

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน องค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา : แผนกก่อสร้างโรงงานบางชั้น
คำสำคัญ	คุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
นักศึกษา	นายโพชนงค์ ทองน้อย รหัสประจำตัว 55800585
อาจารย์ที่ปรึกษา	พ.ท.ดร.อำพันธ์ จันทร์เพ็งเพ็ญ
หลักสูตร	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง
คณะ	สถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา : แผนกก่อสร้างโรงงานบางชั้น บริษัท เพอร์ซิเดนท เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) 1) เพื่อศึกษา ความแตกต่างของ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการ ทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร ของพนักงาน 3) เพื่อ เสนอแนะแนวทาง ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน วิธีการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามใน การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 59 คน โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานทาง การศึกษา ประกอบด้วย ANOVA สถิติสหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้าน คุณลักษณะของงานในภาพรวม พนักงาน มีความคิดเห็นใน ระดับแปลผลอยู่ในระดับ มาก (มีความสำคัญ มากต่อการสร้างคุณลักษณะของงานภายในองค์กร) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมพนักงาน มีความคิดเห็นใน ระดับแปลผลอยู่ใน ระดับ มาก (มีความสำคัญมากต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานภายในองค์กร) และปัจจัย ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นใน ระดับแปลผลอยู่ใน ระดับ ปานกลาง (มีความสำคัญปานกลางต่อการสร้างความผูกพันภายในองค์กร) จาก สถิติ สหสัมพันธ์เพียร์สัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการได้รับข้อมูล

ป้อนกลับของงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำ ด้านความหลากหลายของทักษะการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านนโยบาย และการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิง บวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ด้านโอกาส ความก้าวหน้าของงาน และด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ด้านสถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง มาก ส่วนด้านความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำ และ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิง ลบกับความ ผูกพันต่อองค์กร ในระดับ ปานกลาง และ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สถานภาพการ ทำงาน โอกาสความก้าวหน้าของงาน ความอิสระในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความสำคัญ ของงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับสูงมาก

TITLE	FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN LARGE ORGANIZATION CASE STUDY: CONSTRUCTION DEPARTMENT BANGCHAN FACTORY
KEYWORD	JOB CHARACTERISTICS JOB SATISFACTION ORGANIZATIONAL COMMITMENT
STUDENT	MR.PHODCHONG THONGNOI
ADVISOR	LIEUTENANT COLONEL AMPUN JANPENG PEN (PH.D)
LEVEL OF STUDY	MASTER OF SCIENCE PROGRAM IN CONSTRUCTION MANAGEMENT
FACULTY	FACULTY OF ARCHITECTURE SRIPATUM UNIVERSITY
YEAR	2013

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the factors affecting the organizational commitment of employees of large organization case study: construction department Bangchan Factory of President bakery public company limited. 1) To study the differences of demographic factors that influence the organizational commitment of employees. 2) To study the relationship between the job characteristics, job satisfaction and organizational commitment of employees. 3) To propose guidelines for the human resources management affecting the organizational commitment of employees. The methodology: by using questionnaire in collecting data from 59 employees as sampling group and all worked at large organization construction department Bangchan Factory. Destination statistics is used to analyze the data. Including percentage, standard deviation and mean. Statistical inference is used to test the hypothesis. To test the hypothesis. The study consisted of including ANOVA Pearson's product moment correlation coefficient and the multiple regression analysis. The results indicated that the sample group's overall opinion on employee commitment at the moderate level. (Important moderate to create commitment within the organizational.) The components of commitment at the high level including job characteristic and job satisfaction. (Very important to creation of job characteristics

and job satisfaction within the organizational.) The Pearson correlation statistics. Factors affecting the relationship to organizational commitment, including feedback of job and income and welfare have a positive relationship with organizational commitment at the low level. The skill variety, the significance of work and policy and management have a positive relationship with organizational commitment at the moderate level. The opportunity to progress and the recognition have a positive relationship with organizational commitment at the high level. The work status have a positive relationship with organizational commitment at the very high level. The clarity of job have a negative relationship with organizational commitment at the low level. Safety in the workplace and the freedom of work have a negative relationship with organizational commitment at the moderate level. The multiple regression analysis. Factors affecting the organizational commitment of employees are statistically significant at the 0.05 level, including the freedom to work, the opportunity to progress, work status, the recognition and the significance of work. They are all correlated with organizational commitment. Which influence the organizational commitment of employees at the very high level.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือและความกรุณาจาก พ.ท.ดร.อำพันธ์ จันทรเพ็งเพ็ญ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้มีความสามารถและความมุ่งมั่นในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการองค์กรให้แก่ผู้เขียน ได้ให้คำปรึกษา รวมทั้งข้อเสนอแนะและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในทุกขั้นตอนการศึกษา ด้วยความเอาใจใส่ตลอดจนให้แนวทางในการเขียน สารนิพนธ์ อีกทั้งยังมอบกำลังใจอันทรงคุณค่าแก่ผู้เขียนจนเกิดพลังใจในการศึกษาและทำ สารนิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้อบรมสั่งสอน มอบความรู้และประสบการณ์ต่างๆด้วยความเมตตาเสมอมา ในตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณ พนักงานฝ่ายก่อสร้าง โรงงานบางชัน บริษัท เพอร์ซิเดนทึ่ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีก็เพราะผู้ศึกษาได้รับความรัก ความอบอุ่น และกำลังใจจากสมาชิกทุกคนภายในครอบครัว รวมทั้งความเข้าใจและความปรารถนาดีจากเพื่อนๆนักศึกษา ระดับปริญญาโทของมหาวิทยาลัย ศรีปทุม ทุกท่าน คุณค่าและคุณประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาสารนิพนธ์ เล่มนี้ขอมอบให้แก่คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และเปี่ยมล้นด้วยประสบการณ์ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน

โพชนงค์ ทองน้อย