

แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี
ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)
Work Motivation, Training Practices and Organizational Culture
Influencing Employees' Loyalty in the Origin Property Limited
(Public Company)

ศิริลักษณ์ เพชรหมู่ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) 2)การอบรม ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) และ 3)วัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.936 โดยแจกกับพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 222 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) การอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) และ วัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, การอบรม, วัฒนธรรมในองค์กร, ความจงรักภักดี

Abstract

The objectives of this study were to study: 1) the work motivation factor influencing employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public Company), 2) the training practice factor influencing employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public Company), 3) the organizational culture factor influencing employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public

Company). The tool of the study was the questionnaire, which was proved the content validity as well as was shown the Cronbach's reliability test of 0.936 with 30 employees in the Origin Property Limited Company (Public Company). The questionnaire set was distributed to 222 employees in the Origin Property Limited Company (Public Company) as the sample analysis. The statistics used consisted of 2 types: the descriptive and the inferential statistics. The descriptive statistics was frequency, percentage, mean, and standard deviation and the inferential statistics was the simple regression analysis. The results was found that the work motivation factor was found influenced employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public Company), the training practice factor was found influenced employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public Company) and the organizational culture actor was found influenced employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public Company) with the statistical significance of 0.05.

Keywords: work motivation, training practice, organizational culture, loyalty

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร เปรียบเสมือนว่าบุคลากรเป็น ทุนทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล การที่องค์กรจะขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีการ บริหาร จัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยจะต้องมีการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมามี คุณภาพตรง ตามแผน ที่องค์กรได้กำหนดไว้สิ่งสำคัญที่องค์กรได้คาดหวังไว้อยู่เสมอ คือ ความ จงรักภักดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงพฤติกรรมของ บุคลากรในระยะยาว การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรก็จะมีความรู้สึกที่ดีและ ภูมิใจในการเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร จะปกป้ององค์กร ให้ความยกย่องและชื่นชมองค์กรในทางที่ดี รวมถึงบุคลากรจะมีการ พุ่มพองทั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและ นำมาซึ่งความมั่นคงขององค์กรด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความจงรักภักดีต่อ องค์กร ก็จะทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่ ไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ การหยุดชะงักและเกิดความล่าช้าในการทำงาน และมีการ ลาออกในที่สุด ทั้งนี้ทุกองค์กรต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จ และผลกำไรในการดำเนินธุรกิจ จึง ไม่สามารถทำให้เกิดเหตุการณ์นี้ได้ เนื่องจากเป็นตัวแปรสำคัญในการประสบความสำเร็จขององค์กร

(สุธิดา ม่วงรุ่ง, 2552) แต่ทั้งนี้ ถาวร บุญศรี (2555) กล่าวว่าองค์กรจำเป็นต้องมีมาตรการในการส่งเสริมความจงรักภักดีในการผลักดันและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยองค์กรต้องสำรวจในประเด็นของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานของพนักงานว่ามีมากน้อยเพียงใด ตลอดจนการตรวจสอบถึงความสามารถและศักยภาพในการทำงานที่เกิดขึ้นจากการผลักดันให้พนักงานได้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนศักยภาพการทำงานของพนักงานและการทำงานเป็นทีมได้มากขึ้นเพียงใด รวมทั้งการพัฒนาไปสู่การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน อันก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ในประเด็นเหล่านี้คงไม่ได้เป็นประเด็นที่องค์กรจะผลักดันเพียงฝ่ายเดียว พนักงานทุก ๆ คนจะต้องมีส่วนร่วมในการทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นองค์ประกอบในการผลักดันความจงรักภักดีในองค์กรได้เป็นอย่างดี และส่งผลไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ

สำหรับในประเด็นดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานของบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ก็มีความประสงค์ในการศึกษาในประเด็นเหล่านั้น ทั้งนี้บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ก่อตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2552 เพื่อประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ โดยทางบริษัทฯ มุ่งพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทคอนโดมิเนียม บนพื้นที่ที่มีความสะดวกในการเดินทางอันได้แก่ทำเลตามแนวสถานีขนส่งมวลชนระบบรางในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และทำเลใกล้ทางด่วน เป็นต้น ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมา บริษัทฯมีผลกำไรจากการดำเนินงานแบบก้าวกระโดด บริษัทสามารถเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ภายในระยะเวลา 5 ปีนับจากที่บริษัทเริ่มก่อตั้ง ทำให้บริษัทเป็นที่รู้จักและมีคนสนใจอยากเข้ามาร่วมงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้บริษัทมีการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาทำงานอย่างเข้มงวดมากขึ้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานโดยที่บริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ บริษัทจึงต้องการบุคลากรที่มีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานและคาดหวังให้บุคลากรอยู่กับบริษัทให้นานที่สุด เพื่อที่จะไม่ให้เกิดอัตราการเข้าบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) รวมทั้งยังสามารถลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ได้ จึงสอดคล้องการกับความมุ่งหวังของผู้วิจัยในการศึกษาครั้งนี้ (บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน), ม.ป.ป.)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาการอบรมที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

