ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันองค์กรของบุคลากร บริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND ORGANIZATION COMMITMENT CASE STUDY : EISAI (THAILAND) MARKETING CO.,LTD.

รุ่งทิพย์ ปานสวัสดิ์
วิทยาศาสตร+มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-mail : panswat5@hotmail.com

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยโยงใยกันทั่วโลกสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นได้ทันที ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนทางสังคม การเกิดภัยทางธรรมชาติที่รุนแรงกว่าที่เคยมีมา รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์การ และเลือกรับแต่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์การในด้านบวกคือ องค์การมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม มีเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยขาดความผูกพันต่อองค์การ มีความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อยๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือนและผลตอบแทน การยอมรับ รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือสังคมที่ดีกว่า

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร บริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ” ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ซึ่งได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg’s Two Factor)

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด จำนวน 155 ราย แยกตามหน่วยงาน ได้ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวน/ราย	ร้อยละ
1. บริษัทเอไซ สาขากรุงเทพมหานคร	100	64.52
1.1 ผู้บริหารระดับสูง	5	3.23
1.2 เจ้าหน้าที่การตลาด	60	38.71
1.3 เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี	20	12.90
1.4 เจ้าหน้าที่ธุรการ	10	6.45
1.5 พนักงานรับส่งเอกสาร	5	3.23
2. บริษัทเอไซ สาขาเชียงใหม่	55	35.48
1.1 ผู้บริหารระดับสูง	5	3.23
1.2 เจ้าหน้าที่การตลาด	30	19.35
1.3 เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี	10	6.45
1.4 เจ้าหน้าที่ธุรการ	10	6.45
รวม	155	100

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านการทำงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.10 และด้านเห็นว่าความสามารถในการทำงานของตนเองให้สำเร็จนั้นไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.09

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นอันดับที่

1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.20 และด้านเห็นว่ารู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของบริษัทฯ แห่งนี้เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมงานและงานที่รับผิดชอบนั้นมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนมากเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.07 และด้านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม / ชัดเจนเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อหรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.02 และด้านเห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงานเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านปัจจัยอนามัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความรู้สึกพอใจนโยบายและรูปแบบของการบริหารงานของหน่วยงานเป็นอย่างมากเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.96 และด้านเห็นว่าหน่วยงานชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97

ด้านนโยบายการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรม ไม่ใช้แต่อารมณ์หรือความคิดของตนเองเป็นใหญ่เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 และด้านผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.96

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดีเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.18 และด้านเห็นว่าในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของ

ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดีเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.05

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบายเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.33 และด้านเห็นว่าบรรยากาศในที่ทำงานของท่านสบายทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุขเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.30

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพของท่าน และ รางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของความภูมิใจในผลสำเร็จของงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97 และด้านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92

ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของได้ตลอดเวลาเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86 งานของท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.82 และด้านเห็นว่าความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเสมออันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80

ด้านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรมเป็นอย่างมากเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.75

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ด้านปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในบริษัทฯ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้ เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.40 ด้านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่

ระดับค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.16 ด้านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้เป็นอันดับที่ 6 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านความ เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรเป็นอันดับที่ 7 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์การเป็นอันดับที่ 8 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านการ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นอันดับที่ 9 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านการยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์การในปัจจุบันเป็นอันดับที่ 10 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94 และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ เป็นอันดับที่ 11 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.67

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด มีผลต่อความผูกพันองค์กร

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากรบริษัทฯที่มีเพศ แตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_{1:}$ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน(Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรบริษัทฯ ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันองค์กรมีค่า Sig.เท่ากับ 0.50 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความผูกพันองค์กร โดยรวมของ บุคลากร จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0. 356 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรของบริษัทฯ ที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1. 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรของบริษัทฯที่มีอายุ ที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_{1:}$ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทฯ ด้านอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทฯที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_{1:}$ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน(Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรบริษัทฯ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันองค์กรมีค่า Sig.เท่ากับ 0.05 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรโดยรวมของบุคลากร จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรของบริษัทฯที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1. 4 ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรของบริษัทฯที่มีระยะเวลาทำงาน ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาทำงานของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_{1:}$ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาทำงานของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อ ความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .0 01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบริษัทฯที่มีการศึกษา ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_{1:}$ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อ ความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .0 27 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1. 6 ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรของบริษัทฯที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_{1:}$ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .0 00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานตาราง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบริษัทฯที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_{1:}$ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .0 00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: ปัจจัย แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

H_1: ปัจจัย แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ผลการวิเค ราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรของบริษัท เอไซ (ประเทศทไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.554 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรก็จะเพิ่มขึ้นในระดับสูงมากขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: ปัจจัย อนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

H_1: ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรของบริษัท เอไซ (ประเทศทไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.0 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0. 554 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยอนามัยเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรก็จะเพิ่มขึ้นในระดับสูงมากขึ้น

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านการทำงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.10 และด้านเห็นว่าความสามารถในการทำงานของตนเองให้สำเร็จนั้นไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.09

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.20 และด้านเห็นว่ารู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของบริษัทฯ แห่งนี้เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมงานและงานที่รับผิดชอบนั้นมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนมากเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.07 และ

ด้านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม / ชัดเจนเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อหรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.02 และด้านเห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงานเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94

ด้านปัจจัยอนามัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านปัจจัยอนามัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความรู้สึกพอใจนโยบายและรูปแบบของการบริหารงานของหน่วยงานเป็นอย่างมากเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.96 และด้านเห็นว่าหน่วยงานชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97

