

บทที่ 6

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540

มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ

1. เพื่อศึกษาลักษณะหรือรูปแบบขององค์กรหนังสือพิมพ์ โครงสร้างการบริหารงานบุคคล และเปรียบเทียบความแตกต่างของนโยบายการบริหารงานบุคคลแต่ละองค์กรหนังสือพิมพ์
2. เพื่อสำรวจทัศนคติของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละองค์กรหนังสือพิมพ์ ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และกลุ่มตัวอย่างได้จากพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คัดเลือกจากองค์กรหนังสือพิมพ์ที่มีความแตกต่างกันในรูปแบบหรือลักษณะการดำเนินการจำนวน 7 องค์กร ได้แก่

1. องค์กรหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน
2. องค์กรหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์
3. องค์กรหนังสือพิมพ์คู่แข่งรายวัน
4. องค์กรหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ
5. องค์กรหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ
6. องค์กรหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ
7. องค์กรหนังสือพิมพ์เดลินิวส์

จากการศึกษาวิจัยนี้ ได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มระดับผู้บริหาร โดยการสุ่มตัวอย่างเลือกศึกษาผู้บริหารงานบุคคล และบรรณาธิการบริหาร ทั้ง 7 องค์กรหนังสือพิมพ์ รวมองค์กรละ 2 คน รวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 14 คน เพื่อนำข้อมูลมาศึกษารูปแบบหรือลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารงาน และนโยบายการบริหารงานบุคคล

2. กลุ่มระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยพนักงานทั้งในสายการผลิต และพนักงานสายงานสนับสนุน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรหนังสือพิมพ์ละ 50 คน รวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 310 ชุด เมื่อนำวิเคราะห์ข้อมูลคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC+ โดยค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย นำมาใช้ในการอธิบายเชิงพรรณนา ข้อมูลด้านประชากร ตลอดจนข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ส่วนการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (Analysis of Variance) T-test และ ANOVA ในการวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย

ประเด็นที่ 1 ผลการวิจัยนโยบายการบริหารและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรหนังสือพิมพ์

ประเด็นที่ 2 ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540

ประเด็นที่ 1 ผลการวิจัยนโยบายการบริหารและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรหนังสือพิมพ์

ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยนโยบายการบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 1 สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบหรือลักษณะขององค์กรหนังสือพิมพ์ (บริษัทมหาชนจำกัด, บริษัทจำกัด, กิจการครอบครัว) มีนโยบายการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยนโยบายการบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์ทั้ง 7 องค์กรหนังสือพิมพ์ ประกอบด้วย องค์กรหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน องค์กรหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ องค์กรหนังสือพิมพ์คู่แข่งรายวัน องค์กรหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ องค์กรหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ องค์กรหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ และองค์กรหนังสือพิมพ์เดลินิวส์

จากการศึกษาวิจัยนโยบายการบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์ ทั้ง 7 องค์กร สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

2.1 องค์กรหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน

นโยบายการบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน เป็นการบริหารงานในรูปแบบของบริษัทมหาชนจำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการประเภทหนังสือพิมพ์ และสิ่งพิมพ์ มีผลิตภัณฑ์หลัก คือ หนังสือพิมพ์รายวัน หนังสือพิมพ์ราย 3 วัน หนังสือพิมพ์รายสัปดาห์ นิตยสาร และหนังสือเฉพาะกิจประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

โครงสร้างของบริษัทประกอบด้วยบริษัทย่อยอีก 2 บริษัท คือ บริษัท ข่าวสด จำกัด และบริษัท งานดี จำกัด ซึ่งจากการศึกษาพบว่าเป็นโครงสร้างการบริหารงานแบบผสม ตามทฤษฎีองค์กรในยุคคลาสสิก และทฤษฎีองค์กรยุคใหม่ กล่าวคือ การบริหารงานของบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีลักษณะขององค์กรแบบ Bureacracy จากการศึกษาของ MAX WEBER พบว่า ลักษณะของการบริหารองค์กรแบบ Bureacracy จะประกอบด้วย หลักการดังต่อไปนี้

- การแบ่งงานเฉพาะด้าน
- การจัดสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น
- มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการ
- มีความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นส่วนตัว

ส่วนการบริหารของ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ในรูปของทฤษฎีองค์กรยุคใหม่ ได้แก่ การบริหารที่มีลักษณะความคล่องตัวในการประสานงานภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ THOMAS PETERS และ WATMAN ซึ่งพบว่า องค์กรตามทฤษฎียุคใหม่ จะมีแบบแผนของการปฏิสัมพันธ์ และการประสานงาน ซึ่งเชื่อมองค์ประกอบของเทคโนโลยีงาน และมนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

2.2 องค์กรหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์

นโยบายการบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์ บางกอกโพสต์ เป็นการบริหารงานในรูปของบริษัท มหาชน จำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการประเภทสิ่งพิมพ์ และรับจ้างพิมพ์ โครงสร้างบริษัท ประกอบด้วยกลุ่มบริษัทย่อย 3 บริษัท ได้แก่ บริษัท โพสต์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน) บริษัท ฮาเซท ฟิลิป ปาเคิโพสต์ จำกัด และบริษัท บางกอกโพสต์ แอนด์ มาร์ติน คลินซ์ แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด มีผลิตภัณฑ์หลัก ได้แก่ หนังสือพิมพ์ Bangkok Post Bangkok Post

