

**ชื่อการค้นคว้าอิสระ**

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณี บริษัท TNIS จำกัด

**ผู้วิจัย**

นางสาวณัฐนันท์ ชวิตรานุรักษ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา 1) ผศ.ดร.ยุวลักษณ์ เวชวิทยาลัง 2) รศ.ปรีชา วัฒนาทิพย์ธรงค์ ปีการศึกษา 2552 จำนวน 133 หน้า คำสำคัญ ความผูกพัน

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณี บริษัท TNIS จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท TNIS จำกัดจำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เฉพาะด้านประสิทธิผลการทำงานมีอิทธิพล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 รายการ 2 อันดับแรก คือ สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านโครงสร้างขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก 1 รายการ คือ พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท และด้านคุณลักษณะของงาน และบทบาทในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน อยู่ในระดับมาก 1 รายการ คือ งานที่ทำเป็นงานที่ทำท้าย ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ และตำแหน่งงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านประสิทธิผลการทำงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และด้าน โครงสร้างขององค์กร พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 1)..... 2).....

**Independent Study title:** Binding of Officials toward TNIS Company Limited.

**Researcher:** Miss Natthanan Chawitranurak. Degree: Master of Business Administration (General Management).  
Dhonburi Rajabhat University. Independent study advisors: 1) Asst. Prof. Dr. Yuwalak  
Vejwittayaklung 2) Assoc. Prof. Preecha Wattanatiphumrong. Academic year: 2009. 133 pp.  
Keyword: binding.

### Abstract

The purposes of this research were to study binding elements of officials toward TNIS Company Limited, and to compare factors influencing binding of officials toward their organization when they were classified by personal factor. The sample in this study consisted of 196 officials who worked in TNIS Company Limited. The questionnaire was used as a research tool. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The findings revealed that factors influencing binding of officials toward their organization were overall rated average. Aspect analysis found that working experience influence was at high level. Item analysis revealed that five items rated high with the two highest being team friendship and support from colleague. One item of organization structure aspect influencing binding rated high concerned the officials' ability to plan their work by themselves to suit their responsibility within the company's regulations, work characteristics, and working roles influencing relationship; one item rate high level was work challenges. The comparison results by means of factors influencing organizational relationship among officials classified by personal factor revealed that the officials with different gender and position had overall difference at 0.05 significant levels. In terms of aspects, the characteristics of and working role aspect, the officials with different age had overall different opinions on company relationship at 0.05. In terms of working position and experience, the officials having different marital status, average salary and length of working experience rated overall company relationship differently at the significance levels of 0.01 and 0.05 respectively. In terms of organization structure, the officials having different gender were significantly different in their opinions on company relationship at 0.05.

Student's signature.....

Independent study advisors' signature 1)..... 2).....