การศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การ กับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม[1]

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND THE BEHAVIORS INDICATIVE OF JOB SATISFACTION AMONG OFFICERS WORKING IN THE SILOM AREA, BANGKOK

ณัชชา จำกัด[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การ กับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และอิทธิพลของโครงสร้างองค์การทีมีผลต่อพฤติกรรมที่แสงดออกถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม เพื่อให้ผู้บริหารได้นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการประเมินและกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานของบริษัทที่มีสำนักงานในพื้นที่แขวงสีลมที่เป็นพนักงานประจำและมีระยะเวลาการทำงานในองค์การมากกว่า 1 ปี จำนวน100 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS

ผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานโดยปัจจัยด้านการแบ่งงานกันทำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงถึง

---

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การ กับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม

[2] นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ
คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด และพบว่าการสื่อสารในองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม

Abstract

The research, titled "Exploring the Relationship between Organizational Structure and Employee Job Satisfaction-Related Behaviors in Companies within the Silom District Area," aims to analyze how team organizational structure affects behaviors reflecting job satisfaction among employees. The goal is to provide managers with insights to enhance employee job satisfaction through data evaluation and strategy development.

The study involved 100 regular employees from Silom district companies, each with at least one year of tenure. Data collection utilized questionnaires, with analysis performed using SPSS software. Results reveal a positive correlation between organizational structure and job satisfaction-related behaviors, with the division of labor showing the strongest association. Furthermore, effective organizational communication influences job satisfaction behaviors among employees in the Silom District area.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคของโลกาภิวัฒน์ ผู้บริหารจะต้องตระหนักในเรื่องของการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ เพราะถึงว่าเป็นสิ่งสำคัญกับองค์การเป็นอย่างมาก เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความคิด และจะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์ดารเป็นอย่างมาก ดังนั้น องค์การจะต้องตอบสนองต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยโครงสร้างองค์การถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความ

พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจส่วนใหญ่ เกิดจากวัตถุประสงค์ในการควบคุม โดยการควบคุมมาจากลักษณะของงานต่างๆ ที่ได้ออกแบบไว้ในโครงสร้างองค์การ

โดยโครงสร้างแบบเก่ามักเป็นระบบราชการหรือแบบพีระมิดที่มีการบังคับบัญชาและการตัดสินใจเฉพาะบุคคลในระดับสูง มีความซับซ้อน และไม่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้การตัดสินใจล่าช้าและงานที่ทำไม่ได้ถูกแก้ไขอย่างตรงจุด ส่งผลให้พนักงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจและมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่โครงสร้างองค์การแบบใหม่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น อำนาจและความรับผิดชอบถูกกระจายให้กับพนักงานมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ก็ยังประสบถึงปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากมีช่องว่างของการทำงาน เช่น เมื่อจะต้องมีการตัดสินใจ แต่เนื่องด้วยตัวของพนักงานยังไม่มีความรู้ และประสบการณ์ที่มากพอ จึงทำให้ตัดสินใจผิดพลาด ทำให้การทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดก็จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง องค์การจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานให้มากที่สุด ผู้บริหารจะต้องหันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การ โดยการจัดโครงสร้างองค์การจะมีเป้าหมายเพื่อที่จะส่งเสริมให้บุคคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

จากข้อมูลที่ได้ค้นคว้าเพิ่มเติมยังพบว่าในองค์การที่มีลักษณะโครงสร้างองค์การแบบสิ่งมีชีวิต (Organic Organization) องค์การมีความยืดหยุ่นขั้นตอนการทำงานค่อนข้างน้อย ไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของพนักงาน แต่เน้นความรอบรู้แบบกว้างมากกว่าและให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจ จึงทำให้พนักงานทำงานด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีแรงจูงใจและมีความพอใจในการทำงาน เพราะฉะนั้นโครงสร้างองค์การถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพราะโครงสร้างองค์การจะเป็นตัวกำหนดว่าองค์การนั้นมีกระบวนการขั้นตอนการทำงานอย่างไร และการบวนการขั้นตอนเหล่านี้จะส่งผลต่อการความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ว่าองค์การควรจะจัดโครงสร้างองค์การแบบใด เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น องค์การและพนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานไปพร้อมกัน

คำถามในการวิจัย

1. โครงสร้างองค์การของบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม เป็นอย่างไร
2. โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม หรือไม่ อย่างไร
3. โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างองค์การของบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ

    1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบเครื่องจักร / โครงสร้างองค์การแบบแนวดิ่ง

    1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบสิ่งมีชีวิต / โครงสร้างองค์การแบบแนวราบ