ด้านนโยบายการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรม ไม่ใช้แต่อารมณ์หรือความคิดของตนเองเป็นใหญ่เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 และด้านผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.96

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดีเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.18 และด้านเห็นว่าในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดีเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.05

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบายเป็น

อันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.33 และด้านเห็นว่าบรรยากาศในที่ทำงานของท่านสบายทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุขเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.30

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพของท่าน และ รางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของความภูมิใจในผลสำเร็จของงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97 และด้านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92

ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของได้ตลอดเวลาเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86 งานของท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.82 และด้านเห็นว่าความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเสมออันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80

ด้านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรมเป็นอย่างมากเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.75

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้ เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.40 ด้านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอเป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.16 ด้านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้เป็นอันดับที่ 6 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านความ เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรเป็นอันดับที่ 7 ค่า

ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์การเป็นอันดับที่ 8 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านการ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นอันดับที่ 9 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านการยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์การในปัจจุบันเป็นอันดับที่ 10 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94 และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ เป็นอันดับที่ 11 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.67

ด้านความผูกพันองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้ และด้านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับผลวิจัยของลัดดา กุลนานันท์ (2543) ศึกษาว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) พบว่าลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน การได้การยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารองค์การ และด้านเงินเดือนค่าจ้างตามลำดับ นองจากนี้ยังพบว่าปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า

1. บุคลากรของบริษัท เอไซ (ประเทศทไทย) จำกัดโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 55.0 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.8 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.1 ระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 38.7 รายได้ ต่อเดือน ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.0 ตำแหน่งงานส่วนมากเป็นพนักงาน/ลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 39.6 ตามลำดับ ดังนั้น องค์กรควรจัดหาวิธีการบริหารสภาพแวดล้อมในองค์กร รวมไปถึงผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆให้เป็นที่พึงพอใจกับพนักงานกลุ่มดังกล่าว และนำไปดำเนินการกับพนักงานฝ่ายงานด้านอื่นๆด้วย เพื่อทำให้ บุคลากรทั้งหมดในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น เช่นองค์กรควรจัดหาวิธีการบริหารจัดการ รวมไปถึงผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจกั**บุ**คลากรของบริษัทฯ

2. สิ่งที่หัวหน้างานควรปฏิบัติ คือการดูแลเอาใจใส่ในปัจจัยต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความคาดหวังอย่างสมเหตุสมผล หมั่นสังเกตความเป็นไปและติดตามข้อมูลต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น สาเหตุที่พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน พนักงานย้ายฝ่ายฯพนักงานลาออก สาเหตุที่พนักงาน

ลาออก หมั่นคอยสังเกตพนักงานและแก้ปัญหาที่พบแต่เนิ่น ๆ เพื่อไม่ให้ปัญหาเล็กสะสมก่อตัวเ ปัญหาที่แก้ไขยาก ฯลฯ

บรรณานุกรม

กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า.**ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

กานต์รวี จันทร์เจือมาส. (2548). **ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา: บริษัทอุตสาหกรรมแอคมิ จำกัด**หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระกียรติ

จิรากุล วสะพันธุ์. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์การ:**ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วทม. กรุงเทพฯ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). **รูปแบบการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของพยาบาล**ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐเดช จันทรางศุ, พ.ท. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก.**ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดวงพร หุตะเสวี. (2544). **การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการ.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ: รัตนไตร.

ภรณี (กีร์ติบุคร) มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ประนอม ลอองนวล. (2542). **ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน:**ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ประสาร มฤคพิทักษ์. (2532). **ฝ่าคลื่นฝืนลม.** กรุงเทพฯ: พิมพ์วาด.

มนัส บุญวงศ์. (2537). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง.**วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **การจัดการใหม่.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ลัดดา กุลนานนท์. (2543). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วไลพร เจริญพร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ** *:* ศึกษากรณี บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซล *จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). **ความลับขององค์การพฤติกรรมขององค์การสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ: หจก. ภาพพิมพ์

วุฒิชัย จำนง. (2539). **การจูงใจในองค์กรธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน** *:* **ศึกษากรณี บริษัท อดิเทพ จำกัด**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546**). ธุรกิจทั่วไป : ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ.** กรุงเทพฯ *:* บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2531). **การบริหารงานบุคคลยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2540). **ธุรกิจเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

สุรพงศ์ เจริญพรรณ . (2537). **การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า.** กรุงเทพฯ.

สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์ . (2544).**ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุสาหกรรม)กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อนิชวัง แก้วจำนงค์. (2552). **หลักการจัดการ.** สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). **ความผูกพันต่อองค์กร จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ฯ.** 9:34-41: กันยายน.

อรอุมา ศรีสว่าง .(2541). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.**

อรัญญา สุวรรณวิก. (2544**). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม.** วิทยานิพนธ์ มธ.บ.

กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2533). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์

Buchanan ll. B. (1974 : March) Building Organizational Commitment *: The Socialization of Managers in ork* Organizations. Administrative Science Quarterly. 15 : 19 : 553.

Hrebiniak. L.C. and J.A. Alutto. (1972, June) Personal and Role-related Factor in Development of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. 15 : 555-573.

De Klerk,J.J. (2001). *Motivation to work, work commitment and man'swill to meaning.*

Marsh, R. and H. Mannari. (1977 , March) Organizational Commitment *and Tumover :A* Prediction Study. Administrative Science Quarterly. 15 : 22-58.

Porter, L.W. (1974 , June) Organizational Commitment, Job Satisfaction and Tumover Among Psychiatic Technicians Journal of Applied Psychology.59 : 603-609