Weekly Review และ Bangkok Post Student Weekly นิตยสาร RBSC Golf News Motorcar & Boating Signature Thailand Traveller และยังมีรับจ้างงานพิมพ์ทั่วไป เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เป็นโครงสร้างการบริหารงานแบบทฤษฎียุคคลาสสิก และทฤษฎีองค์ยุคใหม่ ซึ่งเป็นโครงสร้างการบริหารงานแบบผสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ MAX WEBER ในเรื่อง Bureacracy และการศึกษาของ THOMAS PETERS และ WATMAN ในเรื่องของทฤษฎีองค์ยุคใหม่ กล่าวคือ การบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ นั้นประกอบด้วยโครงสร้างการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

- การแบ่งงานเฉพาะด้าน
- การจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น
- มีกฎระเบียบที่เป็นทางการ
- มีความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นส่วนตัว
- มีแบบแผนการปฏิสัมพันธ์ และการประสานงานที่เชื่อมโยง กับเทคโนโลยี
- มีการแบ่งแยกองค์กรออกเป็นหน่วยย่อย ๆ เป็นต้น

2.3 องค์กรหนังสือพิมพ์คู่แข่งรายวัน

นโยบายการบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์คู่แข่งรายวัน เป็นการบริหารงานในรูปของบริษัทมหาชนจำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการประเภทการพิมพ์ และสิ่งพิมพ์ และรับจ้างรวบรวมและสรุปข้อมูลทางด้านธุรกิจโฆษณาของสินค้าและบริการต่าง ๆ มีผลิตภัณฑ์หลักแยกตามโครงสร้างธุรกิจ คือ ธุรกิจสื่อสารมวลชน ธุรกิจสื่อการศึกษา ธุรกิจการพิมพ์ ธุรกิจข่าวสารข้อมูล และธุรกิจอื่น ๆ

จากการศึกษาพบว่า โครงสร้างการบริหารงานของบริษัทคู่แข่งจำกัด (มหาชน) มีลักษณะสอดคล้องกับทฤษฎีองค์กรเชิงระบบ ทฤษฎีโครงสร้างองค์กรแบบ MATRIX และทฤษฎีองค์กรเชิงแปรตามสถานการณ์ กล่าวคือ องค์กรหนังสือพิมพ์คู่แข่ง มีการแบ่งแยกองค์กรเป็นหน่วยย่อย ๆ หลาย ๆ หน่วย และมีความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยย่อย

และจากการศึกษาของ ROBERT DUNCAN (1979) เห็นว่าองค์กรต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ คือองค์กรจะต้องเลือกแบบโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมสภาพการณ์และสภาพแวดล้อม

โครงสร้างองค์กรแบบ MATRIX ที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารของบริษัทคู่แข่ง จำกัด (มหาชน) คือ การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ซ้อนโครงการอยู่ในบริษัทแม่ คือ คู่แข่ง

จะมีการบริหารงาน 4 โครงการอยู่ในบริษัทเดียวกัน คือจะมีการบริหารงาน 4 โครงการในธุรกิจ 4 ประเภท คือ ธุรกิจสื่อสารมวลชน ธุรกิจสื่อการศึกษา ธุรกิจการพิมพ์ และธุรกิจข่าวสารข้อมูล

2.4 องค์การหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ

การบริหารงานขององค์การหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ เป็นการบริหารงานในรูปแบบของบริษัทยักษ์ใหญ่ จำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการประเภทผู้เสนอข่าวสารข้อมูลผ่านสื่อต่าง ๆ ครบวงจร ได้แก่ พิมพ์หนังสือพิมพ์ พิมพ์และจำหน่ายสิ่งพิมพ์ จัดรายการทางสื่อวิทยุ และโทรทัศน์ เป็นต้น

โครงสร้างบริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยบริษัทย่อย 5 บริษัท ได้แก่ บริษัท ที.เอ็น.จี พลัสลิซซิ่ง จำกัด บริษัท เนชั่น เทเลวิชั่น จำกัด บริษัท เนชั่น เรดิโอ เน็ทเวอร์ค จำกัด บริษัท เนชั่น อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด และ บริษัท เนชั่น อินฟอร์เนชั่น เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เป็นโครงสร้างการบริหารงานแบบผสม คือระหว่าง ทฤษฎีองค์กรยุคคลาสสิก และทฤษฎีองค์กรยุคใหม่ คือมีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ หรือ กระบวนการจัดการ และระบบราชการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ MAX WEBER คือ ประกอบด้วย

- การแบ่งงานเฉพาะด้าน
- การจัดสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น
- มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการ
- มีความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นส่วนตัว

และสอดคล้องกับผลการศึกษาตามทัศนะของ FRED LUTHANS (1985) คือ องค์กรมีการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ

1. ทฤษฎีองค์กรเชิงระบบ คือ มีการแบ่งหน่วยงานออกเป็นหน่วยย่อย ๆ หลาย ๆ หน่วย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยย่อยเหล่านี้ที่มีต่อกัน

2. ทฤษฎีกระบวนการข่าวสาร คือ องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีโครงสร้างที่มีความสามารถในการเสาะแสวงหาข้อมูล ได้เพียงพอกับความต้องการในการทำงาน เพื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

3. ทฤษฎีแปรตามสถานการณ์ คือ องค์กรจะต้องเลือกแบบโครงสร้างที่เหมาะสม และสามารถเปลี่ยนแปลงระหว่างแบบต่าง ๆ ได้