2.3 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐาน

1. อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)
2. อิทธิพลของการอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้นพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)
3. อิทธิพลของวัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ขอบเขตในการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลการอบรม ข้อมูลวัฒนธรรมในองค์กรและข้อมูลความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานของบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยเนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 550 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในเดือน สิงหาคม พ.ศ.2559 จำนวน 222 คน

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

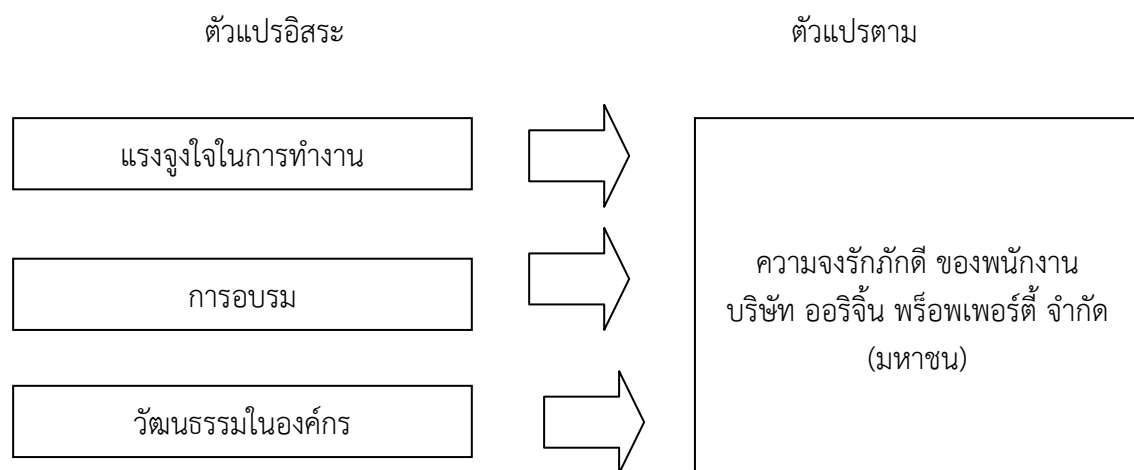
3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ
2. ข้อมูลการอบรม ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ
3. ข้อมูลวัฒนธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



วิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลการอบรม ข้อมูลวัฒนธรรมในองค์กรและข้อมูลความจงรักภักดี โดยมีประชากรและกลุ่มเป็นพนักงานของบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน บริษัท อরিจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) เพื่อที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้พนักงาน บริษัท อริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย
3. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน บริษัท อริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

สำหรับผลงานวิจัยนี้สามารถสรุปข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้ ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ในด้านอายุระหว่าง 25 - 30 ปี ในด้านสถานภาพโสด ในด้านระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ในด้านรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ 1 - 2 ปี ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการรายงานผลตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1: แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

แรงจูงใจในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
แรงจูงใจในการทำงาน	0.592	10.887	0.000*

$$R^2 = 0.350, F\text{-Value} = 118.534, n = 222, P\text{-Value} \leq 0.05^*$$

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท อริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 35.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 : แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

การอบรม	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
การอบรม	0.663	13.150	0.000*

$$R^2 = 0.440, F\text{-Value} = 172.919, n = 222, P\text{-Value} \leq 0.05^*$$

จากตารางที่ 2 พบว่า การอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 44.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 : แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

วัฒนธรรมในองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
วัฒนธรรมในองค์กร	0.728	15.764	0.000*

$$R^2 = 0.530, F\text{-Value} = 248.498, n = 222, P\text{-Value} \leq 0.05^*$$

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 53.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานของ แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้กล่าวไว้ว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย Herzberg เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัณณ วีระกรพานิช (2554) ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง การที่แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน รางวัล ตั๋วงาน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดย รวม น่าจะเป็น

เพราะว่าความภักดีของคนเราต่อสิ่งต่างๆ จะเกิดขึ้นจากการที่คนเรานั้นได้รับการตอบสนองตรงกับความต้องการ หรือเกิดความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรานั้นมีความภักดี ซึ่งหากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในด้านการเงิน รางวัล และสภาพแวดล้อมในงาน เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร รวมถึงความภักดีที่จะมีให้ต่อองค์กรนั้นเพิ่มมากยิ่งขึ้นด้วย

2. ด้านการอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้น เกี่ยวกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดจากการฝึกอบรม ก็คือ ช่วยให้บุคลากรหรือพนักงานเสียเวลาน้อยลงในการหาความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติ ทั้งนี้ บุคลากรหรือพนักงานส่วนใหญ่ต้องการความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเช่น ตำแหน่งบุคลากรต้องการความรู้ทางการบริหารงานบุคคล กฎหมายและทักษะในการปฏิบัติงาน อาจต้องใช้เวลาในการศึกษาด้วยตนเองและทดลองปฏิบัติงานเพื่อหาหนทางที่ถูกต้อง ซึ่งย่อมต้องใช้ เวลานานกว่าจะหาทิศทางที่ถูกต้อง ดังนั้น หากมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรม บุคลากรก็อาจจะใช้ เวลา 1 เดือน ก็สามารถจะใช้งานได้ และการสั่งสมหาประสบการณ์จากการทำงาน การได้เรียนรู้และถอดบทเรียนจากการทำงานของผู้อื่น ในการแก้ปัญหาต่อไป หลังจากนั้นก็นำมาฝึกอบรมอีก ในเวลาผ่านไปบุคลากรและพนักงานคนนั้นก็จะมีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารงานบุคคล แม้ว่าปริญญาขั้นพื้นฐานจะไม่ใช้ผู้ที่ศึกษาทางวิชาการ ดังนั้น การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะ ช่วยให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ความรู้และทักษะในระยะเวลาที่สั้น เป็นความรู้และทักษะเฉพาะเรื่อง และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริเพ็ญ นัยชิต (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง ของการทำเรือแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่อบรมมีประโยชน์และได้รับความรู้เพิ่มขึ้นในระดับมาก อีกทั้งความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก

3. วัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ถาวร บุญศรี (2555) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกยอมรับและยึดถือ

ปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรกล่าว คือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดี มีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมคิด บางโม (2555) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความคิด แบบแผนการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรจะยอมรับ และปฏิบัติเป็นประเพณีโดยใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผลิน ภูจุรณ (2547) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ประเพณี แนวคิด ธรรมเนียมปฏิบัติหรือแม้แต่ภาษาที่ใช้ในองค์กร ซึ่งพนักงานในองค์กรมีการยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประจำวันภายในองค์กร ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ที่สำคัญ คือ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในทุกระดับของทั้งองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงนภา จันทรแป้น (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านลักษณะความเป็นชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น การที่บริษัทสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ดี มีรางวัลหรือสวัสดิการต่างๆ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี มีสถานที่ทำงานสะดวกและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีหัวหน้างานคอยให้คำปรึกษา และมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน แล้วเกิดความจงรักภักดีที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป
2. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการอบรม ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดให้มีการอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานให้ดียิ่งขึ้น สร้างประสบการณ์ความรู้ใหม่ๆ ในการฝึกอบรม ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน งานที่ทำก็จะมีประสิทธิภาพ และพนักงานก็มีความต้องการร่วมงานกับบริษัทต่อไป ทำให้พนักงานมีอายุในการร่วมงานกับบริษัทที่นานขึ้น แล้วยังส่งผลดีต่อบริษัท เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคคลากรใหม่ และลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่
3. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมในองค์กร ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมในองค์กรระดับมาก ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กร

เกี่ยวข้องกับ การยอมรับ ค่านิยม และแบบแผนปฏิบัติงาน โดยยึดถือเป็นประเพณีปฏิบัติในองค์กร โดยเนื่องจากในปัจจุบันบริษัทเปิดดำเนินงานเพียงระยะเวลาไม่กี่ปี การวางรากฐานวัฒนธรรมองค์กร ที่ตั้งแต่นั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะจะส่งผลกระทบต่อบุคคลรุ่นแรกๆ ไปสู่คนรุ่นต่อไป หากวางรากฐาน วัฒนธรรมองค์กรไม่ดีพอ ก็จะเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บรรณานุกรม

- กัณณ วีระกรพานิช (2554). การคาดหวังและแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดี
ต่อองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2557). การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2557 (ฉบับที่ 2), 186 - 193.
- ถาวร บุญศรี (2555). วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture). 1หน้า. แหล่งที่มา
URL:<http://englishformbunsorn.blogspot.com/2012/10/organizational-culture.html>.
- ธัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานใน
บริษัทข้ามชาติ ญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- นงนภา จันทรแป้น (2557). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) (ม.ป.ป.). เกี่ยวกับออริจิ้น (ORIGIN). 1หน้า.
แหล่งที่มา URL: http://investor-th.origin.co.th/about_us.html.
- ผลิน ภู่อุญ (2547). การจัดการธุรกิจร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไท.
- ศิริเพ็ญ นัยชิต (2540). ความคิดเห็นของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร
ระดับกลางของการท่าเรือแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธิดา ม่วงรุ่ง (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท
ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมคิด บางโม (2555). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- Frederick, K.H. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley and Sons, Inc.