

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด เพื่อนำไปปรับปรุงสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของบริษัทฯ ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของทางบริษัทฯ ต่อไป

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 และ เพศชาย มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาอายุ 20-30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และรองลงมาอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อามีสถานภาพ สมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาสถานภาพ โสด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 และรองลงมาสถานภาพหม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาระยะเวลา 6-8 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 รองลงมามากกว่า 8 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 รองลงมา 1-2 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และรองลงมาเวลาน้อยกว่า 1 ปี และ 2-4 ปี จำนวนละ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาปริญญาเอก

จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และรองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมารายได้ไม่เกิน 30,001-40,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมารายได้ตั้งแต่ 40001-50,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รองลงมารายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และรองลงมารายได้มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงาน/ลูกจ้าง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาเป็นเจ้าของหน้าที่ประจำแผนก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คนคิดเป็นร้อยละ 26.1 และรองลงมาเป็นพนักงานอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากให้ความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ

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

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

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมงานและงานที่รับผิดชอบนั้นมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบต่อที่ชัดเจนมากเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.07 และ

ด้านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม/ชัดเจนเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสก้าวหน้า 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 ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดของตนเองเป็นใหญ่เป็นอันดับที่ 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

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ด้านปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในบริษัทฯ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.40 ด้านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

เป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.16 ด้านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้เป็นอันดับที่ 6 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านความเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรเป็นอันดับที่ 7 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์กรเป็นอันดับที่ 8 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นอันดับที่ 9 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านการยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์กรในปัจจุบันเป็นอันดับที่ 10 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94 และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ เป็นอันดับที่ 11 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.67

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

1.1 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทฯ ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรมีค่า Sig.เท่ากับ 0.50 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรโดยรวมของบุคลากร จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.356 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรของบริษัทฯ ที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทฯ ด้านอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทฯ ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรมีค่า 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 บุคลากรของบริษัทฯ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.6 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.7 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอซี (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรของบริษัท เอไอซี (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอซี (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.511 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรก็จะเพิ่มขึ้นในระดับสูงมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ และด้านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของลัดดา กุลนันทน์ (2543) ศึกษาว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และด้านเงินเดือนค่าจ้างตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันองค์กร ดังนั้นควรกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวพนักงาน จากการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรของบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) จำกัด โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 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 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.0 ตำแหน่งงานส่วนมากเป็นพนักงาน/ลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 39.6 ตามลำดับ ดังนั้น องค์กรควรจัดหาวิธีการบริหาร สภาพแวดล้อมในองค์กร รวมไปถึงผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้เป็นที่พึงพอใจกับพนักงานกลุ่มดังกล่าว และนำไปดำเนินการกับพนักงานฝ่ายงานด้านอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรทั้งหมดในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น เช่นองค์กรควรจัดหาวิธีการบริหารจัดการ รวมไปถึงผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจกับบุคลากรของบริษัทฯ ดังนี้

- 1.1 การสรรหาพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและองค์กร
- 1.2 การมีภาวะผู้นำของหัวหน้างาน สามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ ทุกตำแหน่งงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างยุติธรรมตามความสามารถ

1.4 งานที่ทำทำท่ายและมีความหมาย การกำหนดลักษณะงานแต่ละตำแหน่งควรเป็นงานที่ทำท่ายและมีความสำคัญต่อองค์กร

1.5 รางวัลและค่าตอบแทน องค์กรควรมีรางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษ เมื่อพนักงานปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

1.6 สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายในการทำงานตามสมควรและการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

2. สิ่งที่ทำหัวหน้างานควรปฏิบัติ คือการดูแลเอาใจใส่ในปัจจัยต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความคาดหวังอย่างสมเหตุสมผล หมั่นสังเกตความเป็นไปและติดตามข้อมูลต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น สาเหตุที่พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน พนักงานย้ายฝ่ายๆพนักงานลาออก สาเหตุที่พนักงานลาออก หมั่นคอยสังเกตพนักงานและแก้ปัญหาที่พบแต่เนิ่น ๆ เพื่อไม่ให้ปัญหาเล็กสะสมก่อตัวเป็นปัญหาที่แก้ไขยาก ฯลฯ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำมาปรับปรุงให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น และก่อให้เกิดความผูกพันในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มเติมเนื่องจากองค์กรอาจนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงฝ่ายงานด้านอื่นๆ ต่อไป