2.5 องค์กรหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ

การบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ เป็นการบริหารงานในรูปของบริษัทจำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการประเภทการพิมพ์ การจัดจำหน่ายสิ่งพิมพ์ ธุรกิจบริการด้านข้อมูล และสื่อการโฆษณาต่าง ๆ ผลิตภัณฑ์หลัก ได้แก่หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ราย 3 วัน หนังสือพิมพ์อาทิตย์วิเคราะห์ นิตยสารสัปดาห์วิจารณ์ และสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ในเครือ เป็นต้น

โครงสร้างการบริหารของบริษัท ฐานเศรษฐกิจ จำกัด ประกอบด้วย 6 บริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท ฐานรวมห่อ จำกัด บริษัท ฐานการตลาด จำกัด บริษัท เอ็กเชคคิวทีฟ มีเดีย จำกัด บริษัท มีเดียดาด้าริสอร์ซ จำกัด บริษัท เอส.เอส.โพรเฟชันแนล'88 จำกัด และ บริษัท ฐานการพิมพ์ จำกัด ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เป็นโครงสร้างการบริหารงานแบบผสม คือ ผสมระหว่างทฤษฎีองค์กรแบบยุคใหม่ และทฤษฎีโครงสร้างองค์กรแบบ MATRIX กล่าวคือ องค์กรมีลักษณะเป็นแบบแผนของการปฏิสัมพันธ์และการประสานงานที่เชื่อมองค์ประกอบของเทคโนโลยีงาน และมนุษย์เข้าด้วยกัน และองค์กรฐานเศรษฐกิจมีบริษัทย่อย 6 บริษัททำให้มีการจัดการแบบโครงสร้างซ้อนโครงการ ทำให้บุคคลที่อยู่รวมในโครงการมีบริษัทแม่เป็นหัวหน้าใหญ่ และมีผู้บังคับบัญชาอีก 1 คน ที่ทำหน้าที่หัวหน้าโดยตรงของแต่ละบริษัท จึงทำให้มีโครงสร้างองค์กรแบบ MATRIX

2.6 องค์กรหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ

การบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ เป็นโครงสร้างการบริหารงานในรูปของบริษัทจำกัด (กิจการครอบครัว) เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการประเภทการพิมพ์และหนังสือพิมพ์ ผลิตภัณฑ์หลักได้แก่ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ

โครงสร้างบริษัท วัชรพล จำกัด ประกอบด้วย ผู้ถือหุ้นที่เป็นเครือญาติ โครงสร้างบริษัทเป็นโครงสร้างองค์กรแบบคลาสสิก หรือระบบกระบวนการจัดการแบบระบบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ MAX WEBER คือองค์กรไทยรัฐ มีลักษณะการบริหารงานดังนี้

- การแบ่งงานเฉพาะด้าน
- การจัดสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (โดยยึดหลักระบบอาวุโส)
- มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการ
- มีความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นส่วนตัว

2.7 องค์กรหนังสือพิมพ์เดลินิวส์

การบริหารงานองค์กรหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ เป็นการบริหารงานในรูปแบบของบริษัทจำกัด ในรูปของกิจการครอบครัว เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการประเภทการพิมพ์ สิ่งพิมพ์ และการรายงานข้อมูลข่าวสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีผลิตภัณฑ์หลักประกอบด้วย หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ วิทยุเดลินิวส์ฮอตไลน์ และการส่งข่าวผ่านทาง PACK LINK และ BISNEWS

โครงสร้างบริษัท สี่พระยาการพิมพ์ จำกัด ประกอบด้วยผู้ถือหุ้นที่เป็นเครือญาติ คณะผู้บริหารก็เป็นระบบเครือญาติ ดังนั้นโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท จึงมีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานแบบคลาสสิก หรือกระบวนการจัดการแบบระบบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ MAX WEBER คือองค์กรหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ มีลักษณะการบริหารงานดังนี้

- การแบ่งงานเฉพาะด้าน
- การจัดสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (โดยยึดหลักความเป็นพี่เป็นน้อง)
- มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการ
- มีความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นส่วนตัว

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์กรณีศึกษากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรหนังสือพิมพ์ ซึ่งใช้เป็นกลวิธีในการสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรหนังสือพิมพ์ทั้ง 7 แห่ง สรุปได้ดังต่อไปนี้

3.1 องค์กรหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ของ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ผลการสัมภาษณ์ ทำให้ทราบถึงนโยบายของบริษัทว่า

- วัฒนธรรมขององค์กรหนังสือพิมพ์ในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความเป็นพี่เป็นน้องสูง จนผู้บริหารเป็นห่วงว่าขวัญและกำลังใจของพนักงานที่นี่จะสูงเกินไป
- นโยบายของบริษัท เน้นนโยบายประหยัดและบริษัทจะดำเนินการทุกรูปแบบ เพื่อให้บริษัทอยู่รอดได้ และวิธีสุดท้ายก็คือ นโยบายการ LAY OFF คนเป็นเรื่องสุดท้ายที่จะทำถ้ากิจการแย่งจริง ๆ
- ให้โอกาสทางการศึกษาแก่พนักงานในองค์กร เน้นการสร้างปัญญาให้คนในองค์กร เพราะเป็นองค์กรที่ผลิตหนังสือพิมพ์ในเชิงคุณภาพ จึงมีการลงทุนที่ให้ประโยชน์เพิ่มพูนคุณภาพของบุคลากรในด้านการศึกษา

- การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง บริษัทพิจารณาความสามารถเป็นหลักมากกว่า ความอาวุโส

- มีวิธีการจูงใจทางด้านจิตใจ โดยการให้รางวัล ให้โล่ห์ ในความขยันขันแข็งในการทำงานสำหรับพนักงานสายการผลิต ส่วนพนักงานขายหรือฝ่ายโฆษณา มีวิธีการจูงใจคือ ให้รางวัลเพิ่มค่า (COMMISSION) และพาไปเที่ยวเมื่อยอดเข้าเป้า ส่วนฝ่ายบรรณาธิการ ใครขยันมีผลงานดีเด่นก็ให้ไปต่างประเทศ

- ผลตอบแทนที่ให้กับพนักงานอยู่ในเกณฑ์ดี มีสวัสดิการทั่วไป เหมือนกับองค์กรหนังสือพิมพ์ คือมีโบนัส มีเงินประกันชีวิต มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.2 องค์กรหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารทำให้ทราบนโยบายของบริษัทว่า

- นโยบายเน้นในเรื่องการศึกษา มีการจ้างวิทยากรภายนอกมาอบรมพนักงาน ในบริษัท

- มีสวัสดิการที่ดี โดยเฉพาะคนที่เกษียณอายุการทำงาน ทางบริษัทยังให้ค่ารักษาพยาบาลต่อเนื่องถึง 10 ปี

- ผลตอบแทนที่ให้กับพนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างสูง มีค่าล่วงเวลาการทำงาน ในระดับพนักงานทั่วไป มีโบนัสสูงสุด 3 เดือนครึ่งในภาวะการดำเนินกิจการปกติ

- มี FITNESS CLUB ให้พนักงานออกกำลังกายตามเสียงเรียกร้องของพนักงาน

3.3 องค์กรหนังสือพิมพ์คู่แข่งรายวัน

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรหนังสือพิมพ์คู่แข่ง ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ทำให้ทราบถึงนโยบายของบริษัทว่า

- นโยบายสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับระดับพนักงาน พนักงานสามารถรู้นโยบายที่ระดับบริหารถ่ายทอดมาให้ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่เข้าใจนโยบายของบริษัท

- การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่พนักงานให้เป็นกรณี โบนัสได้น้อยเพราะลดต้นทุน

- สวัสดิการยังต้องปรับปรุง ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินออมทรัพย์ไม่มี

- รายได้อยู่ในเกณฑ์พอใช้เมื่อเทียบกับองค์กรหนังสือพิมพ์ทั่วไป ไม่มีค่าล่วงเวลาการทำงาน

- ใช้นโยบายปรับโครงสร้างเพื่อลดต้นทุน ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานบางคนไม่ดีเท่าที่ควร

3.4 องค์กรหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารทำให้ทราบถึงนโยบายของบริษัทว่า

- นโยบายที่สนับสนุนพนักงานในบริษัทก่อน ไม่จำเป็นไม่ใช้มืออาชีพจากที่อื่น
- นโยบายผู้บริหารใช้หลักเป็นผู้ให้ ไม่แบ่งชนชั้น บริหารแบบเป็นกันเองในลักษณะเป็นพี่เป็นน้อง
- นโยบายรักษาคนดี คนไม่ดีไม่เลี้ยงไว้ในบริษัท
- การสร้างแรงจูงใจทางจิตใจ มีการสร้างกิจกรรมจัดสัมมนาสร้างความคุ้นเคยโดยมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
- มีการให้รางวัลประจำปีแก่พนักงานดีเด่น นักข่าวดีเด่น
- มีสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน การสหกรณ์ออมทรัพย์ มีสวัสดิการเงินกู้ซื้อบ้าน มี PROVIDENT FUND มีเงินประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ มีการประกันสุขภาพ
- รายได้อยู่ในระดับสูง
- ไม่มีนโยบายการเอาคนออกถ้าไม่ปฏิบัติงานผิดพลาดอย่างร้ายแรง
- มีการ PROMOTE ทางด้านการศึกษา ส่งพนักงานไปเรียนตาม COURSE ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3.5 องค์กรหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรหนังสือพิมพ์ในเครือบริษัทเดอะเนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารทำให้เราทราบนโยบายของบริษัทว่า

- นโยบายที่บริษัทใช้ ไม่มีระบบศักดิ์ดินาอยู่กันเหมือนพี่เหมือนน้อง ไม่มีช่องว่างระหว่าง ผู้บริหารกับพนักงาน
- นโยบายให้ผลตอบแทนในเรื่องรายได้หรือตัวเงินเดือนตามมาตรฐาน
- เน้นในเรื่องการให้การศึกษา พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ
- ผลตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

3.6 องค์กรหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารทำให้ทราบนโยบายของบริษัทว่า

- นโยบายการปกครองของบริษัทมีการปกครองพนักงานในรูปแบบของครอบครัว ปกครองแบบพี่น้องๆ
- มีการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชา ยึดหลักของความอาวุโสเป็นสำคัญ
- นโยบายการให้ผลตอบแทนยึดหลักตามวุฒิการศึกษา และค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด
- นโยบายการจัดการด้านสวัสดิการไทยรัฐมีการให้ผลตอบแทนในรูปของโบนัส ในภาวะปกติ จะจ่ายโบนัส 6 เดือน มีการให้รางวัลในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เช่น ช่างภาพดีเด่น นักข่าวดีเด่น มีสวัสดิการรถรับส่งพนักงาน มีเงินกองทุนเงินสะสม มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและครอบครัว
- นโยบายการ PROMOTE มีการส่งเสริมให้คนดีมีความรู้ความสามารถ โดยการส่งไปอบรม หรือดูงานยังต่างประเทศ

