

51601706 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน / ความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงาน / ความสุขต่อ
องค์กรของพนักงาน

จันทนา ลีรุ่งเรืองพร : การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรสุข โอ.เอส.เค.
ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผศ.ดร.สุธรรม รัตนโชติ.
98 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 2)
ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างทางสภาพทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคมของพนักงานที่มีผลต่อ
ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของประชากร จำนวน 90 คน สถิติที่ใช้
ในการวิจัย คือ ความถี่ เปอร์เซ็นต์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน
(analysis of variance, ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประเด็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการศึกษพบว่า
ความผูกพันโดยภาพรวม ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะ
ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ความ
ต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) จากการทดสอบสมมติฐาน
พบว่า ความผูกพันโดยรวมของพนักงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, แผนก
ที่ปฏิบัติงาน เมื่อศึกษาในรายละเอียดพบว่าความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
แตกต่างกันไปตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม
อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและจำนวนวัน
ลาจิจ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษาและแผนกที่
ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อองค์กรและความสุขต่อองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกัน

จากการวิจัยในครั้งนี้พบแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่
3 ประเด็นสำคัญต่อไปนี้ 1) ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีมาตรฐานเดียวกัน 2) เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม และจริงใจต่อพนักงาน บริหารงานเพื่อ
องค์กรอย่างแท้จริง 3) ควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

51601706 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS : EMPLOYEES' COMMITMENT / EMPLOYEES' SATISFACTION /
EMPLOYEES' HAPPINESS

JANTANA LEERUNGRUEANGPORN : A STUDY OF ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES, MITSUI O.S.K. LINES (THAILAND) CO., LTD. (LOGISTICS
DIVISION). INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASST. PROF. SUDHUM RATTANACHOT,
Ph.D. 98 pp.

The objectives of this study were to 1) to study the levels of organizational commitment of employees, and 2) to test the hypotheses on the differences on demographic, economic and social statuses of the employees affecting the levels of organizational commitment of employees. The empirical data were collected through 90 samples by survey questionnaires. The statistics employed to use were frequency, percentages, means (\bar{x}), standard deviation (S.D.), and one-way ANOVA.

The findings of this study were as following:

1) On levels of organizational commitment, it was found that the commitment as a whole, their trust and exception in the organization were falling in "rather high level". But in the details, the willing to gain high performance as the member of their organization was at "moderate level".

2) To test hypotheses, it was found that the differences in educational levels, working experiences, and division of working significantly affected the organizational commitment as a whole. And in the detail, the differences in working experiences and decision problems affected the organizational commitment on trust and value. The differences in working experiences and work of leaves affected the organizational commitment of the willing to gain high performance. The differences in education levels and division of working affected the organizational commitment of the willing to be the member of their organization. The differences in organizational satisfactions and happiness levels affected the organizational commitment.

There were three important guidelines:

1) It should be improved working operations of different division as the common standards 2) To increase performance; the managements should improve the norm and make the employees feel a part of love and desire to maintain organizational membership in the organization 3) To motivate employees to the willing to gain high performance, the managements should adjust the salaries to fit the jobs are.

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009

Student's signature

Independent Study Advisor's signature