

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัททฤษฎะ
มงคล จำกัด

ผู้เขียน

นางสาวภัทรา ธัญทวีภิรมย์

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์ อรพิน ตันติชิรากุล

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด จำนวน 175 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และเป็นพนักงานรายวัน

ผลการศึกษาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ส่วนปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับปานกลาง

สำหรับปัจจัยย่อยในแต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคั้งนี้ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร ด้านผลป้อนกลับของงาน ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร

ผลการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ ได้แก่ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้รู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

สำหรับปัจจัยย่อยในแต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกดังนี้ ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ได้แก่ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ด้านความรู้รู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงานงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ

Independent Study Title	Factors Affecting Engagement of Employees at Krishna Mongkol Company Limited
Author	Miss Phatarapa Thantaweepirom
Degree	Master of Business Administration
Independent Study Advisor	Associate Professor Orapin Santidhirakul

ABSTRACT

This independent study aimed at studying factors affecting employee engagement at Krishna Mongkol Company Limited. In this study, the population was specified to 175 officers of the studied company. Questionnaires were used as the tool to collect data; then, all data obtained were analyzed by the descriptive statistic, consisting of frequency, percentage and mean.

The results of study presented that most of respondents were male, 21-30 years old, married, with under secondary level (Matthayomsuksa 3) of education. Their monthly income was lower than 8,000 baht and their work period, as daily employee, was less than 5 years.

Regarding the study on job characteristics, the results showed that the respondents paid high level of concern for variety of tasks; while autonomy, tasks allowed to interact with others, task uniqueness, and feedback at were ranked at moderate level of concern, which could affect to organizational engagement factor.

Hereafter were shown the top sub-factors that the respondents paid their concern at the highest level. For autonomy, the top sub-factor was the opportunity provided by the organization that allowed employees to set goal and working methods by themselves. For variety of tasks, the top sub-factor was the task that different skills were needed to be integrated. For task uniqueness, the top sub-factor was the acknowledgement on responsibilities of each position. For feedback, the top sub-factor was the attentions from other co-workers to contributions. For tasks

allowed to interact with others, the top sub-factor was the tasks that required them to cooperate with other departments.

Regarding the study on work experience, the results showed that the respondents paid moderate level of concern in orderly to the following aspects: attitudes towards co-workers and organization, feeling of personal importance to the organization, responses from the organization could be expected, and the organization being dependable.

Hereafter were shown the top sub-factors that the respondents paid the highest level of concern to. For feeling of personal importance to the organization, the top sub-factor was the organizational achievement coming from the participation of employees. For the organization being dependable, the top sub-factor was the worthwhile benefits as gained from the full effort being dedicated to the organization. For responses from the organization could be expected, the top sub-factor was the support from the organization to enhance employee's skills by arranging trainings, supporting study activities, and assigning appropriate tasks to employee's abilities. For attitudes towards co-workers and organization, the top sub-factor was the good cooperation from the co-workers when being needed.