3.7 องค์กรหนังสือพิมพ์เดลินิวส์

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารทำให้ทราบนโยบายของบริษัทว่า

- นโยบายของเดลินิวส์สร้างคนขึ้นมามากกว่า คือพิจารณาคุณภาพและความอาวุโส
- ใช้นโยบายเราอยู่เขาอยู่ในการบริหาร คือ ถ้าบริษัทอยู่รอดพนักงานก็อยู่รอดเช่นกัน คนกับองค์กรจึงสัมพันธ์กันในแง่ส่งเสริมเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
- มีการจูงใจให้รางวัลพนักงานในรูปตัวเงิน หรือสร้อยทอง
- ผลตอบแทนและรายได้ค่อนข้างปานกลาง
- สวัสดิการยังไม่ดีพอ ยังต้องปรับปรุง
- นโยบายเป็นแบบครอบครัวพ่อปกครองลูก

ประเด็นที่ 2 ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540

จากศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่อนข้างต่ำ) โดยที่พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดได้แก่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กร ประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงสุดได้แก่ เรื่องความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในองค์กรหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าคุณมีความเหมาะสมกับงาน รองลงมาคือ ความพึงพอใจในเรื่องของความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เป็นการแสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ความสามัคคีเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ และความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจรองลงมาตามลำดับ

ส่วนการศึกษาความแตกต่างในด้านรูปแบบหรือลักษณะโครงสร้างองค์กรหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน พบว่า ระดับของความพึงพอใจของแต่ละองค์กรหนังสือพิมพ์มีความแตกต่างกัน โดยที่ ในด้านสวัสดิการในรูปของตัวเงิน องค์กรหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานแบบกิจการครอบครัว มีความพึงพอใจสูงสุด ในระดับ 2.64 และองค์กรหนังสือพิมพ์คู่แข่งรายวัน ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานแบบบริษัทมหาชนจำกัด มีความพึงพอใจต่ำที่สุด ในระดับ 2.08

ในด้านสวัสดิการในรูปที่ไม่ใช่ตัวเงิน องค์กรหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานแบบบริษัทมหาชนจำกัด มีความพึงพอใจสูงสุดในระดับ 2.74 และองค์กรหนังสือพิมพ์คู่แข่งรายวัน ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานแบบบริษัทมหาชนจำกัด มีความพึงพอใจต่ำที่สุด ในระดับ 2.23

ในด้านสวัสดิการเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์กรหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานแบบบริษัทมหาชนจำกัด มีความพึงพอใจสูงสุดในระดับ 3.27 และ องค์กรหนังสือพิมพ์ ไทยรัฐ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานแบบกิจการครอบครัว มีความพึงพอใจต่ำที่สุด ในระดับ 2.52

ในด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กร องค์กรหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานแบบบริษัทมหาชนจำกัด มีความพึงพอใจสูงสุด ในระดับ 3.25 และองค์กรหนังสือพิมพ์ ไทยรัฐ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานแบบกิจการครอบครัว มีความพึงพอใจต่ำที่สุด ในระดับ 2.91

อีกประการหนึ่งพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ มีความพึงพอใจต่ำ (ไม่พึงพอใจในระดับสูง) จากการสำรวจได้แก่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ประเด็นที่มีความพึงพอใจต่ำสุดได้แก่ เรื่องความพึงพอใจเกี่ยวกับอัตราค่าล่วงเวลา และปริมาณเงินบำนาญบำนาญ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์พยายามปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กรในขณะเดียวกันก็ต้องการผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงินที่เหมาะสมด้วย ซึ่งปัจจุบันนโยบายการบริหารงานเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปแบบของตัวเงินขององค์กรหนังสือพิมพ์ไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ส่วนลำดับรองลงมาคือประเด็นความพึงพอใจในเรื่องของอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และปริมาณเงินโบนัสหรือค่าตอบแทนเป็นงวด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ ประกอบด้วย เพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท อยู่ในตำแหน่งผู้สื่อข่าว และพนักงานแผนกจัดพิมพ์ เป็นส่วนใหญ่ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรหนังสือพิมพ์อยู่ระหว่าง 1-5 ปี ซึ่งเป็นพนักงานในกลุ่มระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ระดับของทัศนคติเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ มีความแตกต่างกันตามลักษณะของประชากร

สมมติฐานที่ 2 ระดับของทัศนคติเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ สัมพันธ์กับรูปแบบหรือลักษณะขององค์กรหนังสือพิมพ์

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ อยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 4 ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์สูง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานพอสรุปได้ดังนี้

3.1 ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 (สมมติฐานที่ 1)

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 (ปฏิเสธสมมติฐาน)

3.2 ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปตัวเงิน (สมมติฐานที่ 1)

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปตัวเงิน นอกจากนั้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปตัวเงิน (ปฏิเสธสมมติฐาน)

3.3 ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปที่ไม่ใช่ตัวเงิน (สมมติฐานที่ 1)

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปที่ไม่ใช่ตัวเงิน นอกจากนั้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปที่ไม่ใช่ตัวเงิน (ปฏิเสธสมมติฐาน)

