

บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน
บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา

The Impact of Organization Climate on Achievement Motivations
of The Mall Group Nakhonratchasima

อัครัช แสนสิงห์ (Akkharat Sansing)* ดร.สุวัฒน์ ตั่งสวัสดิ์ (Dr.Suwattana Tungswat)**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา จำนวน 242 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกรักผูกพัน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ABSTRACT

The objective of this research was to study the impact of organization climate on achievement motivations of office staff on the mall group of nakhonratchasima. The data was collected by among question survey 242 office staffs in the mall group of nakhonratchasima. The data analysis results showed that the impact of organization climate on achievement motivations of office staff in the mall group of nakhonratchasima. The organization climate of structure has the largest effect on achievement motivations in the mall group of nakhonratchasima. On the other hand, the organization climate factor of responsibility has the lowest effect on achievement motivations on work. The hypotheses testing that the impact of organization climate factor of Responsibility and Support statistically effects on achievement motivations at 0.05 significant levels. Structure, Standards, Recognition, and Commitment statistically effects on achievement motivations at .01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Keywords: Organizational Climate, Achievement motivations

* นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สภาพการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองนั้น ย่อมก่อกำเนิดขึ้น ได้ตลอดเวลาตามลักษณะแห่งปัจจัยในแต่ละด้าน สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ นับได้ว่ามีความสำคัญยิ่งในสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงขึ้น ทุกขณะ ทุกองค์กรต้องหากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อความอยู่รอด จนสามารถแข่งขันและประสบความสำเร็จได้ในธุรกิจของตน ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ทางการตลาดที่สามารถจูงใจผู้บริโภคให้เกิดความจงรักภักดีในสินค้า กลยุทธ์ทางการผลิตที่ใช้ต้นทุนต่ำแต่ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ในการขยายศูนย์การกระจายสินค้าเพิ่มสาขาทำการตลาดเชิงรุก หรือกลยุทธ์ที่สำคัญอีกอย่างคือกลยุทธ์การบริหารบุคลากร ที่จะทำอย่างไรให้บุคลากรสามารถผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และเติบโตเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งตลอดไป (สุภัทณี, 2555) องค์กรจึงเป็นหน่วยทางสังคม ที่เป็นที่รวมตัวกันของสมาชิกในองค์กร มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาศัยกระบวนการจัด โครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์กรได้ดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ในบรรยากาศองค์กรเดียวกัน

บรรยากาศองค์กรจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งถ้ามีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น โดยสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมกับการทำงาน ได้แก่ มีการบังคับบัญชาที่ดี สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพดีขึ้นได้ ถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศองค์กรที่ไม่ดี มีการบริหารแบบใช้อำนาจพนักงานต้องทำตามระเบียบอย่างเคร่งครัด จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่และขาดความร่วมมือในการทำงาน ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศองค์กรที่ดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน จะสามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้ (บุญสัน, 2554) โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป ที่อยู่ในธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง มีคู่แข่งทางตลาดที่เข้ามาขยายสาขาในภูมิภาคมากมาย บริษัทฯ เดอะมอลล์ กรุ๊ป จึงต้องคิดหากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อความพอใจในการบริการให้กับลูกค้า แต่ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งคือ ในหลายปีที่ผ่านมานี้ พนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป มีอัตราการลาออกเพิ่มมากขึ้น ยิ่งในช่วงปัจจุบันที่กำลังจะมีห้างสรรพสินค้าใหม่ ๆ เปิดตัวในยุคที่การแข่งขันทวีความรุนแรง ยิ่งส่งผลให้พนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป มีโอกาสเปลี่ยนงานไปทำงานกับบริษัทใหม่ ๆ ได้มากขึ้น บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จึงต้องหากลยุทธ์เพื่อให้พนักงานทำงานกับบริษัท และจูงใจให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป คือ การมีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กรดีก็จะทำให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถจูงใจให้พนักงานเหล่านั้นมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้พนักงานไม่ยอมเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่น หากบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป คำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการ จะสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพของบริษัทไว้ได้ ลดต้นทุนในการรับสมัครและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ทำให้บริษัทมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ที่จะช่วยขับเคลื่อนธุรกิจห้างสรรพสินค้าที่ครบวงจรที่สุดในภาคอีสาน เพื่อแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจ ท่ามกลางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงและผันผวนอยู่ตลอดเวลาได้อย่างแข็งแกร่ง ทั้งนี้มีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการทำงานที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ (Steer and Porter, 1979) กล่าวว่า “บรรยากาศเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์กรของ

มนุษย์ ดังนั้น บรรยากาศจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร” หรือ การศึกษาของ Litwin and Stringer (1992) ที่ระบุว่า “บรรยากาศองค์กร โดยรวมมีผลต่อแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ”

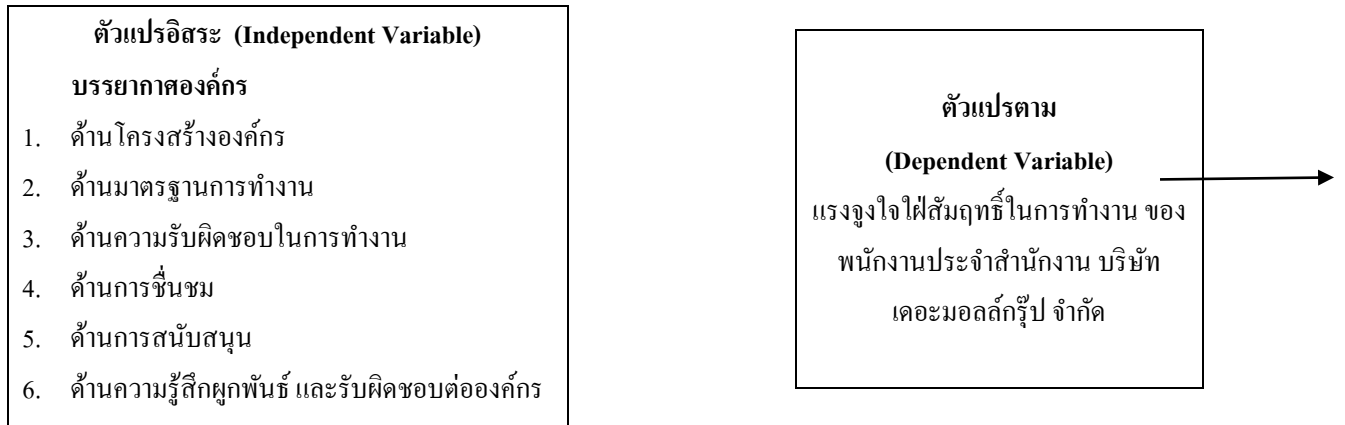
วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา

ทฤษฎีและกรอบแนวคิด

บรรยากาศองค์กร เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์กรของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและแรงจูงใจกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรจะเป็นความรู้สึกรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร และจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin and Stringer, 2002) นอกจากบรรยากาศองค์กรจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์กร ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติ ที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร (Brown and Moberg, 1980) ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งทีนักพัฒนาองค์กร จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต (Hellrigle and Slocum, 1974 : 430) ผู้บริหารทุกคนจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์กรจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน (ลัดดา, 2551) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ศิริมา, 2551) บรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (วารสารณ์, 2552) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ชูการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับมาก (วิชัย, 2554) นอกจากนั้นงานวิจัยในอดีตหลายงานที่ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีผลการศึกษาที่แตกต่างกันไป สำหรับการศึกษายบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน มีงานวิจัยที่ศึกษา เช่น 1) อธิป (2554) ศึกษาบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าบรรยากาศองค์กรมีผลกระทบบวกกับผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า มีบรรยากาศอยู่ในระดับมาก 2) พาตีเมาะ (2555) บรรยากาศองค์กรในการทำงาน และการรับรู้แรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบบวกกับผลการดำเนินงาน โดยรวม 3) Bhattacharya (2006) พนักงานมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการสนับสนุน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) Sibel Gok (2009) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก 5) Ghanbari (2013) พบว่าผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรด้านการชื่นชม ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร และ โครงสร้างองค์กรมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการทำนายแรงจูงใจในการทำงาน

จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างกรอบแนวความคิดสำหรับการศึกษาระบบการสององค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด โดยกำหนดความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยออกแบบวิธีการวิจัย กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือโดยใช้หลักการจากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์และทำการออกแบบสอบถาม และทำการตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา และโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพข้างต้นมาปรับปรุงและทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขา งามวงษ์วาน ที่มีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ในภาพรวมมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.865 แสดงว่า เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านเกณฑ์ยอมรับได้ เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 (บุญใจ, 2550)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา ทั้งหมด 18 แผนก จำนวน 242 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มีนาคม 2559) เนื่องจากประชากรมีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

(1) ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ บรรยากาศองค์กรพัฒนาจากแนวคิดของ Stringer (2002) ประกอบด้วย 6 มิติ ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ด้านมาตรฐานการทำงาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) ด้านการชื่นชม (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) ด้านความรู้สึกร่วมกัน และรับผิดชอบต่อองค์กร (Commitment)

(2) ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พัฒนาจากแนวคิดของ McClelland (1940)

การเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 242 คน แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งแบบสอบถามถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้ทั้งหมดจำนวน 242 ชุด จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ทั้งสถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลเช่น ค่าร้อยละ โดยแสดงในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่และค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-2 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 และรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 ดังตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (N =242)	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
ชาย	94	38.8
หญิง	148	61.2
2. อายุ		
20 – 25 ปี	12	5.0
26 – 30 ปี	43	17.8
31 – 35 ปี	76	31.4
36 – 40 ปี	52	21.5
41 – 45 ปี	23	9.5
46 – 50 ปี	18	7.4
51 ปีขึ้นไป	18	7.4
3. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา,ปวส.	63	26.0
ปริญญาตรี	117	48.3
ปริญญาโท	54	22.3
ปริญญาเอก	8	3.3

ตารางที่ 1 (ต่อ) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (N =242)	ร้อยละ (100)
4. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	44	18.2
1 – 2 ปี	144	47.1
2 – 3 ปี	58	24.0
มากกว่า 3 ปี	26	10.7
5. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	18	7.5
10,001 - 20,000 บาท	98	40.5
20,001 – 30,000 บาท	94	38.8
มากกว่า 30,000 บาท	32	13.2

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นรายด้าน

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y	VIF
X1	1							2.128
X2	.599**	1						1.847
X3	.181**	.300**	1					1.144
X4	.658**	.544**	.250**	1				2.865
X5	.619**	.579**	.219**	.768**	1			3.405
X6	.532**	.509**	.285**	.611**	.719**	1		2.218
Y	.658**	.605**	.317**	.692**	.688**	.630**	1	

** Correlation is Significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร บรรยากาศองค์กร (X) ซึ่งมีมิติวัด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (X1) ด้านมาตรฐานการทำงาน (X2) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (X3) ด้านการชื่นชม (X4) ด้านการสนับสนุน (X5) และด้านความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร (X6) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (Y) ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา เป็นในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X1 ถึง X6 กับ Y ดังนี้ ปัจจัยด้านการชื่นชม ($r = 0.692$) ด้านการสนับสนุน ($r = 0.688$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($r = 0.658$) ด้านความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร ($r = 0.630$) ด้านมาตรฐานการทำงาน ($r = 0.605$) และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($r = 0.317$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่าตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 1.144 – 3.405 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงถึงตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรทั้ง 2 กลุ่ม มาสร้างสมการพยากรณ์แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์				
	B	SE _b	β	t	P-Value
ค่าคงที่ (Constant)	10.602	2.879	-	3.682	0.000**
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.637	0.165	0.224	3.859	0.000**
ด้านมาตรฐานการทำงาน	0.399	0.145	0.149	2.763	0.006**
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.195	0.086	0.096	2.263	0.025*
ด้านการชื่นชม	0.928	0.283	0.220	3.279	0.001**
ด้านการสนับสนุน	0.460	0.213	0.159	2.163	0.032*
ด้านความรู้สึกรักผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร	0.644	0.240	0.162	2.686	0.008**

R² = 0.629 , Adjusted R² = 0.620

** P<0.01, * P<0.05

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (X1) ด้านมาตรฐานการทำงาน (X2) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (X3) ด้านการชื่นชม (X4) ด้านการสนับสนุน (X5) และด้านความรู้สึกรักผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร (X6) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยสามารถเขียนเป็นสมการประมาณค่าเบื้องต้นได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 10.602 + 0.637 (X1) + 0.399 (X2) + 0.195 (X3) + 0.928 (X4) + 0.460 (X5) + 0.644 (X6)$$

สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร (B = 0.637) ด้านมาตรฐานการทำงาน (B = 0.399) ด้านการชื่นชม (B = 0.928) และด้านความรู้สึกรักผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร (B = 0.644) ส่งผลต่อแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รวมทั้ง ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (B = 0.195) และด้านการสนับสนุน (B = 0.460) ส่งผลต่อแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐาน

H₀ = บรรยากาศองค์กร ไม่ส่งผลต่อแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา

H_1 = บรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน

H_1 = บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา สามารถสรุปได้ว่า สมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้ง ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ($\beta = 0.224$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการชื่นชม ($\beta = 0.220$) ส่วนปัจจัยด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($\beta = 0.096$)

ภาพรวมสามารถสรุปผลกระทบของตัวแปรทั้งหกด้านที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานได้ว่า ทุกตัวแปรมีความสำคัญและส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยเฉพาะตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กรที่ส่งผลมากที่สุด อาจเนื่องจากพนักงานมีการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ขั้นตอนการทำงานมีความยืดหยุ่นและไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอันเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย และในทางกลับกันจะเห็นได้ว่าด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานก็จะต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามยังน้อยส่วนใหญ่เพียงแค่ 1-2 ปี ทำให้ไม่สามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายได้ ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้างาน หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นน้อย ปริมาณงานไม่พอจึงมีความพึงพอใจในงานต่ำ องค์กรจึงต้องหาแนวทางพัฒนาในด้านนี้ให้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป อย่างไรก็ตามทุกตัวแปรที่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ต่างส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานทั้งสิ้น แสดงให้เห็นว่าปัจจัยของบรรยากาศองค์กรทุกด้านล้วนมีความสำคัญต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมเชิงนโยบายบรรยากาศองค์กรในด้านโครงสร้างองค์กร โดยกำหนดโครงสร้างจัดทำเป็นแผนผังเผยแพร่ให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน รวมทั้งผู้บริหารมีการแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร มี

การประชุมเชิงสายการบังคับบัญชาในแต่ละระดับ รวมทั้งมีการแจ้งกฎระเบียบต่างๆ ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอันเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุดยิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. ผู้บริหารควรพัฒนาบรรยากาศองค์กรในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน โดยองค์กรหรือหัวหน้างานควรเพิ่มความรู้สึกให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงานที่รับผิดชอบอยู่ ก็จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานได้ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานทำให้มีความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบมากขึ้น ส่งผลถึงแรงจูงใจที่ดีเพิ่มขึ้นด้วย

3. ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปเป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมและพัฒนาบรรยากาศองค์กรเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และนำแนวความคิดหรือเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ที่สนใจจะทำการศึกษารื่องนี้ควรศึกษาและพัฒนาต่อไปในด้านอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ เพื่อเป็นการขยายผลของการวิจัยให้ครอบคลุมในวงกว้างมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษายบรรยากาศองค์กรตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษารื่องนี้ เพื่อหาแนวทางในการบริหารงานขององค์กรให้ทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

3. การศึกษารื่องต่อไป อาจจะทำการศึกษากับพนักงานในกลุ่มอื่น ๆ เพื่อหาปัจจัยในการกระตุ้นให้แรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจาก บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด เป็นองค์กรใหญ่ ความหลากหลายในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานย่อมแตกต่างกันไป

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา และบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

เอกสารอ้างอิง

บุญใจ ศรีสถิตชัยนราฐ. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย, 2550.

บุญสัน อนารัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่

ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. [วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขา

การบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2554.

พาดิเมาะ สะดิยาม. วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ 255; 6(1): 59.

ลัดดา พชรวิภาส. บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา:

พนักงานชั่วคราว บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). [สารนิพนธ์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ

องค์กร] กรุงเทพฯ:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2555.

วารารณีย์ คำเพชรดี. บรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่

อุบลราชธานี. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต] อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี; 2552.

วิชัย สนิทรัมย์. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง.

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช; 2554.

ศิริมา จินตมณี. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานฝ่ายผลิต

ข่าว-รายการโทรทัศน์ บริษัท เนชั่นบรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคาแหง; 2551.

สุภัทณี เปี่ยมสุวรรณกิจ. เศรษฐกิจ โลก. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย; 2555.

อธิป ศรีเปารยะ. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เวสทิน

แกรนด์สุขุมวิท. [รายงานการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยดุสิตธานี; 2554.

Bhattacharya, C.B., Korschun, D. and Sen, S. Strengthening stakeholder-company relationships through mutually
beneficial corporate social responsibility initiatives. *Journal of Business Ethics*, 2006 Vol.85, pp.257-272.

Brown, W & Moberg, D. *Organization Theory and Management : A Macroapproach*. New York: John Wiley & Sons.
1980 120-136.

Ghanbari. The relationship between organizational climate and motivation to work and behavior of a member
of the University of Bu-Ali Sina. Australia : South-Western Cengage Learning. 2013 4(2), 142-175.

Hellrigle, D. Slocum. *Organizational Behavior*. Singapore : Asia Pte Ltd. *Journal of Behaviour Assessment*, 1974
3, (1) :11-23

Litwin, G. H. , & Stringer, R. A. *Motivation and organization climate*. Boston: Division of research Harvard
University.
Graduate School of Business Administration, 1968 22, no. 1: 63-90.

McClelland, David C. *The Achieving Society*. New York ,Van Nostrand Company Inc. 1940 24: 391- 430.

Sibel Gok. The influence of organizational climate on employee motivation research: A review. *Journal of Abnormal
and Social Psychology*, 2009 65 (3), 145-153

Steers, R. M. & Porter, L. C.. *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill. 1979 21: 479-486.

Stringer, R. A.. *Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect*. Prentice Hall, Upper saddle
River, New Jersey, 2002 9(1), 88-109.