

หัวข้อค้นคว้าอิสระ	ผลกระทบของค่านิยมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
คำสำคัญ	ค่านิยมในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร
ชื่อนักศึกษา	เอกชน โฉมสอาด
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลธิศ ดาราวงษ์
ระดับการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
พ.ศ.	2558

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างจากบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ กลุ่มตัวอย่าง 120 คน จากจำนวนประชากร 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่านิยมในด้านความก้าวหน้า ด้านความอิสระในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานเนื่องจากบริษัทมีการบริหารงานโดยให้ความอิสระในการทำงานอย่างมาก ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านสภาพการทำงานมีผลเชิงลบซึ่งอาจมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมที่มากเกินไปอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานก่อให้เกิดความตึงเครียดและความผูกพันในองค์กร เวลาประชุมทำให้พนักงานไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นอาจจะเป็นเพราะไม่ค่อยได้รับโอกาสในการนำไปใช้งานจริง การที่จะทำให้สถานที่ทำงานของบริษัทมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีรูปแบบที่เหมาะสมต่อกระบวนการทำงานนั้นบริษัทจะต้องใช้พนักงานจำนวนมากเข้าไปเคลียร์พื้นที่อาจจะทำให้พนักงานมองว่าเป็นการเพิ่มงานให้กับพนักงานจึงไม่เห็นด้วย บริษัทควรใช้ผู้รับเหมาเข้ามาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงาน