

Received: Apr. 8, 2020 • Revised: May 29, 2020 • Accepted: Jul. 4, 2020

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อพนักงาน ในช่องทางทีวีดิจิทัลของเอกชนและรัฐบาล

Comparative Study of Factors Affecting Employees in Private and Public Digital TV Companies

ชโลธร เดชบัณฑิตย์ (Chalothorn Dejbandit)¹

ทิพย์รัตน์ แสงเรืองรบ (Tibrat Sangroengrob)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน นโยบาย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ ภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร ที่มีผลต่อพนักงานในช่องทางทีวีดิจิทัลระหว่างบริษัท G (เอกชน) กับ บริษัท N (รัฐบาล) โดยมีกลุ่มตัวอย่างบริษัทละ 200 คน รวมเป็น 400 คน

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระและใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์แบบทวิ (Binary Logistic Regression) ในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่เป็นตัวแปรอิสระสามารถจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานในช่องทางทีวีดิจิทัล ของบริษัท G และบริษัท N ได้ 7 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ (Job-Interest) ด้านลักษณะงานที่มีอิสระในการทำงาน (Job- Autonomy) ด้านนโยบาย (Policy) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Colleague) ด้านสวัสดิการ (Incentive) ด้านภาวะผู้นำ

¹ นักศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด 16 ถนนมอเตอร์เวย์ กม. 2 เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250 และเป็น
ผู้พิมพ์ประสานงาน อีเมล: Chalothorndejbandit@gmail.com (Student, Stamford International University, 16
Motorway Road-Km2, Prawet District, Bangkok 10250, Thailand, Corresponding Author, email:
Chalothorndejbandit@gmail.com)

² อาจารย์ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด 16 ถนนมอเตอร์เวย์ กม. 2 เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250
(Lecturer, Stamford International University, 16 Motorway Road-Km2, Prawet District, Bangkok 10250,
Thailand)

(Leadership) และด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) ส่วนผลการศึกษาวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์แบบทวิ พบว่า มี 5 ปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานระหว่าง บริษัท G และ บริษัท N แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โดยกำหนดให้บริษัท G กับ 0 และ บริษัท N เท่ากับ 1 ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ มีค่า B เท่ากับ 0.628 ปัจจัยที่ 2 ด้านลักษณะงานที่มีอิสระในการทำงาน มีค่า B เท่ากับ -0.480 ปัจจัยที่ 3 ด้านนโยบาย มีค่า B เท่ากับ -1.575 ปัจจัยที่ 4 ด้านสวัสดิการ มีค่า B เท่ากับ -1.764 ปัจจัยที่ 5 ด้านภาวะผู้นำ มีค่า B เท่ากับ -1.029 ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านการติดต่อสื่อสารมีผลต่อระหว่าง บริษัท G และ บริษัท N ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การศึกษาเปรียบเทียบ, ช่องทีวีดิจิทัล, ปัจจัยที่มีต่อพนักงาน

Abstract

This research aims to study the effects of job characteristics, policies, colleagues, incentives, leadership, and communication on the employees in two digital TV channel companies, namely, G Company (private company) and N Company (public company). The research was conducted by analyzing the responses from the total number of 400 participants (200 participants from each company).

The researcher uses the questionnaire as an instrument for collecting the data. Additionally, the target group is from convenience sampling as well as the data is analyzed with descriptive statistics and inferential statistics by using the exploratory factor analysis: EFA to analyze the factors which are independent variables and using the binary logistic regression to test the research hypothesis.

The result found that the exploratory factors, which are the independent variables, can classify the group of factors affecting the employees in the TV digital channels of G and N companies into 7 factors including job-interest, job-autonomy, policy, colleague, incentive, leadership, and communication. For the binary logistic regression, it is found that 5 factors influencing the employees between G Company and N Company are different with the statistical significance at the 0.05 level (the G Company is determined to be 0 and N Company is determined to be 1). To state the 5 factors, the first factor, job-interest, contains 0.628 as a B value, the second factor, job-autonomy, contains -0.480 as a B value, the third factor, policy, contains -1.575 as a B value, the fourth factor, incentive, contains -1.764 as a B value, and the

last factor, leadership, contains -1.029 as a B value. Furthermore, the factors of colleague and communication which affect G Company and N Company are not different.

Keywords: *Comparative Study, TV Digital Channel, Factors Affecting Employees*

บทนำ

อุตสาหกรรมสื่อโทรทัศน์ไทยเป็นสิ่งที่น่าติดตามอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจาก “สื่อทีวี” เป็นช่องทางหลักในการทำหน้าที่เป็นสื่อกลางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และสาระความบันเทิงให้แก่ผู้ชมได้ทุกเพศทุกวัย (วนิดา จัตรสกุลไพรัช, 2557) นับตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นมา ธุรกิจสื่อทีวี ไทยได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการออกอากาศจากระบบ Analog ที่แต่เดิมเป็นการนำเอาสัญญาณภาพมาผสมกับสัญญาณวิทยุ โดยใช้สถานีโทรทัศน์ภาคพื้นดินเป็นตัวส่งสัญญาณ ซึ่งข้อเสียของสัญญาณ Analog คือ ภูสัญญาณรบกวนได้ง่าย อาจทำให้การรับภาพ เสียงไม่ชัด

ทีวีดิจิทัล (Digital TV) คือ ทีวีที่รองรับการออกอากาศในรูปแบบดิจิทัล ให้สัญญาณภาพและเสียงที่มีคุณภาพดีกว่าแบบ Analog และใช้คลื่นความถี่ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจะใช้สัญญาณดิจิทัลที่ถูกบีบอัดและเข้ารหัสที่มีค่าเป็น "0" กับ "1" เท่านั้น ซึ่งในหนึ่งช่วงคลื่นความถี่จะสามารถนำมาส่งได้หลายรายการโทรทัศน์ พร้อมสัญญาณภาพและเสียงที่มีความละเอียดคมชัดมากยิ่งขึ้น ต่อมาช่องทีวีต่างก็แข่งขันความนิยม แต่กลยุทธ์และรูปแบบนั้นอาจแตกต่างกันไปด้วยความจำกัดของรายได้ และการลงทุนที่มีขีดความจำกัดมากกว่าปกติ ภาพรวมของสื่อเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง และยังเปลี่ยนอยู่อย่างต่อเนื่องตามเทคโนโลยีและตามพฤติกรรมผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม สื่อช่องทางออนไลน์ได้รับความนิยมสูงในปัจจุบัน และได้กลายเป็นช่องทางหลัก จึงทำให้ช่องทีวีดิจิทัล ต่างประสบปัญหาภาวะขาดทุน และต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ เนื่องจากหลังจากเปิดบริการแล้วได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เมื่อมีมาตรการรับคืนคลื่นพร้อมจ่ายเงินชดเชย ก็มีช่องทีวีดิจิทัลทยอยส่งเอกสารขอคืนคลื่นกับสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) อย่างต่อเนื่อง

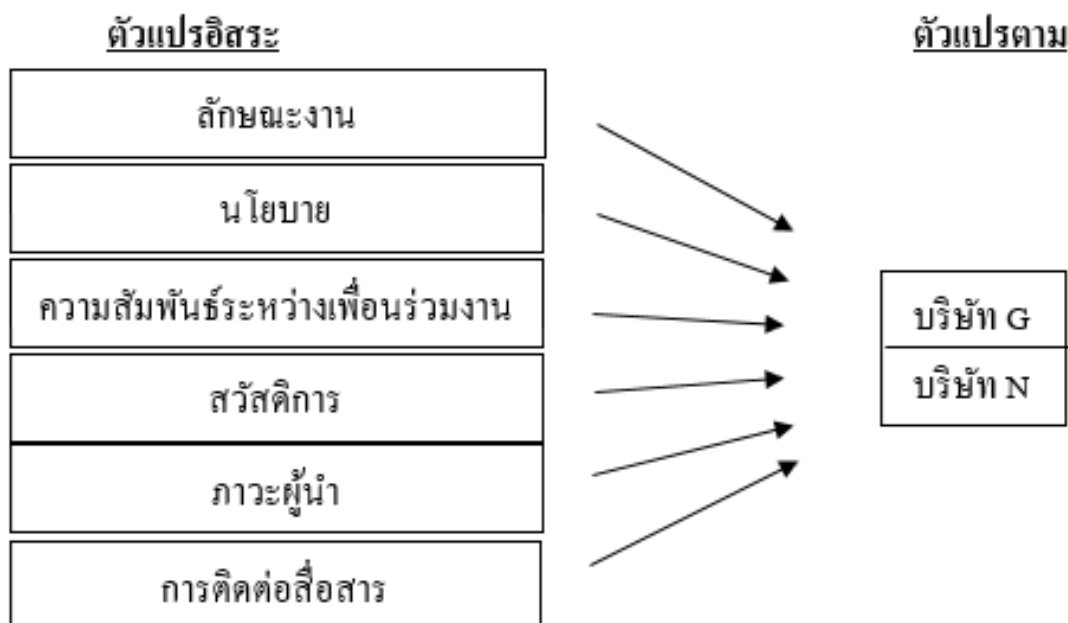
จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ทุกองค์กรกำลังเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรทั้งหลายจะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างไร (ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา, 2560) องค์กรที่ดีจะต้องมีพนักงานที่มีความพร้อมในการทำงาน ดังนั้น หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดี ก็จะสามารถส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจร่วมกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีต่อพนักงานในช่องทีวีดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน นโยบาย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ ภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร ที่มีความแตกต่างต่อพนักงานในช่องทีวีดิจิทัลระหว่างบริษัท G กับ บริษัท N
3. เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อเสนอแนะและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ประยุกต์มาจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1969) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในด้านความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลที่สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน ร่วมกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำ เชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจที่ดีและเหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานบริษัท G และบริษัท N