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อาทิ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ฯลฯ เพื่อที่จะทราบถึงปัจจัยเหล่านั้นแล้วนำมากำหนดแนวทางการจัดการองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า. ปัญหาพิเศษ**
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- กานต์รวี จันท์เจือมาศ. (2548). **ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา :**
บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียว
เฉลิมพระเกียรติ.
- จิรากุล วสะพันธุ์. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพัน**
องค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วทม.
กรุงเทพฯ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). **รูปแบบการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของพยาบาล.**
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐเดช จันทรางศุ, พ.ท. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก.ปัญหา**
พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร หุตะเสวี. (2544). **การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมกร.**
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: รัตนาไตร.**
- ภรณ์ (กীরดีบุตร) มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอ**
เดียนสโตร์.
- บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.**
- ประนอม ลอองนวล. (2542). **ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการ**
ปฏิบัติงาน:ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ภาคนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ประสาร มฤคพิทักษ์. (2532). **ฝ่าคลื่นฝืนลม. กรุงเทพฯ: พิมพ์วาด.**

- มนัส บุญวงศ์. (2537). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่อง**
หนัง.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **การจัดการใหม่.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ลัดดา กลุณานนท์. (2543). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ**
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
 ทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วไลพร เจริญพร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ :**
ศึกษากรณี บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐ
 ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). **ความลับขององค์การพฤติกรรมขององค์การสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ:
 หจก. ภาพพิมพ์
- วุฒิชัย จำนง. (2539). **การจูงใจในองค์กรธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อดิเทพ**
จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). **ธุรกิจทั่วไป : ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ.**
 กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2531). **การบริหารงานบุคคลยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2540). **ธุรกิจเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สุรพงศ์ เจริญพรธรรม . (2537). **การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า.** กรุงเทพฯ.
- สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์ . (2544). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า**
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อนิชา汪 แก้วจำนงค์. (2552). **หลักการจัดการ.** สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). **ความผูกพันต่อองค์กร จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**. 9:34-41: กันยายน.
- อรอุมา ศรีสว่าง .(2541). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.**
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรัญญา สุวรรณวิก. (2544). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคอม.** วิทยานิพนธ์ มธ.บ.
 กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

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

Buchanan Il. 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 Psychiatric Technicians** Journal of Applied Psychology.59 : 603-609

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร บริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยผู้จัดทำวิจัย หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2554 ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้จัดทำแบบสอบถามนี้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำ การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอ ไซ (ประเทศไทย) จำกัด” ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษา ถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด เพราะเป็นการแสดงความรู้สึกรักและการตัดสินใจที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร ในบริษัทฯ และ ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทฯ โดยในการตอบ แบบสอบถามจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยจะใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และเมื่อท่านตอบแบบสอบถาม เสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาโปรดส่งแบบสอบถามคืนให้เร็วที่สุด และขอขอบพระคุณอย่าง สูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ
(น.ส.รุ่งทิพย์ ปานสวัสดิ์)
ผู้จัดทำวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

บริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทฯ

.....
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. หญิง () 2. ชาย

2. อายุ

() 1. 20 – 30 ปี () 2. 31 - 40 ปี
() 3. 41 – 50 ปี () 4. มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

() 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หย่าร้าง () 4. ม่าย
() 5. แยกกันอยู่

4. ระยะเวลาทำงาน

() 1. ไม่ถึง 1 ปี () 2. 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 2 ปี
() 3. 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3 ปี () 4. 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 4 ปี
() 5. 4 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี () 6. ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5. การศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโท () 4. ปริญญาเอก

6. รายได้ต่อเดือน

() 1. น้อยกว่า 10,000 บาท () 2. 10,001 – 20,000 บาท
() 3. 20,001 – 30,000 บาท () 4. 30,001 – 40,000 บาท
() 5. 40,001 – 50,000 บาท () มากกว่า 50,000 บาท

1. ตำแหน่งงาน

- () 1. ผู้บริหาร () 2. เจ้าหน้าที่ประจำแผนก
() 3. พนักงาน/ลูกจ้าง () 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ปัจจัยจูงใจ						
1	ความสำเร็จในการทำงาน ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้น ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
2	จากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
3	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม					
4	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของบริษัทฯ แห่งนี้					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
5	ท่านคิดว่า งานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน					
6	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
ความรับผิดชอบ						
7	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม/ชัดเจน					

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
8	ท่านได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม					
9	งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนมาก					
	ความก้าวหน้าการทำงาน					
10	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อหรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ					
11	ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน					
ปัจจัยอนามัย						
	นโยบายการบริหารขององค์กร					
12	หน่วยงานของท่านชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
13	ท่านรู้สึกพอใจนโยบายและรูปแบบของการบริหารของหน่วยงานท่านเป็นอย่างมาก					
	การบังคับบัญชาการ					
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรม ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดของตนเองเป็นใหญ่					
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการ					
15	ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
17	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
18	ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี					

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
สภาพการทำงาน						
19	สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่าน เหมาะสมที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่าง สะดวกสบาย					
20	บรรยากาศที่ทำงานของท่านสบายทำให้ท่าน ทำงานอย่างมีความสุข					
เงินเดือนและผลตอบแทน						
21	เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ ท่านรับผิดชอบอยู่					
22	เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่าน ได้รับเพียงพอกับ การดำรงชีพของท่าน					
23	รางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของท่านคือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน					
เสรีภาพในการปฏิบัติงาน						
24	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอ แนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงาน ของท่านได้ตลอดเวลา					
25	งานของท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ อยู่เสมอ					
26	ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านได้รับ การพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
27	ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทฯ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ความผูกพันต่อองค์กร						
1	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร					
2	ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
3	ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร					
4	ท่านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้					
5	ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม และเป็นธรรม					
6	องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น โดยอิสระ					
7	ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
8	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
9	ท่านยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์กร					
10	ท่านยอมรับระบบการบริหารงานจัดการขององค์กรปัจจุบัน					
11	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
12	ท่านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

ภาคผนวก ข

ประวัติบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

ประวัติบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

บริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด เป็นบริษัทตัวแทนของบริษัท เอไอ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการจำหน่ายยารักษาโรค ให้กับทางโรงพยาบาลและร้านขายยามานานกว่า 30 ปี เป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญในเรื่องการค้นคว้าวิจัยพัฒนายารักษาโรค เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องสุขภาพให้กับประชากรทั่วทุกภูมิภาคของโลก รวมถึงการมุ่งเน้นในการให้ความรู้แก่บุคลากรทางการแพทย์และผู้ดูแลผู้ป่วย และตัวผู้ป่วยเอง และได้ดำเนินงานภายใต้พันธกิจของ บริษัท เอไอ ที่ว่า

“เราจะเป็นบริษัทที่อยู่ในใจของผู้ป่วย และครอบครัวของพวกเขา ในด้านการให้ความรู้และการดูแลเรื่องสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด”

บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจ ควบคู่ไปกับการขยายการดำเนินงานให้สังคม ในทุกประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจอยู่ เพื่อให้บริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการใส่ใจดูแลสุขภาพของประชาชน ภายใต้กรอบของกฎหมายและจริยธรรมอันดีในสังคมนั้นๆ

บริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด เริ่มก่อตั้งเมื่อปี 2522 ดำเนินธุรกิจขายยาสำเร็จรูปแผนปัจจุบัน ให้กับโรงพยาบาลและร้านขายยาแผนปัจจุบันทั่วไป

ที่ตั้ง 93/1 อาคาร จีพีเอฟ วิทยุทาวเวอร์ เอ, ชั้น 6 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เวลาทำการ วันจันทร์ – วันศุกร์ 08.00 – 17.00 น. โทร 02 2566296- 8 โทรสาร 02 2566299 โดยมีนายทวิศักดิ์ สีทองสุรภณา เป็นประธานและกรรมการผู้จัดการ บริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

เอไอฯ มีศูนย์ค้นคว้าวิจัยและพัฒนา 3 แห่ง ตั้งอยู่ในประเทศ ญี่ปุ่น อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรทั่วโลก โดยมี มร.ฮารุโอะ ไนโตะ (Mr.Haruo naito) เป็นประธานบริหารและผู้บริหารสูงสุด (President and Chief Executive Officer)

เอไอคลับ เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2547 โดยได้รวบรวมสมาชิกจากกลุ่มผู้รักสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์

- เพื่อเป็นที่พบปะของผู้ที่สนใจและใส่ใจสุขภาพ ของตนเองและสมาชิกในครอบครัว และ ต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการดูแลสุขภาพ อันเป็นประโยชน์แก่สังคม

- เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพให้แก่สมาชิก ในการดูแลตนเองและผู้ป่วยในครอบครัว

- เพื่อให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อสังคม

เอไอซีฯ เล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นผู้ที่เชื่อมสายใยของทุกคนในครอบครัว จึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ชีวิตที่มีคุณค่าแก่สังคม เอไอซีคลับ จึงได้ริเริ่มโครงการ “เอไอซี... ในทุกช่วงชีวิต – Eisai Bonding the generations” เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งเอไอซีฯ ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคม อีกทั้งเอไอซีคลับยังได้จัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพแก่สมาชิก เพื่อให้สมาชิกดูแลตนเองและบุคคลในครอบครัว

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ – สกุล

นางสาวรุ่งทิพย์ ปานสวัสดิ์

วันเดือนปีเกิด

20 พฤศจิกายน 2516

ภูมิลำเนา

จังหวัดพิจิตร

สถานที่เกิด

จังหวัดพิจิตร

การศึกษา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่การเงิน

สถานที่ทำงาน

บริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด