

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานขายโฆษณา บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ 2 ประการดังนี้ เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายโฆษณา บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายโฆษณา บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายขายโฆษณาสื่อสิ่งพิมพ์ ที่ปฏิบัติงานในบริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการศึกษา พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เป็นโสด การศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป อายุการทำงาน 1-5 ปี เป็นพนักงานประจำ และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท
2. พนักงานขายโฆษณามีความคิดเห็นในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินทางตรง ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินทางอ้อม และด้านผลประโยชน์ที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง
3. พนักงานขายโฆษณามีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในงานทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

4. พนักงานขายโฆษณาที่มีความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมของงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

5. พนักงานขายโฆษณาที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่ไม่ขาดงานหรือการไม่มาทำงานสายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านพฤติกรรมที่ไม่ทำงานเชิงซ้ำ และด้านพฤติกรรมความผูกพันในงานที่รับผิดชอบตามลำดับ

6. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การได้รับผลประโยชน์ที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน การได้รับผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินทางตรง การได้รับผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินทางอ้อม และความท้าทายของงาน

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัทควรพิจารณาเงินเดือนพื้นฐานที่มีความเหมาะสมสำหรับพนักงานเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ที่จะได้รับแก่พนักงานและองค์กร

2. บริษัทควรให้การอุดหนุนหรือสนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานขายโฆษณาสามารถแสวงหาความรู้ เพิ่มพูนทักษะในการทำงานในระดับสูง เพื่อให้พนักงานทัดเทียมและมีขีดความสามารถในการทำงานแข่งขันกับพนักงานในองค์กรอื่น ๆ ได้ แม้ว่าพนักงานขายโฆษณาส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีก็ตาม

3. บริษัทควรมีการจัดสรรผลตอบแทนหรือสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้แก่พนักงานขายโฆษณาอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากสัดส่วนของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานที่มีอายุการทำงานไม่มากแต่มีผลสัมฤทธิ์การทำงานที่ดีได้รับผลตอบแทนพิเศษในรูปแบบอื่น ๆ ได้เพิ่มมากขึ้น

4. บริษัทควรจะต้องดำเนินการศึกษาผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากผลประโยชน์ในรูปตัวเงินทางอ้อมที่มีผลต่อการทำงาน รวมถึงการเร่งเข้าไปป้องกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยศึกษารายละเอียดต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อแนวทางการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันขององค์กรต่อไป

The purpose of the study was twofold : 1) to find out the levels of organizational commitment of advertising salespersons at the Nations Multi-Media Group (Public) Ltd., and 2) to ascertain the factors related to their organizational commitment.

A questionnaire was employed to collect the data from 125 publications advertising salespersons at the Nations Multi-Media Group (Public) Ltd. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The findings were summed up below.

1. Most of the respondents were females, aged below 30 and were single. They held at least a Bachelor's degree and worked for the company for 1-5 years as regular employees. They had a salary of below 20,000 baht.

2. The advertising salespersons were satisfied with the benefits from work at a moderate level. All the aspects which were also found to be moderately satisfactory were direct benefit in the form of money, indirect benefit in the form of money, and benefit in other forms than money.

3. The advertising salespersons had a moderately positive attitude toward their work. All the aspects which were found to be moderately satisfactory were job challenge, job security, and opportunity for career advancement, respectively.

4. The advertising salespersons had a moderately positive attitude toward their work environment. The aspects that were moderately satisfactory were physical work environment and relationship with the superior.

5. The advertising salespersons were found to have moderate organization commitment. The mean score for all the aspects could be ranked from the highest to the lowest as follows : no absence from work or lateness, no poor speed, and responsibility for assigned work, respectively.

6. The factors significantly affecting their organizational commitment were benefit in the forms other than money, job security, opportunity for career advancement, physical work environment, and relationship with the superior. In contrast, the factors that had no impact on organizational commitment were sex, age, marital status, number of working years, salary, direct benefit in the form of money, indirect benefit in the form of money and job challenge,

Recommendations

1. The company should adjust the basic salary for the employees in order to boost their morale for the benefit of the employees themselves and the organization as a whole.

2. Although most of the advertising employees had a Bachelor's degree, the company should provide the employees with financial support for their further education and training so that they can upgrade their knowledge and skills to enable them to compete with those in other organization.

3. The company should fairly provide the employees with different types of welfare or fringe benefits by taking into consideration the increase in work efficiency and effectiveness in order that the employees with a small number of working years but with high work achievement can get a special reward in other forms.

4. The company should conduct a study on the impact of indirect benefit in the form of money on the employee's performance. It should also try to prevent problems by conducting a detailed study to use the findings for necessary improvement to motivate the employees to work more efficiently, thus enhancing the organization's efficiency.