 181 คน หรือเท่ากับร้อยละ 93.3

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานการศึกษา	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
<u>สมมุติฐานที่ 1</u> พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน	
<u>สมมุติฐานย่อยที่ 1.1</u> ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
<u>สมมุติฐานย่อยที่ 1.2</u> พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
<u>สมมุติฐานย่อยที่ 1.3</u> พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
<u>สมมุติฐานย่อยที่ 1.4</u> พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
<u>สมมุติฐานย่อยที่ 1.5</u> พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
<u>สมมุติฐานย่อยที่ 1.6</u> พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมุติฐานการศึกษา	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
<u>สมมุติฐานย่อยที่ 1.7</u> พนักงานที่มีประสบการณ์ฝึกอบรมแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน
<u>สมมุติฐานที่ 2</u> ทักษะต่อบรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ	ยอมรับสมมุติฐาน
<u>สมมุติฐานที่ 3</u> ทักษะต่อบรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ	ยอมรับสมมุติฐาน

ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะบางประการสำหรับผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้วัฒนธรรมองค์การเข้มแข็งมากขึ้น ดังนี้

1. การให้รางวัลและการลงโทษ เพื่อให้พนักงานสามารถรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านนี้ให้ดีขึ้น บริษัทฯ จะต้องสร้างเข้าใจอันดีให้กับพนักงานทราบถึงนโยบายการบริหาร ค่าตอบแทนของบริษัท และการจัดสวัสดิการของบริษัท ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง และ นอกจากนี้ บริษัทฯ ควรกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม สามารถวัดผลได้จริง เพื่อให้พนักงานเข้าใจหลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น
2. สำหรับด้านระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ แม้จากการวิจัยจะพบว่า พนักงานมีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การที่สูงแล้วก็ตาม ยังมีพนักงานที่มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การในระดับที่ไม่สูงมากนักอยู่ด้วยเช่นกัน ดังนั้น

เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจและระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การให้มากขึ้น บริษัทก็อาจจะกำหนดรูปแบบพฤติกรรมที่ต้องการ และ ไม่ต้องการ ตามวัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้าน และ นำพฤติกรรมเหล่านี้มากำหนดให้พนักงานปฏิบัติ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และ ให้พนักงานมีระดับพฤติกรรมสอดคล้องวัฒนธรรมองค์การมากยิ่งขึ้น

3. แม้ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การกับระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ จะมีความสัมพันธ์ในระดับที่ไม่สูงมากนัก แต่ยังคงมีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงบวก ดังนั้นองค์การจึงยังควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอที่ต้องการให้ องค์การควรดำเนินการเสริมสร้างบรรยากาศ 4 ด้าน ดังนี้

3.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน บริษัทฯ ควรกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตำแหน่งงานทุกตำแหน่งในองค์การ ซึ่งอาจจะกำหนดโดยผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงาน ร่วมกับพนักงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยกำหนดเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator) ที่วัดผลได้และอยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน แล้วนำไปบรรจุในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าใจมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตนเองมากยิ่งขึ้นว่าเป็นอย่างไร มีเป้าหมายอะไร และจะต้องปฏิบัติให้เสร็จเมื่อไร

3.2 การติดต่อสื่อสาร บริษัทฯ จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ชัดเจน และรวดเร็ว โดยอาจจะประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในบริษัท การจัดทำวารสารภายในบริษัท เพื่อนำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ในบริษัท เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร และ เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานสนใจข่าวสารข้อมูลของบริษัท อันส่งผลต่อความรู้ ความเข้าใจและทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของบริษัทมากขึ้น

3.3 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บริษัทควรเสริมสร้างกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพิ่มขึ้นจากเดิมที่มีอยู่ อย่างเช่น กิจกรรม Team Synergy Team Building เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ

3.4 ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา อาจจะเนื่องจากการขาดทักษะของการเป็นผู้นำ เนื่องจากการปรับระดับขึ้นมาเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทมองในแง่ของทักษะการทำงานเพียงอย่างเดียว ดังนั้นเมื่อพนักงานได้รับการปรับระดับขึ้นมาเป็นระดับบังคับบัญชาแล้ว บริษัทควรพิจารณาการเพิ่มทักษะการเป็นผู้นำให้แก่พนักงานด้วย

4. การฝึกอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์การ เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลประการเดียวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นบริษัทจะต้องให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมให้มากกว่านี้ ดังจะเห็นได้ว่าจำนวนพนักงานที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมมีจำนวนถึง 94 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 53.7

5. พฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานประจำ กับพนักงานจ้างเหมา ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งที่มีความแตกต่างกันในเรื่องการฝึกอบรมน่าเป็นประเด็นทบทวนเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์การของบริษัทให้เหมาะสมยิ่งขึ้นไปอีก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านอื่น ทั้งภาครัฐ และ ภาคเอกชนที่ไม่ใช่ธุรกิจเซรามิก ทั้งนี้เพื่อเป็นการขยายขอบเขตการวิจัยว่า ลักษณะส่วนบุคคล และ บรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การที่มีลักษณะการประกอบธุรกิจ การบริหาร และ สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ว่ามีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาตัวแปรแทรกซ้อนที่เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ยังเป็นการขยายรูปแบบของการวิจัย ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานอีกด้วย

3. ควรศึกษาตัวแปรตามอื่น เพิ่มเติมที่เป็นผลจากพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ เช่น ผลประกอบการของบริษัท ผลการทำงานของพนักงาน ว่าพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การมีผลหรือไม่ อย่างไร