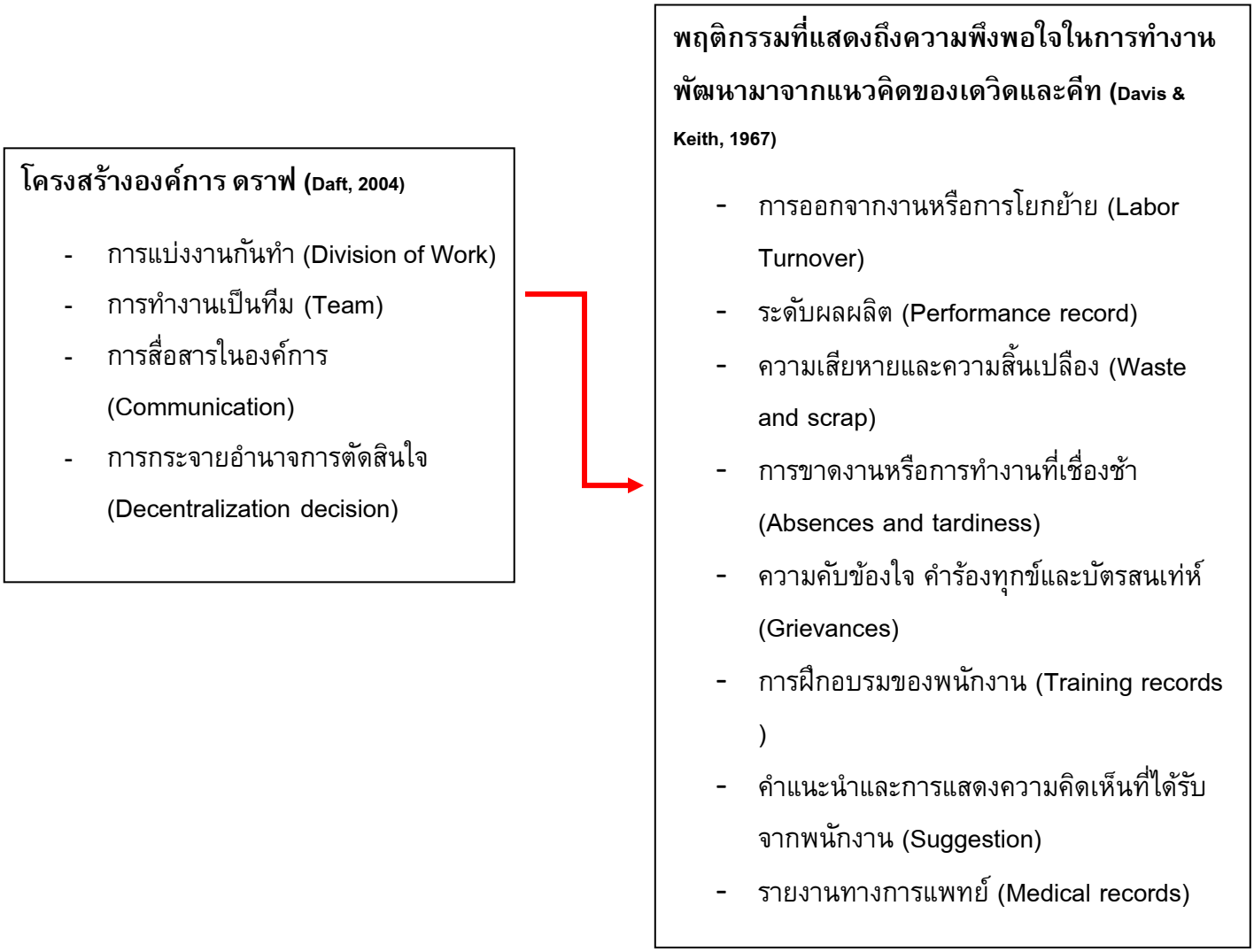
    1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

    1.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม

    1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

    1.6 กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง

   1.1 ประชากร คือ พนักงานบริษัทที่มีสำนักงานอยู่ในพื้นที่แขวงสีลม ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำและทำงานอยู่ในองค์การมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 100 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทที่มีสำนักงานอยู่ในพื้นที่แขวงสีลม คิดสัดส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ค่าความคลาดเคลื่อน 0.1 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 88 คน ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันความไม่สมบูรณ์ของการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม 22 คน รวมเป็น กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 100 คน เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 132 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ (Nonprobability Sampling) ประเภท Convenience Sampling จากบริษัทในพื้นที่แขวงสีลมมาทั้งหมด 5 บริษัท

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ โครงสร้างองค์การใช้แนวคิดของดราฟ (Daft, 2004) โดยได้จำแนกองค์ประกอบย่อยออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- การแบ่งงานกันทำ (Division of work)
- การทำงานเป็นทีม (Team)
- การสื่อสารในองค์การ (Communication)
- การกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Decentralization decision)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กรอบแนวคิดของ เดวิสและคีท (Davis & Keith, 1967) และพัฒนามาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการททำงานออกเป็น 8 พฤติกรรมดังนี้

- การออกจากงานหรือการโยกย้าย (Labor Turnover)
- ระดับผลผลิต (Performance record)
- ความเสียหายและความสิ้นเปลือง (Waste and scrap)

- การขาดงานหรือการทำงานที่เชื่องช้า (Absences and tardiness)

- ความคับข้องใจคำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ (Grievances)

- การฝึกอบรมของพนักงาน (Training records)

