

บทคัดย่อ

T 167831

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตน้ำอัดลมที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 292 คน แยกเป็นพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จำนวน 238 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของตำแหน่งงาน และบริษัท สาugelเบเวอเรจ จำกัด จำนวน 54 คน เก็บข้อมูลจากทุกหน่วยประชากร สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน จำนวน 29 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไค-สแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแครมเมอร์ว ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับมีนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การปรับตัวในการทำงานโดยรวม การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินและด้านการเรียนรู้งาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสามารถในการปรับตัวด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการปรับตัวทางกายภาพ และด้านการจัดการกับความเครียด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 131 หน้า)



ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Abstract

T 167831

This thesis aimed to study the level of organizational commitment of the factors employees and the way they adjusted themselves in their workplaces. Specifically in the context that related to the organizational commitment. The 54 population came from the Sakol Beverage Ltd., 238 participants worked for the Thai Pure Drinks Ltd. were randomly chosen by the method of proportional stratified random sampling, according to job position. This research was conducted by using questionnaires, asking several questions about personal information, a 29-item questionnaires on adaptation in the workplace and a 10-item questionnaires about organizational commitment. The reliability coefficients of adaptation in the workplaces and organizational commitment questionnaire were 0.97 and 0.86. The statistical tools used included percentage, mean, standard deviation, Pearson's Chi-square and Cramer's V. The conclusion of this research was that the majority of the employees possessed a high level of organizational commitment at the level of significance of 0.05. The researcher found there were some correlation between employees' overall adaptation, their handling emergencies and learning of work tasks. The other adaptabilities such as ability to deal with uncertain work situations, ability to solve problems creatively, ability to demonstrating interpersonal adaptability, ability to demonstrating cultural adaptability, ability to demonstrating physically oriented adaptability and ability to handle work stress were insignificantly relation showed no link with employees' organizational commitment

(Total 131 Pages)

Malinee Yupho

Chairperson