



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน)

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES AT AECS SECURITIES PUBLIC COMPANY LIMITED

อนุพงศ์ อรุณจินดาตระกูล¹ และฐิติกานท์ สัจจะบุตร²

¹ หลักสูตร CEO MBA คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (bluesky_boatkung@hotmail.com)

² หลักสูตร CEO MBA คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (titikant.sat@gmail.com)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) และ (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันทดสอบโดยใช้สถิติ t-test และ One-Way ANOVA และ สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของอายุ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และแผนกในบริษัท 4) ระดับจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับแรงจูงใจทั้ง 10 ด้าน และในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร



ABSTRACT

This research has the objectives as following; (1) to study the level of the AEC Securities Public Company Limited employees' work motivation. (2) To study the level of the AEC Securities Public Company Limited employees' organizational commitment. (3) To study the relationships between the Population factor and the organizational employees engagement of AEC Securities Public Company Limited employees. (4) To study the relationship between the work motivation and the organizational commitment of AEC Securities Public Company Limited employees.

The collecting data tools are the survey and the statistic for the analytical hypothesis. The first assumption is the personal factors of the AEC Securities Public Company Limited employees which are different in term of organizational commitment examined with t-test and One-Way ANOVA statistic. The second assumption is the AEC Securities Public Company Limited employees' work motivation influences toward the organizational employees relationship and engagement examined with the Regression Analysis setting at 0.05 of the Level of significance.

The experimental results revealed that (1) the total level of the work motivation is high when they are considered in each part. The highest part is the work content and the lowest part is the salary. (2) The overall level of the organizational commitment is obviously high once they were examined on each part. The highest part from the lowest part are respectively as followed; the demand for remaining a member of the organization, confidence and acceptance of corporate goals, and the willingness to perform for the benefits of the organization. (4) The personal factors and the level of the organizational commitment are found that the personal factors such as the time, period of employment, monthly salary of the workplace influence differently toward the organizational commitment due to the statistics. However, it is not much different on the gender and the educational level on each department of the company. (4) The level of the work motivation and the organizational commitment are showed that the 10 levels of the work motivation and the overall positive engagement have the commitment on the whole organization according to the statistic.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment

1. บทนำ

บริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ในแรกเริ่มนั้น ได้มีชื่อบริษัท ซิลโก้ จำกัด ในปี พ.ศ. 2524 ได้มีการจดทะเบียนจัดตั้งได้รับใบอนุญาตจากกระทรวงการคลังให้ประกอบกิจการ 4 ประเภท ได้แก่ นายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ คำหลักทรัพย์ ที่ปรึกษาการลงทุน และจัดจำหน่ายหลักทรัพย์ ต่อมาบริษัทก็ได้คัดเลือกเป็นหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หมายเลข 38 แล้วได้ปรับเปลี่ยนเป็นบริษัทมหาชนตอนปี พ.ศ. 2536 จนกระทั่งมีกลุ่มนายประพลมลิินทจินดา ได้ทำการซื้อหุ้นทั้งหมดเลยกลายเป็นบริษัทในปัจจุบันนั่นเอง

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรถูกส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ และให้ความสำคัญมากขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นมีด้านสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และด้วยสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้น เนื่องจากว่าคนเป็นทรัพยากรที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่



องค์กรสมัยใหม่ได้มีการมองว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่ต้องวางแผนและรักษา ทำให้พนักงานมีความสุขในการ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ (ศิริพร พรหมไชย, 2555) แรงจูงใจในการทำงานต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการแข่งขันที่มีการแข่งขันสูง และองค์กรถูกตัดสิน คุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุก ๆ องค์กรจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่างๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้ว อย่างเต็มที่ และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้นจะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้านให้กับองค์กร และปฏิบัติงานให้กับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ (พัชรินทร์ พิวนิล, 2556) ความผูกพันต่อองค์กรเมื่อบุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ก็มีการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในทิศทางบวก มีความตั้งใจและต้องการทำงานเพื่อองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดจนไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันที่สุดการแข่งขันในที่สุด (Porter & Steers, 1982)

เนื่องด้วยในปัจจุบันธุรกิจหลักทรัพย์ได้มีการขยายตัวและเพิ่มมูลค่ามากขึ้น ทำให้บริษัทหลักทรัพย์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีความชำนาญในด้านนี้มีจำกัด ทั้งในส่วนของผู้แนะนำการลงทุน (Investor Consultant) และในส่วนของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จึงทำให้มีการซื้อตัวพนักงานเป็นอย่างมาก โดยในส่วนของค่าตอบแทนประกอบด้วยค่าคอมมิชชั่น โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ประกอบกับในปัจจุบันมีค่านิยมในการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตัวเองนั้น และคิดถึงความจริงรักภักดีต่อองค์กรน้อยลง ดังนั้น การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนั้น ไปนานๆ เท่าที่จะเป็นไปได้จากการศึกษาของ Cronk, Crocker and Pueschel (1994, p. 64) ได้กล่าวว่า การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและบรรลุเป้าหมายในอาชีพ

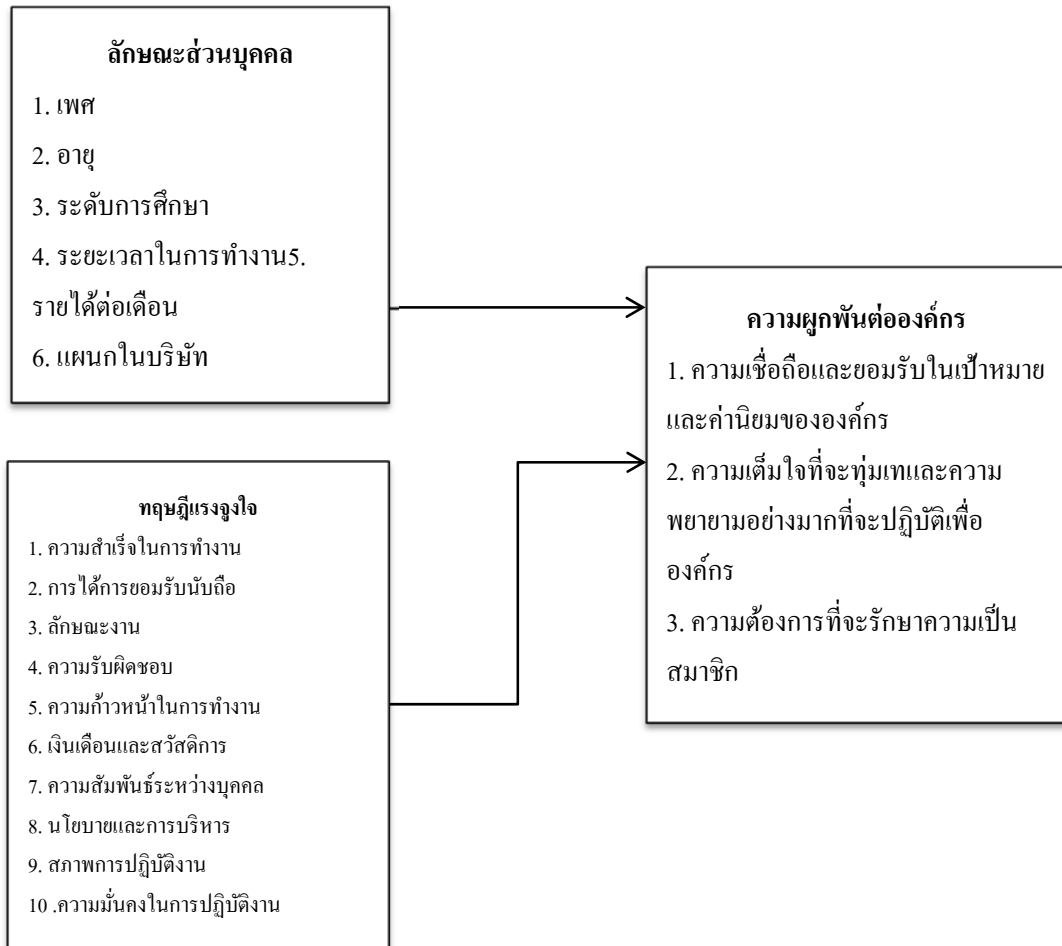


2. กรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้นที่จะศึกษา

ตัวแปรตามที่จะศึกษา



วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แผนกในบริษัท) ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน



2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. การดำเนินงานวิจัย

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 154 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถาม โดยแจกตามแผนกทั้ง 8 แผนกซึ่งเป็นแผนกที่มีทั้งหมดในบริษัท เออีซี จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีแผนกแผนกบริหารความเสี่ยง แผนกควบคุมเครดิต แผนกกำกับและตรวจสอบ แผนกการเงินและบัญชี แผนกปฏิบัติการ การณ์ แผนกบุคลากรและธุรการ แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ผู้แนะนำการลงทุนสำนักงานใหญ่ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คั้งนี้ สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการบรรยายลักษณะทั่วไป ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร แล้วมีการทดสอบสมมติฐาน และศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจในการทำงาน และระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเลือกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ t-test และ One - Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดย Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ผลการศึกษา

ผลการศึกษาจากงานวิจัยนี้สามารถนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้คั้งนี้

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาคั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานบริษัทหลักทรัพย์เออีซี จำกัด (มหาชน) ที่ทำอยู่ในแผนกบริหารความเสี่ยง, แผนกควบคุมเครดิต, แผนกกำกับและตรวจสอบ, แผนกการเงินและบัญชี, แผนกปฏิบัติการ การณ์, แผนกบุคลากรและธุรการ, แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้แนะนำการลงทุนสำนักงานใหญ่ จำนวน 154 คน เป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 ส่วนเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 มีช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 และน้อยที่สุดคือ 31-40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 ส่วนสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 ระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 รายได้ต่อเดือน 40,001-60,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และน้อยที่สุดคือต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 แผนกในบริษัทในด้านผู้แนะนำการลงทุนสำนักงานใหญ่ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 และน้อยที่สุดคือแผนกบริหารความเสี่ยง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่าภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.21 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.15 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 4.11 และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ



ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ภาพรวมพนักงานมีระดับความผูกพันในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปมีความผูกพันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.09 และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ

ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แผนกในบริษัท) ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อจำแนกตามเพศของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อจำแนกตามอายุของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อจำแนกตามแผนกในบริษัทของพนักงานพบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกในบริษัทแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานด้านการสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการสำเร็จในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยเมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยเมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



โดยเมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยเมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยเมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. แรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยเมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยเมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10. แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยเมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) สอดคล้องการศึกษารองของวันชัย ศกุนตนาค (2555) โดยภาพรวมพนักงานบริษัทที่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ในส่วนค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยมีค่าเรียงจากมากไปน้อยสามอันดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ โดยแตกต่างจากงานวิจัยของ นันทิพร พรหมมินทร์ (2557) โดยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย พบว่า อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แต่จะมีความสอดคล้องกันในด้านความรับผิดชอบตามลำดับ

ส่วนแรงจูงใจที่มีน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย ศกุนตนาค (2555) พบว่า ด้านนี้เป็นด้านที่พนักงานในบริษัทหลักทรัพย์มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุดเนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าการตอบแทนไม่เหมาะสม มีเกณฑ์แตกต่างกันในการพิจารณาค่าตอบแทนของแต่ละแผนก และขาดมาตรฐานในการจ่ายผลตอบแทน ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องหมั่นสำรวจความต้องการของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ



จากผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) สอดคล้องการศึกษาของวันชัย ศกุนตนาค (2555) โดยภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) ในส่วนของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรต่อพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ โดยจะแตกต่างกับงานวิจัยของวราวรรณ เกษสกุล (2555) โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารซีทีบีแบงก์ ประเทศไทย พบว่า อันดับแรก คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป แต่จะมีความสอดคล้องกันในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ ระยะเวลาในการทำงานและ เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันซึ่งใกล้เคียงกับ วันชัย ศกุนตนาค (2555) พบว่า มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรวมที่ต่างกัน แต่ระยะเวลาในการทำงาน และ เงินเดือนซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความขัดแย้งกัน เนื่องจากว่า นอกจากจะเป็นในเรื่องของความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างและเรื่องสถานที่ทำงานแล้ว ก็ยังมีในส่วนของแบบสอบถามของงานวิจัย วันชัย ศกุนตนาค (2555) ข้อมูลส่วนบุคคลจะมีความแตกต่างกันตรงด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านเงินเดือน ต่อมาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานจะมีความแตกต่างกันตรงที่ตรงปัจจัยค่าจูงใจไม่ได้มีในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยความผูกพันขององค์กรจะไม่มีการแบ่งแยกเป็นด้าน ๆ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ไปในทิศทางเดียวกันในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับมาก ซึ่งใกล้เคียงกับผลการศึกษาของ วันชัย ศกุนตนาค (2555) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งนี้

1. ด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจที่มีรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ควรพิจารณาถึงการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานอย่างยุติธรรม ซึ่งในองค์กรต้องมีการปรับปรุง เนื่องจากว่าหากพนักงานที่มีความสามารถหรือโอกาสที่เหมาะสมต่อการเลื่อนตำแหน่งแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรที่จะใส่ใจถึงการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเมื่อมีที่ว่างในตำแหน่งและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการตัดสินใจอย่างเป็นธรรมและโปร่งใสด้วย เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่มากขึ้นกว่าเดิม และจะทำให้การลาออกมีน้อยลง ถ้าหากมีการตัดสินใจที่ยุติธรรมและเหมาะสม

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยรองลงมา โดยบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ควรพิจารณาถึงความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และยอมรับความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ซึ่งในองค์กรต้องมีการปรับปรุง เนื่องจากว่าหากพนักงานได้รับความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ ผู้บังคับบัญชาควรที่จะ



ไว้วางใจพนักงานเหล่านั้นบ่อยๆ ถ้าพนักงานมีการทำงานให้กับองค์กรได้ดี และคนที่ได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรต้องยอมรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานมากขึ้น เพื่อจะได้ความรู้และความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อนำเอาไปประยุกต์ใช้และพัฒนาองค์กรต่อไป และนอกจากนี้จะทำให้รู้ถึงความคิดของพนักงานมากขึ้น

3. ปัจจัยแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อเทียบกับรายด้านอื่น ๆ โดยพนักงานมีความพอใจในด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะในเรื่องของจำนวนชั่วโมงการทำงาน ทางบริษัทได้มีความใส่ใจเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ควรต้องมีการรักษามาตรฐานต่อไปในเรื่องของจำนวนชั่วโมงในการทำงานของพนักงานต่อไป และปรับเวลาในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวใจของพนักงาน

4. ปัจจัยค่าจ้าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน โดยบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ควรพิจารณาถึงค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ ซึ่งในองค์กรต้องมีการปรับปรุงเนื่องจากว่าค่าตอบแทนหรือเงินเดือนและค่าสวัสดิการต่าง ๆ นั้นต้องให้ตามความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถต่อการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน หากพนักงานที่มีความรู้และความสามารถอยู่ในระดับหรืออยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ก็สมควรได้รับการสนับสนุนจากทางองค์กร หรือพนักงานได้ทำงานเหมาะสมต่อปริมาณงานที่ได้ทำ และเมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถ หรือมีความขยัน ทางองค์กรควรที่จะพิจารณาให้ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

5. ปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยค่าจ้างที่มีค่าเฉลี่ยน้อยรองลงมา โดยบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ควรพิจารณาถึงความเป็นมิตรหรือความเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจของคนภายในบริษัท ซึ่งในองค์กรต้องมีการปรับปรุง เนื่องจากว่าหากพนักงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องกันมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นกันมากขึ้น จะส่งผลทำให้บริษัทมีบรรยากาศในการทำงานที่น่าอยู่ และถ้าได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและความไว้วางใจหรือความน่าเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้รู้สึกอยากทำงานอยู่กับองค์กรนี้นาน ๆ

6. ปัจจัยค่าจ้างในด้านสภาพการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยค่าจ้างที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อเทียบกับรายด้านอื่น ๆ โดยพนักงานมีความพอใจในด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องของสภาพอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งทางบริษัทได้มีความใส่ใจเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างดี โดยบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ควรต้องมีการรักษามาตรฐานต่อไปในเรื่องของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน และเพียงพอต่อจำนวนพนักงานในองค์กรทั้งหมด และในเรื่องของความปลอดภัยและความมั่นคงขององค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานรู้สึกสบายใจตลอดเวลา และมีความพร้อมในเวลาที่มาทำงาน

มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Synderman, (1959) ทั้งหมด 14 ด้าน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจาก 14 ด้าน ที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้เพื่อขยายขอบเขตการศึกษา เช่น ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 11 ด้าน ซึ่งเป็นทฤษฎีของ Kossen (1991)



2. ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงานเพียงอย่างเดียว สำหรับการศึกษารั้งหน้า ควรมีการเก็บข้อมูล ที่นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว โดยเป็นการสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้รับรู้ถึงข้อมูลด้านอื่น ๆ ในการศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- วันชัย สกุนตนาท. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทชัยพร พรหมมินทร์. (2557). *ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รารวรรณ เกษสกุล. 2555. *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารซีทีแบงก์ ประเทศไทย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ภาควิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิภาวรรณ เอ่งฉ้วน. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินเขตกระบี่*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ศิริพร พรหมไชย. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์ บางกอก.
- Cronk, C., Crocker, A.C., & Puesphel, S.M (1994). *Human Resume Management*. South Melbourne: Thomas Nelson.
- Mowday, R. T, Steerm R. M. & Porter, L. W. (1982). *Employee Organnization Linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.