

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด

ผู้เขียน นางสาวณัฐกัญญ์ ธนรัชต์ธำรงกุล

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์ อรพิน ตันติธีรากุล

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน  
บริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด จำนวน 238 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ  
เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มี  
ผลต่อความผูกพันในระดับมากเรียงลำดับคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความหลากหลาย  
ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตน  
ในการแก้ไขปัญหา รองลงมา องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน

ด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคืองานที่ทำเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ  
ตลอดเวลา รองลงมา งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ  
ตำแหน่งงานในองค์กร รองลงมาคือ การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของ  
คำแนะนำจากผู้อื่น

ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง รองลงมา ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างราบรื่น รองลงมา งานที่ทำให้มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร

ผลการศึกษาด้านประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร สำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึว่าองค์กรพึงพาได้

ด้านความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ รองลงมาการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

ด้านความรู้สึว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางลำดับแรกคือองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ รองลงมา ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนหาที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน

ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอก ในการเข้าร่วมงาน รองลงมา การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>Independent Study Title</b>   | Factors Affecting Organizational Engagement of Biopharm Chemicals Company Limited Employees |
| <b>Author</b>                    | Miss. Natthakan Thanarajthamrongkul   |
| <b>Degree</b>                    | Master of Business Administration   |
| <b>Independent Study Advisor</b> | Associate Professor Orapin Santidhirakul  |

### **ABSTRACT**

The objective of this independent study was to explore factors affecting organizational engagement of Biopharm Chemicals Company Limited employees. Research samplings were identified to 238 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: tasks allowed for interaction with others, variety of tasks, autonomy and job feedback, and task identity, respectively.

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

In terms of variety of tasks, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: being assigned the challenging tasks and having chance to apply variety of skills to complete the assigned tasks.

In terms of task identity, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: being perceived the responsibility of

each organizational pose and having freedom over other's suggestions in performing an assigned task.

In terms of job feedback, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: being informed the feedback of self-performance and getting an attention on performance from colleagues.

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: smooth relations with colleagues and the tasks requiring employee to coordinate with other units in the organization.

The results of the study on work experience revealed that the following factors affected organizational engagement of those employees at high level: expectation for organization's response, attitudes towards colleagues and organization, and recognition. However, the factor of being dependable organization could affect organizational engagement of those employees at moderate level.

In terms of recognition, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: being involving in the achievement of organization and being assigned significant and interesting tasks.

In terms of being dependable organization, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at moderate level: always getting attention and caring from the organization and being rewarded some worthy benefits for employee's dedicated efforts to organization.

In terms of expectation for organizations' response, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: career advancement and support from the organization which allowed employees developing their competences by arranging trainings and organization's inspection.

In terms of attitudes towards colleagues and organization, hereinafter were orderly shown the top elements affecting organizational engagement of those employees at high level: being attractive organization for outsiders to work with and having good relations with colleagues in aspects of working relation and private life relation.