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน (Job) นโยบาย (Policy) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Colleague) สวัสดิการ (Incentive) ภาวะผู้นำ (Leadership) และการติดต่อสื่อสาร (Communication) ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ บริษัทที่วิดิจิตัล G และ N

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในช่องที่วิดิจิตัล 2 องค์กร ได้แก่องค์กร G เป็นช่องสถานีที่เป็นเอกชน จำนวน 245 คน และ N เป็นช่องสถานีที่เป็นรัฐบาล จำนวน 400 คน รวมทั้งสิ้น 645 คน โดยผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานในช่องที่วิดิจิตัลบริษัท G และบริษัท N นามสมมุติ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) และดำเนินการเก็บตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน โดยแบ่งเก็บบริษัทละ 200 คนเท่ากันเพื่อลดปัญหาเรื่องอคติในการวิจัยโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเชื่อมโยงจากแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีจำนวน 36 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 6 ด้าน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะคะแนนตามความคิดเห็นของตนเองมากที่สุดตั้งแต่ 1 ถึง 5 ซึ่ง 1 เป็นค่าระดับความด้วยเห็นน้อยที่สุด ไปถึง 5 ที่เป็นค่าระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (E.F.A.) ในการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อใช้เป็นตัวแปรอิสระ เพื่อใช้ในการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์แบบทวิ (Binary Logistic Regression)

เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ Exploratory Factor Analysis (EFA) ใช้เพื่อหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่เกิดจากหลายตัวแปรที่รวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้ ซึ่งความสัมพันธ์กันจะเป็นไปในทิศทางบวกหรือลบก็ได้

การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์เชิงสถิติที่มีตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ และมีตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์การถดถอยทวิใช้กับตัวแปรตามที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย (Dichotomous variable) มี 2 ค่า คือ มีค่าเป็น 0 กับ 1 เช่น กลุ่มที่มีเหตุการณ์กับกลุ่มที่ไม่มีเหตุการณ์

ผลการวิจัย

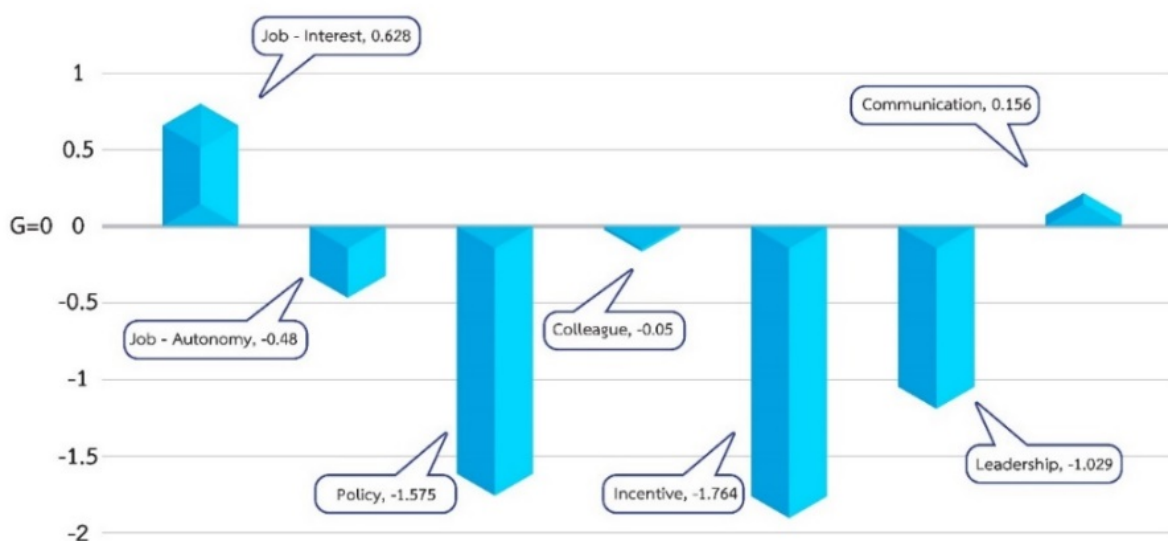
ผลการศึกษาด้านประชากรศาสตร์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.8 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 46.3 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 39.8 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 36.3 ด้านการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.8 ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด ร้อยละ 62 รองลงมาอยู่ในสถานภาพสมรส ร้อยละ 34.8 ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป ร้อยละ 64 และปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 36 และด้านตำแหน่งงานปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 95.8

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถจัดกลุ่มตัวแปรอิสระเป็น 7 ปัจจัยของพนักงานในช่องทางดิจิทัล ของบริษัท G และบริษัท N ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ (Job-Interest) 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิสระในการทำงาน (Job-Autonomy) 3) ปัจจัยด้านนโยบาย (Policy) 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน (Colleague) 5) ปัจจัยด้านสวัสดิการ (Incentive) 6) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และ 7) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication)

การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์แบบทวิ โดยการทดสอบสมมติฐาน H_0 พบว่า มีปัจจัยที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 5 ปัจจัย คือ 1) ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ (Job-Interest) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 และค่า B เท่ากับ .628 2) ด้านลักษณะงานที่มีอิสระในการทำงาน (Job-Autonomy) มีค่า Sig. ที่ 0.02 และค่า B เท่ากับ -0.480 3) ด้านนโยบาย (Policy) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 และค่า B เท่ากับ -1.575 4) ด้านสวัสดิการ (Incentive) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 และค่า B เท่ากับ -1.764 5) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 และค่า B เท่ากับ -1.029 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านระหว่าง บริษัท G และบริษัท N แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์แบบทวิ

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp (B)
<i>Step1^a</i>	Job – Interest	.628	.158	15.801	1	.000*	1.874
	Job – Autonomy	-.480	.158	9.285	1	.002*	.619
	Policy	-1.575	.203	60.160	1	.000*	.207
	Colleague	-.050	.148	.113	1	.737	.952
	Incentive	-1.764	.227	60.284	1	.000*	.171
	Leadership	-1.029	.180	32.753	1	.000*	.357
	Communication	.156	.142	1.208	1	.272	1.168
	Constant	.353	.159	4.952	1	.026*	1.424



ภาพที่ 2 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์แบบทวิ

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจของพนักงานในช่องทีวีดิจิทัลระหว่างบริษัท N และ G แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ เนื่องจากลักษณะงานที่น่าสนใจของบริษัท G ที่เป็นเอกชน เน้นด้านความบันเทิงและสื่อเกี่ยวกับกระแสสังคม ในขณะที่บริษัท N เป็นองค์กรรัฐบาล เน้นทำสื่อเพื่อพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ส่งผลให้พนักงานของบริษัท N รู้สึกถึงการมีเกียรติ และมีความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับการวิจัย

ของ สาธิต ปานอ่อน ปภาวดี มนต์วีรัต และ จีระ ประทีป (2556) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นเพราะงานมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมาก ทำให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในและเป็นที่ยอมรับของสังคม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลในการทำงานระหว่างบริษัท N และ G แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลในการทำงานของบริษัท N น้อยกว่าของบริษัท G ที่ค่า B ของบริษัท N เท่ากับ -0.480 เมื่อบริษัท G เท่ากับ 0 เนื่องจากบริษัท N เป็นองค์กรของรัฐบาล จึงมีอิสระหรืออำนาจในการตัดสินใจในงานน้อยกว่าองค์กรเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา สุขสมัย และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ที่พบว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยด้านนโยบายของงานของพนักงานในช่องที่วัดจิตระหว่างบริษัท N และ G แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ โดยปัจจัยด้านนโยบายของบริษัท N น้อยกว่าของบริษัท G ที่ค่า B ของบริษัท N เท่ากับ -1.757 เมื่อบริษัท G เท่ากับ 0 เนื่องจากบริษัท N เป็นองค์กรรัฐบาล มีนโยบายหลักมาจากส่วนกลาง หากมีการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนอาจจะส่งผลให้พนักงานเกิดความสับสนในการปฏิบัติงานตามนโยบายได้ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนฉัตร ปราบหงษ์ (2562) ที่พบว่า โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่และโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้การสั่งงานเป็นไปตามโครงสร้างไม่สับสนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในช่องที่วัดจิตระหว่างบริษัท N และ G ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานของบริษัท N ไม่แตกต่างจากบริษัท G ที่ค่า B ของบริษัท N เท่ากับ -0.050 เมื่อบริษัท G เท่ากับ 0 เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับช่องที่วัดจิตจะมีลักษณะการทำงานเป็นทีมเหมือนกัน มิเช่นนั้นจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเขมิกา กิตติพงศ์ (2558) ที่พบว่า บริษัทมีลักษณะการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกันในแต่ละส่วนงาน ซึ่งแต่ละฝ่ายจำเป็นต้องปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม ทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ปัจจัยด้านสวัสดิการของพนักงานในช่องที่วัดจิตระหว่างบริษัท N และ G แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยด้านสวัสดิการของบริษัท N น้อยกว่าของบริษัท G ที่ค่า B ของบริษัท N เท่ากับ -1.764 เมื่อบริษัท G เท่ากับ 0 เนื่องจากบริษัท G เป็นองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และทันสมัย จึงมีสวัสดิการหลากหลายกว่าบริษัท N ที่เป็นองค์กรของรัฐบาล จึงทำให้พนักงานของบริษัท G มีผลในการปฏิบัติงานมากกว่าบริษัท N

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของพนักงานในช่องที่วัดจิตระหว่างบริษัท N และ G แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของบริษัท N น้อยกว่าของบริษัท G ที่ค่า B ของบริษัท N เท่ากับ

-1.029 เมื่อบริษัท G เท่ากับ 0 บริษัท G มีการกระจายอำนาจลงมาในแต่ละหน่วยงานหรือแผนก จึงส่งผลให้พนักงานบริษัท G มีผลในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒลักษณ์ มณีพรรณ และบังอร ศรีพานิชกุลชัย (2555) ที่พบว่า คุณลักษณะของความเป็นผู้นำของตนเอง คือ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน ซึ่งแจ้งการทำงานที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของพนักงานในช่องที่วัดจิตระหว่างบริษัท N และ G ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ โดยปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของบริษัท N ไม่ต่างจากบริษัท G ที่ค่า B ของบริษัท N เท่ากับ 0.165 เมื่อบริษัท G เท่ากับ 0 เนื่องจากลักษณะงานของบริษัทที่วัดจิตจะเน้นการสื่อสารแบบทีมและมีความชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานให้ราบรื่น สอดคล้องกับศุภชัย เหมือนโพธิ์ นนทวัฒน์ สุขผล และ ณัฐพร วิรุฬห์การุญ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงาน มีการสื่อสารภายในองค์กรดีชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกันและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อจำกัดในการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามโดยใช้วิธีแบบสะดวกในการเก็บแบบสอบถาม ดังนั้น ผลของงานวิจัย อาจจะมีข้อจำกัดซึ่งเป็นไปตามข้อจำกัดของการเก็บกลุ่มตัวอย่างแบบ Non-Probability