3.4 ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 (สมมติฐานที่ 1)

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากร ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ นอกจากนี้ เพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ (ปฏิเสธสมมติฐาน)

3.5 ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์ (สมมติฐานที่ 1)

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์ (ปฏิเสธสมมติฐาน)

3.6 ลักษณะหรือรูปแบบขององค์กรหนังสือพิมพ์มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 (สมมติฐานที่ 2)

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 มีความสัมพันธ์กับรูปแบบหรือลักษณะขององค์กรหนังสือพิมพ์ (ยอมรับสมมติฐาน)

3.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำอยู่ในระดับที่ต่ำ (สมมติฐานที่ 3)

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่อนข้างต่ำ) (ปฏิเสธสมมติฐาน)

3.8 ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์สูง (สมมติฐานที่ 4)

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงมีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจสูง (ยอมรับสมมติฐาน)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารขององค์กรหนังสือพิมพ์กับพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาทัศนคติระหว่างผู้บริหารกับพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในเรื่องนโยบายการบริหารงาน กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล และนโยบายการให้สวัสดิการขององค์กรหนังสือพิมพ์ มีความแตกต่างกันดังนี้

4.1 องค์กรหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานและนโยบายการให้สวัสดิการภายในองค์กรมีความเหมาะสม และอยู่ในปริมาณและคุณภาพขั้นแนวหน้า มีจิตวิญญาณขององค์กรสูง มีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมภายในองค์กรสูง ส่วนทัศนคติของพนักงานในองค์กรในเรื่องของนโยบายการบริหารงานขององค์กร มีความเห็นสอดคล้องกัน ส่วนในเรื่องของสวัสดิการพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บริหารขององค์กร

4.2 องค์กรหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานและนโยบายการให้สวัสดิการภายในองค์กรอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง รวมทั้งปริมาณ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ส่วนทัศนคติของพนักงานใน

องค์กรในเรื่องของนโยบายการบริหารงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่นโยบายการให้สวัสดิการในรูปของตัวเงินมีความพึงพอใจในระดับต่ำ สำหรับสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (ค่อนข้างต่ำ)

4.3 องค์กรหนังสือพิมพ์คู่แข่งรายวัน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานสูง นโยบายการปรับโครงสร้างขององค์กรทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานไม่ดีเท่าที่ควร นโยบายการให้สวัสดิการอยู่ในปริมาณน้อย และยังต้องมีการปรับปรุง ส่วนทัศนคติของพนักงานในองค์กรในเรื่องนโยบายการบริหาร และนโยบายการให้สวัสดิการขององค์กรพนักงานมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับผู้บริหาร ยกเว้นในเรื่องของความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน

4.4 องค์กรหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่านโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นแบบพี่น้อง ไม่มีช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และมีนโยบายการให้สวัสดิการและรายได้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดี ส่วนทัศนคติของพนักงานในองค์กร มีความคิดเห็นขัดแย้งในเรื่องของสวัสดิการในรูปตัวเงิน ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจในระดับที่ต่ำ

4.5 องค์กรหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานและนโยบายการให้สวัสดิการอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ส่วนทัศนคติของพนักงานในองค์กร ถ้าเป็นสวัสดิการในรูปของตัวเงิน มีความพึงพอใจในระดับที่ต่ำ สวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่อนข้างต่ำ) ในด้านการบริหารงานขององค์กรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

4.6 องค์กรหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานและนโยบายการให้สวัสดิการอยู่ในรูปของครอบครัว มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสูง เน้นการให้สวัสดิการต่างๆ ตามโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนทัศนคติของพนักงานในองค์กรมีระดับของความพึงพอใจในสวัสดิการและการบริหารงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ค่อนข้างต่ำ)

4.7 องค์กรหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานและนโยบายการให้สวัสดิการในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุง ส่วนทัศนคติของพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการบริหารงานขององค์กรมากกว่าสวัสดิการทุกด้าน แต่พนักงานก็มีความพึงพอใจในสวัสดิการในรูปของตัวเงินต่ำที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้บริหาร

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 พบว่า มีลักษณะบางส่วนที่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ก็มีบางลักษณะที่ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

1.1 เพศ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจสันนิษฐานได้ว่า ปัจจุบันเพศหญิงและเพศชาย มีสิทธิเสรีภาพที่เท่าเทียมกัน และได้รับการยอมรับเท่าเทียมกัน ประสบกับสภาวะทางเศรษฐกิจเหมือนกัน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นได้ว่าในสภาวะปัจจุบันไม่มีความแตกต่างในเรื่องเพศในการได้รับผลตอบแทนหรือสวัสดิการอื่น ๆ ภายในองค์กรหนังสือพิมพ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ซิททรูน (SISTRUN) ในปี ค.ศ. 1970 พบว่า หากสังคมยอมรับบทบาทของสตรีเพิ่มขึ้น จะทำให้ความแตกต่างระหว่างเพศน้อยลง เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามลดน้อยลงด้วย ทำให้เพศหญิงมีโอกาสมีบทบาทเท่าเทียมผู้ชาย

1.2 อายุ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจสันนิษฐานได้ว่า ปัจจุบันการเรียนรู้ในวิทยาการต่าง ๆ ได้เปิดกว้างสำหรับคนทุกวัย ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสในการมีความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกัน ทำให้ทุกคนมีความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นันญา พันธเจริญ (2538) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคาดหวัง และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักข่าวสตรีในองค์กรหนังสือพิมพ์ พบว่า นักข่าวหญิงที่มีอายุแตกต่างกันไม่มีผลทำให้ระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