- คำแนะนำและการแสดงความคิดเห็นที่ได้รับจากพนักงาน (Suggestion)

- รายงานทางการแพทย์ (Medical records)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษากรอบแนวความคิดทฤษฎี และผลงานวิจยัที่เกี่ยวข้อง และมีการปรับให้สอดคล้องกับบริบทที่ต้องการศึกษา ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Check List) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์โครงสร้างองค์การ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การของบริษัท มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด สามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 22 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert’s Scale

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลแบบสะดวก (Convenience) โดยจัดทำแบบสอบถามเป็นลักษณะออนไลน์ (คิวอาร์โค้ด) และนำแบบสอบถามไปกระจายให้กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทพื้นที่แขวงสีลม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของการจดทะเบียนองค์การ ประเภทธุรกิจหรือประเภทอุตสาหกรรม ระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน โรคประจำตัว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่และร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมินและนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
	3.41 - 4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
	2.61 - 3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
	1.81 - 2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
	1.00 - 1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.2 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม และสร้างเป็นสมการโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ว่าตัวแปรต้นตัวไหนบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การ กับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 77 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 64 สถานภาพโสด ร้อยละ 86 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 85 อายุการทำงานระหว่าง 1-2 ปี ร้อยละ 46 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน15,001-30,000 บาท ร้อยละ 50 เป็นพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ 76 ประเภทบริษัทจำกัด ร้อยละ 55 ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการบริการ ร้อยละ 54 มีชั่วโมงการทำงาน 8 ชม./วัน ร้อยละ 80 และไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 86

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การในระดับสูงที่สุดคือด้านการแบ่งงานกันทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.313 รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.305 ด้านการสื่อสารในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ
3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ระดับสูง และระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยด้านความเสียหายและความสิ้นเปลืองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.305 รองลงมาคือด้านการขาดงานหรือการทำงานที่เชื่องช้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.280 และด้านการฝึกอบรมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.037 ตามลำดับ และด้านการออกจากงานหรือการโยกย้ายและความคับข้องใจ คำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ พบว่าเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจัดอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.387 และ 3.197 ตามลำดับ
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในบริษัทพื้นที่แขวงสีลม

โครงสร้างองค์การทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสื่อสารในองค์การมีความสัมพันธ์มากที่สุด มีค่า r เท่ากับ .519 รองลงมาคือด้านการกระจายอำนาจ มีค่า r .418 ถัดมาคือด้านการแบ่งงานกันทำ มีค่า r .297 และสุดท้ายคือด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า r .292 จึงยอมรับสมมติฐาน

4.2 โครงสร้างองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม

โครงสร้างองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.265 แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำไปพยากรณ์พฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานได้โดยที่ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์หรือส่งผลต่อตัวแปรตาม 26.5 % ส่วนที่เหลืออีก 73.5 % เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม จึงยอมรับสมมติฐาน และสามารถสร้างเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 1.948 + 0.414 (X)$$

โดยที่ Y = พฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน

X = การสื่อสารในองค์การ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การ กับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการแบ่งงานกันทำ ควรมีการกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน โดยการส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตนตามความถนัด ความรู้ให้ชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตัวพนักงานเองและผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพมายิ่งขึ้น

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อโฟกัสเป้าหมายร่วมกัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ
3. ด้านการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ควรให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด และยังสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเอง
4. ด้านการสื่อสารในองค์การ ควรมีการปรับใช้รูปแบบของการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การจัดตั้งกลุ่มการติดต่อสื่อสารผ่านทางออนไลน์ เช่นการตั้งกลุ่มไลน์ Microsoft Team หรือการจัดการประชุมออนไลน์ผ่านทาง Zoom หรือ Microsoft Team สำหรับทีมงานปฏิบัติงาน จะทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันในทีมนั้นมีความรวดเร็วและทันถ่วงที

บรรณานุกรม

Daft, R. L.. (2004). Organization Theory and Design. (8th ed.). OH: RR Donnelley & Sons Company Willard.

Davis, K. (1967) Human Relation at work: The Dynamic of Organization Behavior. New York: McGraw-Hill Book.

HREX.asia. (2562). “Organization Design การออกแบบองค์การคืออะไร” สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ธ.ค. 2566 เข้าถึงได้จาก https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190730-whatisorgdesign/

HREX.asia. (2562). “ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) สำคัญต่อองค์กรขนาดไหน” สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ธ.ค. 2566 เข้าถึงได้จาก https://th.hrnote.asia/personnel-management/190724-employee-satifaction/

Herzberg, F, Barnard, M., & Barbara, S. (1959). The Motivation to Work. (2nd ed.). New York: John Wiley & Son, Inc.

Lundberg, C., Gudmundson, A., Tommy D. A. (2009). Herberg' s Two-Factor Theroy of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism.

ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพฯ: ซีวีแอล การพิมพ์.

เรณู สุขฤกษ์กฤษ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ.

วันชัย มีชาติ. 2550. การบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.