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ควรมีพัฒนารูปแบบรายการให้มีความหลากหลาย และสร้างคุณประโยชน์ให้แก่สังคมและส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น
2. ด้านลักษณะงานที่มีอิสระในการทำงาน องค์กรเอกชนมีอิสระสูงกว่า จึงเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่จุดประกายขึ้นจากองค์กรเอกชน
3. ด้านนโยบาย แต่ละองค์กรควรมีนโยบายหลักที่เป็นแกนกลางขององค์กรที่พร้อมจะปรับให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรของรัฐบาลและเอกชนมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ
5. ด้านสวัสดิการ องค์กรรัฐบาลนั้นมีสวัสดิการน้อยกว่าองค์กรเอกชน ในส่วนองค์กรเอกชนที่มีสวัสดิการที่ดีอยู่แล้วนั้น ถือเป็นจุดเด่นที่ควรรักษาและคงมาตรฐานนี้ไว้
6. ด้านภาวะผู้นำ หากมีโอกาสในการเพิ่มความใกล้ชิดกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงานในองค์กร ก็จะส่งผลที่ดีขึ้นในการรับรู้ภาวะระหว่างผู้นำและพนักงานในองค์กรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

7. ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า องค์กรที่เป็นบริษัทที่วิถีจิตล้นจำเป็นจะต้องมีการสื่อสารที่รวดเร็ว ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรรัฐบาลหรือเอกชนก็ตาม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่แตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ได้กว้างขวางมากขึ้น
2. อาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำข้อมูลเชิงลึกที่วิเคราะห์ไปประยุกต์ใช้และพัฒนาให้สอดคล้องในการปฏิบัติงาน
3. ในการศึกษาร้อยต่อไป อาจจะมีการศึกษาในด้านอื่น เช่น วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์กรในรูปแบบใหม่ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กนิษฐา สุขสมัย และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 7(2), 9-25.
- กาญจนา ชุมสงค์ และชุตติกร ปรงเกียรติ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสื่อสารภายในองค์การภาครัฐในจังหวัดสุรินทร์. บทความในเอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ. 2562, วิทยาลัยนครราชสีมา.
- เขมิกา กิตติพงศ์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด สำนักงานใหญ่อาคารสุขุมวิท. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 2(2), 51-62.
- จิราภาดี ไสภณ. (2557). การบริหารจัดการทุนมนุษย์ในองค์การด้านโทรคมนาคม: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิสาหกิจภาครัฐและธุรกิจภาคเอกชน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 5(1), 95-107.
- เจษฎา นกน้อย. (2559). *การสื่อสารภายในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลดรินทร์ ธนะศักดิ์เจริญ และ บัณฑิตา อินสมบัติ. (2558). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 5(9), 135-152.

- ชาญชัย อาจีนสมาจาร. (2558). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สกายบุ๊กส์.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- นาถรัตดา หาญชัย จิตติ กิตติเลิศไพศาล และชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร*. บทความในเอกสารประกอบการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU's 80th Anniversary”, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- พนัชกร สิมะขจรบุญ. (2554). การศึกษาคำตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจโรงแรมประเภทแฟรนไชส์ กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal SU กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 526-540.
- พัฒนจักร ปราบหงษ์. (2562). แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกขประเภทสามัญศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนปรีชาโชติจังหวัดนครสวรรค์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 14(2), 1-12.
- พุดลักษณะณ์ มณีพรรณ และ บังอร ศรีพานิชกุลชัย. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ฟาร์มสุกร จำกัด (นามสมมุติ) จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(2), 69-86.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2560). *การจัดการเชิงกลยุทธ์เทคโนโลยีและนวัตกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรดนัย ไต้โสมง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 8(1), 15-35.
- มนัญชยา ยอแซฟ และ พิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2561). ปัจจัยและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 21, 194-205.
- วนิดา ฉัตรสกุลไพรัช. (2557). ผลการชมลเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับการซึ่มซึบค่านิยมและการเลียนแบบวัฒนธรรมเกาหลี. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 6(1), 175-185.

- ศุภชัย เหมือนโพธิ์ นนทวัฒน์ สุขผล และณัฐพร วิรุฬห์การุญ. (2561). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีสึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 4(2), 104-120.
- สาธิต ปานอ่อน ปภาวดี มนต์รีวัต และจีระ ประทีป. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 11(1), 95-106.
- Herzberg, F. (1969). *Work and the Nature of Man* (3rd Printing ed.). New York: Thomas Y. Crowell Co.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.