แต่อย่างไรก็ตาม จากการวิจัยก็พบว่า อายุ ก็มีความสัมพันธ์กับระดับของความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 กล่าวคือ มีความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจของ

พนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี กับ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

1.3 ระดับการศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจสันนิษฐานได้ว่า ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มีการพัฒนาที่ก้าวหน้าเป็นอย่างมาก โอกาสการเรียนรู้มีมากในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ คนในสังคมจึงมีความเท่าเทียมกันในด้านการบริโภคข่าวสาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่าเมื่อคนมีโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน ช่องว่างในสังคมก็น้อยลง ความต้องการที่ต่างกันก็จะลดลง ความสอดคล้องทางความคิดก็จะมีมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ระดับของความพึงพอใจจึงไม่ต่างกัน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษาก็มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ กล่าวคือ มีความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ ต่อระดับการศึกษา ระหว่างประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กับ ระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปรมะ สะเวทิน (2533) ที่ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด หรือพฤติกรรม โดยคนที่ได้รับการศึกษาที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ต่างกัน สาขาวิชาที่ต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกัน

1.4 ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 ผลการศึกษายังพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจสันนิษฐานได้ว่าในสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับของความพึงพอใจ ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานทุกคนต่างได้รับผลกระทบทางสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจเท่าเทียมกัน ต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจเท่าเทียมกัน จึงทำให้มีความสอดคล้องทางความคิด และความต้องการ ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัยยังคงพบว่า ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานมีลักษณะบางประการที่ทำให้ระดับของความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปของตัวเงินมีความ

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ที่ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี กับ 11-15 ปี และยังคงมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ที่ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 6-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ RACHMAN และ KEMP (1964) พบว่า เรื่องของระยะเวลาการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ระยะเวลาของการทำงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลนั้น

1.5 อัตราเงินเดือน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร หนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 ผลการวิจัยพบว่า อัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจสันนิษฐานได้ว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจตกต่ำไม่แตกต่างกัน เพราะทุกคนต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจเหมือนกัน และมีความต้องการด้านอื่น ๆ เหมือนกัน นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับจากองค์กรหนังสือพิมพ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาเรื่องระดับของความต้องการของ MASLOW กล่าวคือ มนุษย์ต้องการความต้องการตามลำดับขั้น และทฤษฎีความต้องการของ ALDERFER พบว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการมีชีวิตอยู่ ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น และความต้องการความเจริญก้าวหน้า และยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ MCCLELLAND กล่าวคือ ต้องการความสำเร็จ ต้องการความเป็นมิตรสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการศึกษานี้ทำให้มองได้ว่าเงินเดือนค่าจ้างเป็นเพียงหนึ่งเดียวของความ ต้องการแต่ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ต้องการสูงสุด

1.6 ตำแหน่งหน้าที่ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร หนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 ผลการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สันนิษฐานได้ว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลในการกำหนดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ทั้งนี้เพราะในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจพนักงานไม่ได้ใส่ใจกับตำแหน่งหน้าที่ แต่มีความใส่ใจต่อสภาวะความมั่นคงทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคล จึงให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กรเป็นสำคัญมากกว่าเกียรติยศ หรือตำแหน่งหน้าที่ จึงเป็นสาเหตุทำให้ไม่มีความแตกต่างต่อระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัย ยังพบว่า บางตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีภาระหน้าที่ 2 หน้าที่เป็นทั้งพนักงานในสายการผลิต และ

พนักงานสายงานสนับสนุน ตัวอย่างเช่น เลขานุการ พนักงานธุรการ พนักงานบริการ และ พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะหรือรูปแบบขององค์กรหนังสือพิมพ์มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 มีความสัมพันธ์กับรูปแบบหรือลักษณะขององค์กรหนังสือพิมพ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ องค์กรหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัทจำกัดในรูปของกิจการครอบครัว) มีความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กับองค์กรหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ (บริษัทมหาชนจำกัด)

ทั้งนี้อาจสันนิษฐานได้ว่า องค์กรหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ มีโครงสร้างการบริหารงานแบบทฤษฎีองค์กรยุคคลาสสิก จากแนวคิดของ MAX WEBER โครงสร้างแบบนี้จะประกอบด้วยกระบวนการจัดการ แบบระบบราชการ และการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ในการบริหารงาน ส่วนองค์กรหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์จะมีโครงสร้างการบริหารงานแบบทฤษฎีองค์กรยุคใหม่ จากผลการศึกษาของ THOMAS PETERS และ WATEMAN พบว่าองค์กรในสมัยใหม่จะมีแบบแผนปฏิสัมพันธ์และการประสานงาน ซึ่งเชื่อมโยงองค์ประกอบของเทคโนโลยี งาน และมนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ และทัศนะของ FRED LUTHANS (1985) ทฤษฎีองค์กรยุคใหม่ จะประกอบด้วยทฤษฎี 3 สายด้วยกันคือ ทฤษฎีเชิงระบบ ทฤษฎีกระบวนการข่าวสาร และทฤษฎีแปรตามสถานการณ์ ด้วยความแตกต่างในด้านโครงสร้างการบริหารงาน จึงเป็นผลทำให้การดำเนินกิจการแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

จากแนวคิดและผลการวิจัยข้างต้น จึงเป็นเครื่องยืนยันสมมติฐานที่ว่า ระดับของทัศนคติเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์สัมพันธ์กับรูปแบบหรือลักษณะการดำเนินการขององค์กรหนังสือพิมพ์

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำอยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่อนข้างต่ำ) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจสันนิษฐานได้ว่า ในสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ระดับความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร หนังสือพิมพ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนค่าจ้างเพียงอย่างเดียว ดังนั้น นโยบายการสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรที่กำหนดมาในรูปของสวัสดิการ และนโยบายการบริหารงานบุคคลก็มีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลอย่างมากต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปรากฏผลจากการวิจัยดังต่อไปนี้

จากการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปของตัวเงิน ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าครองชีพ อัตราค่าล่วงเวลา เงินโบนัสหรือเงินตอบแทน เงินบำนาญบำนาญ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าพนักงานไม่พึงพอใจสวัสดิการในรูปของตัวเงิน

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปที่ไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งประกอบด้วย สวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการการประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ สวัสดิการเกี่ยวกับครอบครัว พนักงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่อนข้างต่ำ) แสดงว่า พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปที่ไม่ใช่ตัวเงินในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ระดับความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ระดับของขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงานมีความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน คุณธรรมของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในนโยบายการบริหารงานขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 4 ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์สูง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่อนข้างต่ำ) จะส่งผลกระทบต่อให้พนักงานขององค์กรหนังสือพิมพ์มีระดับของประสิทธิภาพในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่อนข้างต่ำ) เช่นเดียวกัน ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ MAUSER (1959) พบว่า การทำงานของวิศวกรและนักบัญชี สรุปว่า คนที่ปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

จากแนวคิดและผลการวิจัยข้างต้น จึงเป็นเครื่องยืนยันสมมติฐานที่ว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์สูง

ข้อเสนอแนะทั่วไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ คือ

1. นโยบายการบริหารงานองค์กรหนังสือพิมพ์ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโครงสร้างการบริหารงานในภาพรวมขององค์กร คือ ไม่เจาะจงไปในรายละเอียดตั้งแต่ละแผนกแต่ละฝ่ายงาน แต่จะมุ่งเน้นโครงสร้างการบริหารงานเพียงองค์กรในภาพรวม และกองบรรณาธิการของแต่ละองค์กรหนังสือพิมพ์ ทำให้การศึกษาข้อมูลการบริหารงานนั้นขาดความสมบูรณ์ไม่ครอบคลุมการศึกษาโครงสร้างการบริหารงานของทุกแผนก จึงเห็นควรที่จะสนับสนุนให้มีการศึกษาโครงสร้างที่เจาะจงโดยละเอียดจากทุก ๆ แผนกทั้งสายงานการผลิต และสายงานสนับสนุนภายในองค์กรหนังสือพิมพ์

2. ในการศึกษาโครงสร้างการบริหารงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาถึงกระบวนการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงสร้างแต่ละแผนกโดยละเอียด เป็นเพียงการศึกษาหน้าที่ในภาพรวมของแต่ละแผนก ทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ไม่มีข้อมูลที่แสดงถึง ระเบียบ

วิธีการปฏิบัติงานในแต่ละแผนกในการปฏิบัติงานทั้งสายงานการผลิต และสายงานสนับสนุน จึงเห็นควรมุ่งเน้นให้มีการศึกษากระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละแผนกในองค์กร โดยละเอียด เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ เพื่อการพัฒนาโครงสร้างให้มีความถูกต้องเหมาะสมกับ สถานภาพของแต่ละองค์กรหนังสือพิมพ์

3. ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 เป็นการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลความพึงพอใจในช่วงระยะเวลาของการเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ แต่มิได้มีการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในภาวะการณ์ที่ปกติ ทั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลด้านความพึงพอใจรูปแบบต่าง ๆ และศึกษาถึงปัจจัยอะไรที่ทำให้ระดับของความพึงพอใจในช่วงระยะเวลาที่แตกต่างกันนั้น มีความแตกต่างกัน จึงเห็นควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลในด้านของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ผลการศึกษาวิจัยปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งในทัศนะของผู้วิจัยมีความคิดว่า เมื่อก่อนทำการวิจัยระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทุกด้านจะมีระดับที่ต่ำมาก แต่หลังจากทำการศึกษาผลออกมาปฏิเสธสมมติฐาน ดังนั้น จึงเห็นควรมีการศึกษาว่า เพราะเหตุใดระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความแตกต่างอย่างี่ปรากฏผลในงานวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรหนังสือพิมพ์ โดยมุ่งเน้นศึกษากับกระบวนการทำงาน หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยละเอียด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นผลดีต่อองค์กรหนังสือพิมพ์ในการปรับโครงสร้างองค์กร ให้เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ควรศึกษาถึงกลยุทธ์การประสานงานภายในองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคปัจจุบัน เนื่องจากแต่ละองค์กรหนังสือพิมพ์มีโครงสร้างการบริหารองค์กรที่แตกต่างกัน แต่ละหน่วยย่อย ๆ ภายในองค์กร มีกระบวนการประสานงานกันอย่างไร ที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ควรศึกษาเจาะลึกในด้านสภาพของปัญหา อุปสรรค หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ เพื่อวิเคราะห์เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรหนังสือพิมพ์ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่องค์กรหนังสือพิมพ์จะได้รับต่อไป