

หัวข้องานวิจัย	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทริปเปิลที บรอด แบนด์ จำกัด (มหาชน)
ชื่อผู้วิจัย	วัลภา คงพั่วะ และ อภิษฐา นิเวศน์
สาขาวิชา/คณะ	การจัดการ/บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2557
คำสำคัญ	ความผูกพัน, พนักงาน, บริษัททริปเปิลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทริปเปิลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน) ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ทริปเปิลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 255 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในระดับมากเรียงลำดับคือ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความหลากหลายของงาน และ ผลบ่อนกลับของงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ลำดับแรกคือ องค์การให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา

ด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคืองานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน รองลงมาคือ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่มีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือ การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น

ด้านผลบ่อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง รองลงมาผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ รองลงมาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ผลการศึกษาด้านประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือความรู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ที่ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ รองลงมาคือ งานที่ที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆในองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางลำดับแรกคือ องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว รองลงมาคือ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอุทิศหาะที่ได้ อุทิศให้กับหน่วยงาน

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคืองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

Research Title	Factors affecting the organizational commitment of employees. Triple T Broadband Company Limited.
Author	Wanlapa Kongpua and Apichaya Niwes
Division/Faculty	Management Program/ Business Administration
Years	2014
Keyword	commitment, employees, Triple T Broadband Company Limited.

Abstract

The objective of this independent study was to explore factors affecting organizational engagement of Triple T Broadband Company Limited. employees. Research samplings were identified to 255 employees of the studied company. Questionnaires were used as the research tool to collect data; then, the descriptive statistics, consisting of frequency, percentage and mean, were applied in order to analyze those data acquired.

The results of the study on job characteristics revealed that the following factors affected organizational engagement of those employees at high level: autonomy, task identity, tasks allowed for interaction with others, variety of tasks, job feedback,

In terms of autonomy, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: as offered by the organization, to determine goal and working directions, chance to apply self-competency to solve problems and opportunity, as offered by the organization

In terms of variety of tasks, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: having chance to apply variety of skills to complete the assigned tasks, Work must take the Initiative to perform Tia.

In terms of task identity, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: Work has identified how it works and the steps to work clearly, Being able to work in a responsible manner without seeking the advice of others.

In terms of job feedback, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: Perceptions of their own performance, The result has been the attention of the attendees.

In terms of tasks allowed for interaction with others, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: Working within the organization to work together as a team rather than one to make, Relationships with colleagues go smoothly.

The results of the study on work experience revealed that the following factors affected organizational engagement of those employees at high level: being dependable organization, recognition, attitudes towards colleagues and organization, expectation for organizations

In terms of recognition, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: Working within the organization to work together as a team rather than one to make, Work is necessary to coordinate with other departments in the organization.

In terms of being dependable organization, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at moderate level: Organizations can mitigate this stage, even if it's to the employees, Benefits received from organizations worth the pains that have been devoted to the agency.

In terms of expectation for organizations' response, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: Tasks that have been assigned to meet the goals, Organizations are currently working with career advancement opportunities.

In terms of attitudes towards colleagues and organization, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: Personnel management policies of the organization that is used to the system and rules, The collaboration of colleagues to help.