



บทที่ 5

## สรุปการวิจัยและข้อเสนอแนะ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้ ศึกษาความแตกต่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริง และความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างนี้ กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

### สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามสภาพที่ต้องการกับตามที่เป็นจริงแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามสภาพที่ต้องการกับตามสภาพที่เป็นจริง มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขององค์การ 3 องค์การ รวมทั้งสิ้นจำนวน 400 คน ประกอบด้วย พนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 200 คน พนักงานบริษัท มิตรบุษิ (ประเทศไทย) และพนักงานธนาคารแห่งอเมริกา จำนวนแห่งละ 100 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลในงานวิจัยนี้ คือ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริง

ส่วนที่ 3 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ

ส่วนที่ 4 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกต่อองค์การของพนักงาน

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แต่ละชุดประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 23 ข้อ สำหรับวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การใน 6 มิติ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง และพัฒนาขึ้นจากแนวคิด และความหมายของวัฒนธรรมในแต่ละมิติ ตามแบบจำลองมิติของวัฒนธรรมของฮอฟสตีด กับแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานร่วมกันในองค์กร สร้างข้อกระทงโดย ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ

ส่วนแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกต่อองค์การ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานร่วมกันในองค์กร สร้างข้อกระทงโดย ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ กับแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานคุณประพฤติ ที่สร้างข้อกระทงขึ้นโดย มาตี ธรรมสังกุล (ดูภาคผนวก)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจากพนักงานทั้งสามองค์การด้วยตนเอง และแจกแบบสำรวจผ่านพนักงานที่ทำงานภายในองค์กร แต่ละองค์การแบบสำรวจแต่ละชุดประกอบด้วย แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริง ตามที่ต้องการ แต่ละส่วนมีข้อกระทงจำนวน 23 ข้อ กับแบบสำรวจความรู้สึกต่อองค์การ จำนวน 11 ข้อ ผู้วิจัยได้จัดแบ่งแบบสำรวจใส่ซองเป็นชุด ๆ ซึ่งผู้ตอบสามารถปิด

ผลึกของก้อนสังคินได้ จำนวนแบบสำรวจความคิดเห็นที่แจกทั้งหมดรวม 420 ชุด เก็บแบบสำรวจคืนได้ 410 ชุด ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสำรวจที่สมบูรณ์จำนวน 400 ชุด มาวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยคำนวณและวิเคราะห์ค่าต่างๆ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test)
2. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

### ผลการวิจัย

1. ไม่สามารถกล่าวเป็นข้อสรุปได้ทั้งหมดว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ แตกต่างกับตามที่เป็นจริง เพราะจากผลการวิจัยปรากฏว่า ในวัฒนธรรมองค์การทั้ง 6 มิติ พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีการรับรู้วัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานบริษัท มีการรับรู้วัฒนธรรมปัจเจกนิยมตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานธนาคาร มีการรับรู้วัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และความเป็นชายตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ในทุกองค์การ ความแตกต่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริง มีสหสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

### ข้อเสนอแนะ

1. ผลจากการวิจัย ปรากฏว่า ความแตกต่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริง เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะความแตกต่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มนิยม และความเป็นหญิง ดังนั้น ควรปลูกฝังให้พนักงานยอมรับค่านิยมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมของเขา เพื่อลดช่องว่าง

2. ในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะเมื่อต้องการเปรียบเทียบระหว่างองค์การ ควรศึกษาและเก็บข้อมูลจากองค์การที่มีลักษณะการดำเนินงานในแบบเดียวกัน เพื่อลดตัวแปรแทรกซ้อนที่อาจมีผลต่อผลการวิจัย

3. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ด้วยแบบสำรวจความคิดเห็นเพียงอย่างเดียว ควรมีการใช้แบบสำรวจ สัมภาษณ์ ก่อนจะสรุปออกมาเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ เพราะในช่วงเวลาที่เข้าไปเก็บข้อมูล อาจจะเป็นช่วงเวลาที่เพิ่งมีการเปลี่ยนแปลง หรืออยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลง ผู้ตอบแบบสำรวจ จะตอบแบบสำรวจด้วยอารมณ์ และตอบตามการรับรู้ ในช่วงเวลานั้น ซึ่งอาจไม่ตรงตามสภาพที่เป็นจริง ผลสรุปนั้นจึงไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ควรจะมีการเก็บข้อมูลในทุกๆ หน่วยงานภายในองค์การ เพราะภายในแต่ละหน่วยงาน จะมีวัฒนธรรมกลุ่มที่แฝงอยู่ด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย