

อรอนงค์ โนมสิตคุณ 2554: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลแบบ AIC ของบริษัทควมรวม
กิจการ ดีเอสแอล โกลเบิล ฟอ์เวิร์ดดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์พวงเพชร วัชรอยู่, กศ.ศ. 133 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบระดับความต้องการของบุคคล กระบวนการทำงาน
พฤติกรรมการทำงานในองค์กร และการบริหารงานบุคคลแบบ AIC และ 2) ศึกษาอิทธิพลของความต้องการ
ของบุคคล กระบวนการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานในองค์กรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลแบบ AIC
กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท ดีเอสแอล โกลเบิล ฟอ์เวิร์ดดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 208 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมประยุกต์ สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบ
ขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับความต้องการของบุคคล กระบวนการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน
ในองค์กร และการบริหารงานบุคคลแบบ AIC อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด 2) ความต้องการของบุคคลด้านความ
ต้องการเจริญเติบโต กระบวนการทำงานด้านระบบผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเดือน พฤติกรรมการทำงานในองค์กร
ด้านการแก้ปัญหา และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลแบบ
AIC โดยรวมได้ร้อยละ 34.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ความต้องการของบุคคลด้านความต้องการ
ความสัมพันธ์ และพฤติกรรมการทำงานในองค์กรด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร สามารถร่วมกัน
พยากรณ์การบริหารงานบุคคลแบบ AIC ด้านการเน้นคุณค่าในการมีเป้าหมายร่วมได้ร้อยละ 28.6 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .001 4) ความต้องการของบุคคลด้านความต้องการความสัมพันธ์ กระบวนการทำงานด้านระบบ
ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเดือน พฤติกรรมการทำงานในองค์กรด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการปฏิบัติตาม
ข้อบังคับขององค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลแบบ AIC ด้านการมีอิทธิพลต่อกันระหว่าง
หน่วยงานได้ร้อยละ 30.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 5) ความต้องการของบุคคลด้านความต้องการ
เจริญเติบโต กระบวนการทำงานด้านระบบผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเดือน พฤติกรรมการทำงานในองค์กรด้านการ
แก้ปัญหา และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลแบบ AIC
ด้านการกำกับดูแลและการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนภายในองค์กรได้ร้อยละ 27.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .001

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก