

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

จากการศึกษาถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 4 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะกับระดับความผูกพันต่อองค์การ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รวม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นปัจเจกนิยม ด้านความเป็นกลุ่มนิยม และด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง รวม 34 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม และ ด้านเจตคติ จำนวน 22 ข้อ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจำนวน 382 คน มีพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ให้ความร่วมมือตอบกลับมาเป็นจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 ของกลุ่มตัวอย่าง

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีร้อยละ 59.4 และ 40.6 ตามลำดับ
2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.4 กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.5 และกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ
3. พนักงาน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปวช./มัธยมศึกษาปีที่ 6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมา คือ กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 35.3 และกลุ่มระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ
4. พนักงาน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 35.6 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ
5. พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 – 4 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา คือ น้อยกว่า 2 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.5 มากกว่า 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.2 และมากกว่า 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10

5.1.2 ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 5 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้าน

พนักงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรค่อนข้างสูงทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นปัจเจกนิยม ด้านความเป็นกลุ่มนิยม และด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง

พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูงทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ

5.1.3 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรงงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรงงานที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และมากกว่า 30 – 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และมากกว่า 30 – 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันผู้อื่น ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 4-6 ปี และ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันผู้อื่น ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 : ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพบว่าระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นเพศหญิงร้อยละ 59.4 โดยพบว่าส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.7 และมีระดับการศึกษา ปวช./มัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 58.1 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.3 โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

จากการศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.949 โดยพบว่า ด้านความเป็นกลุ่มนิยมนี้อาจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.166 รองลงมา คือ ด้านความเป็นปัจเจกนิยม ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นชาย และความเป็นหญิง และด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 4.133 3.997 3.806 และ 3.740 ตามลำดับ

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.743 โดยพบว่าด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.779 รองมาคือ ด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.719

5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

การวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ สามารถนำผลการทดสอบมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัดน์ จิระดีพลัง (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้นมีความแตกต่างกันและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้แตกต่างกัน รวมถึงเกณฑ์การให้คะแนนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ วิวัฒน์ มานะกิจ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุมากมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจมีบริเวณในการทำงานหรือสถานที่ทำงานที่เดียวกันกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า จึงทำให้พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ วิวัฒน์ มานะกิจ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้นมีความแตกต่างกันและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้แตกต่างกัน รวมถึงเกณฑ์การให้คะแนนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ จิรวัฒน์ จีระดีพลัง (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลพร คัมภารักษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาในด้านเพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีเจตคติและความรู้สึกต่อการทำงานให้กับองค์การคล้ายคลึงกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา หวังรายนาน (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุเทพ เทียนสี (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีอายุน้อยย่อมต้องการความท้าทายและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุมากขึ้นย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน จึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของพนักงานได้ จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา หวังรายนาน (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ เตชะลาอานวย (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสถานภาพของพนักงานโรงแรม โอโรมา กรุงเทพฯ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ภาพต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ได้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมากกว่าสามารถประเมินสถานะขององค์กร รวมทั้งมีความเข้าใจในระบบต่างๆทั้งในด้านการทำงานและการประเมินผล ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประโยชน์ให้เกิดขึ้นในองค์กร และดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดีอยู่แล้วให้คงอยู่ต่อไป และทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ในวัฒนธรรมองค์กรด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

1.1 จัดให้มีพิธีการ และงานฉลองต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรในหลายรูปแบบ เช่น งานสังสรรค์ฉลองปีใหม่ งานท่องเที่ยวประจำปี เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน งานมอบประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานที่ทำงานอย่างทุ่มเทและอยู่กับองค์กรมานาน เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นพนักงานรับรู้พฤติกรรมเช่นใดที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น

1.2 จัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน โดยนอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้แล้ว ยังเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการได้ด้วย

1.3 การกำหนดให้มีเกณฑ์การให้รางวัล และการลงโทษที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดเป็นที่ต้องการ และไม่เป็นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร

การสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรได้รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ด้วยวิธีการต่าง ๆ ข้างต้น จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดเวลา สามารถแสดงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ มีความสบายใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปนำไปสู่การเพิ่มพูนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน จะต้องมีบทบาทสำคัญในการสร้างและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน

3. การกำหนดแนวทางและรูปแบบการพัฒนาองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเพียงแค่การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างเดียวนั้น ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นด้วยที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าตัวแปรอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มเติม ในเรื่อง ระดับตำแหน่ง การฝึกอบรม เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อาจศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรเพื่อหาผลสรุปและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป