

ความผูกพันในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต
บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging)
จังหวัดสมุทรสาคร

Employee Engagement of Production Employees in Flexible
Packaging Factory - Samutsakorn Province

วันชัย พรมาลัยรุ่งเรือง

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Wanchai Pornmalairungruang

E-mail: Pornwanchai@gmail.com

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาระยะยาว ด้วยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 300 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานใช้ t-test และ F- test เป็นวิธีที่ใช้วัดตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุด ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีรายได้สุทธิต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท ผลการศึกษาด้านความ

คิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ และสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Abstract

The purpose of this study was 1) To study the employee engagement of production employees in Flexible Packaging Factory (ABC company), Samutsakorn Province 2) To study the relationship of employee engagement of Production employees in Flexible Packaging Factory (ABC company), Samutsakorn Province separating to individual personal factor which is quantitative research. Three hundred respondents were collected. Statistics which applied in this study were percentage, average, standard deviation, t-test and F-test at significant level 0.05. The result of this study indicated that the most sampling employees are male which their ages are between 30-40 years old, married and their education background is below bachelor's degree. Their service year are between 2-5 years and their income is between 15,000 – 25,000 baht. The sampling population 's opinion toward the employee engagement is high with result of 4.20. The hypothesis result states that the difference of individual personal factor effects to employee engagement: sex, ages and status were correlated to employee engagement at significant level 0.05.

บทนำ

สถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน ภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์กรต้องเผชิญความท้าทายที่เพิ่มขึ้นทั้งจากปัจจัยภายในประเทศ และปัจจัยภายนอกประเทศ จากการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ส่งผลทำให้การแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรต้องพิจารณาปรับองค์กรในทุก ๆ ด้าน อย่างเช่น โครงสร้าง กระบวนการ วิธีการทำงาน เครื่องมือในการบริหารการจัดการ เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพความสามารถขององค์กร ปัจจัยของการแข่งขันที่เป็นหัวใจหลักในความสำเร็จของธุรกิจในการเปลี่ยนแปลงองค์กร คือบุคลากรหรือ พนักงานในองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรงานที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ทำให้องค์กรมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าอันเป็นผลจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจะเข้มแข็งอยู่รอดและเจริญรุ่งเรืองจะต้องมีคนเป็นผู้ทำให้เกิดขึ้น หากขาดการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะทำให้องค์กรมีความยุ่งยาก สับสน และเสื่อมประสิทธิภาพ (สมิต สัชฌุกร, 2549) บุคลากรที่มีศักยภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร หากแต่ปัญหาที่ตามมาคือ ปัญหาพนักงานออกจากงาน และแนวโน้มในอนาคตดูเหมือนว่าปัญหานี้จะยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีศักยภาพย้ายออกไปเติบโตที่อื่น “สมองไหล” หรือภาวะ Employee of Choice บริษัทกลายเป็น “ตัวเลือก” ของบุคลากร และ ปัจจัยต่างๆที่เอื้อต่อการเปลี่ยนงานมีมากขึ้น เช่น บริษัทจัดหางานเกิดขึ้นมากมายทำให้รูปแบบที่จากเดิมคนไปหางานมาสู่รูปแบบของงานมาหาคน นอกจากนี้ในยุคของข้อมูลข่าวสารคนทำงานมีโอกาสรู้ข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น และมีข้อมูลซึ่งเป็นตัวเร่งให้มีการตัดสินใจในการเปลี่ยนงานมากขึ้น (ชนากานต์ ทูลกสิกร, 2550) ถ้าย้อนกลับไปมองคนรุ่นก่อนๆจะเห็นว่าโดยทั่วไปแล้วคนทำงานส่วนมากไม่ค่อยอยากเปลี่ยนงาน ถ้าไม่จำเป็น ความจำเป็นที่ว่านี้คือ ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ อึดอัดในการทำงานไม่ได้รับการดูแลจากนายจ้างที่เหมาะสมสวัสดิการและผลตอบแทนน้อย การบริหารพนักงานแบบหลายมาตรฐาน ซึ่งสาเหตุต่างๆเหล่านี้ส่วนมากเกิดจากปัจจัยจากภายในองค์กรมากกว่าปัจจัยภายนอก เมื่อแนวโน้มการเปลี่ยนงาน เป็นแบบนี้แล้วการบริหารคนขององค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดีก็จะสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้สามารถทำงานขับเคลื่อนองค์กรให้ได้สมรรถนะสูงภายใต้บริบทอันจำกัดได้อย่างมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรนั้นๆเพื่อป้องกันและแก้ไขอัตราการลาออกจากงาน (วัฒนา โถสุวรรณ, 2546) ข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต

บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร ในปี พ.ศ. 2557 – 2561 ในปี พ.ศ. 2561 มีพนักงานในบริษัทจำนวนทั้งสิ้น 851 คน โดยเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตจำนวน 455 คน มีจำนวนพนักงานลาออกและเปลี่ยนงาน 59 คน คงเหลือพนักงานในระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต 396 คนและมีอัตราการลาออกในอัตราที่เพิ่มขึ้นในทุกๆปี ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษา เล็งเห็นถึงปัญหาการลาออกและเปลี่ยนงานของพนักงานในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นซึ่งอาจจะเกิดจากการที่พนักงานไม่มีความผูกพันในองค์กรไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตามผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและใจ รู้สึกผูกพันต่อองค์กรนอกจากนี้ยังสามารถทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหามายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุดและปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรในภายภาคหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 396 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 300 คน

2. เนื้อหา

เนื้อที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการมุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อส่งผลให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คงอยู่กับองค์กร อุทิศเวลาให้กับองค์กรรวมถึงสร้างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร นำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านตัวบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพื่อบริษัทจะได้กำหนดนโยบายในการสร้างความผูกพันในองค์กรได้สอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

4. องค์กรสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการพัฒนาและแก้ไขสาเหตุที่จะทำให้อัตราการลาออกของพนักงานลดลง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มของความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ 2 กลุ่มใหญ่ คือ

- 1.1 ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กร
- 1.2 ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร

1.1 ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กรจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงานและการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการที่ให้ความหมายและแนวคิดที่สำคัญได้แก่

Buchaman (Buchaman, 1974, อ้างถึงใน รัฐติมา หลีกทอง, 2557, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers (Steers.1977: 46) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ องค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

และ Steers (Steers.1977: 46) (1977 อ้างถึงใน พิเชษฐ ไชยแป้น, 2552) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะส่วนบุคคลที่บุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และความต้องการความสำเร็จ

2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

3. ลักษณะของประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่า มีการรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาที่ได้รับจากองค์กร (Organization Dependability) และความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Important)

Porter et al. (1974 อ้างถึงใน พิเชษฐ ไชยแป้น, 2552) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งออกมาในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร เป็นทักษะและความเชื่อของพนักงานที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมทั้งความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ต่อองค์กรได้ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญา และพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก (Membership) ขององค์กร โดยพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.2 ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของทัศนคติของสมาชิกในองค์กรว่าตนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานสอดคล้องกับองค์กรและมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป นักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวคิดที่สำคัญ เช่น

ลูแทนส์ (Luthans. 1992: 124) ได้ให้ความหมายของความผูกพันขององค์กรว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง

เซอร์ริงตัน (Cherrington. 1994: 296) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นการตีค่างานแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง ในองค์กรและผู้ที่ถูกต้องย้าให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วยความผูกพันกับองค์กรมี 2 แบบคือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องไว้ด้วย การให้ค่าตอบแทน

2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์กรบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

บารอน (Baron, 1986: 162-163 อ้างถึงใน เนตรนภา นันทพรวิญญู, 2551: 9) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้น คือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่ คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึ่งพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

จากความหมายข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทันคติ หรือความรู้สึกของ พนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ทุ่มเท และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร นอกจากที่ทันคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่นการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานปกป้องคุ้มครอง และรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงจนถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร และพร้อมที่ชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรวิจัย ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรดังกล่าวในเดือนกันยายน 2562 จำนวนประชากรทั้งหมดมีจำนวน 396 คน จึงคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากการคำนวณจะได้ค่า $n = 198.99$ หรือประมาณ 199 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและเพิ่มความเชื่อมั่นของข้อมูลผู้ศึกษาจึงเก็บข้อมูลเพิ่มอีก 1 คน จึงได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน แต่เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำมากขึ้น ผู้ทำการวิจัยในครั้งนี้จึงเก็บข้อมูลตัวอย่างจำนวน 300 คน เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยครั้งนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่างจะใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ชุด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย (Simple

Random Sampling) เก็บตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร

2. วิธีการสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ทำการศึกษาสร้างขึ้นโดยการศึกษารายการ ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งคำถามมีลักษณะปลายปิด (Close-end Questionnaire) โดยผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่ผู้ตอบจะต้องเลือกตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้นและเติมช่องว่าง ที่ตรงกับคุณลักษณะของตนเองมีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย

- คำถามมาตรานาม (Nominal Scale) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ

- คำถามมาตราลำดับที่ (Ordinal Scale) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยสร้างคำถามแบบมาตราอันตรภาค (Interval Scale) เป็นคำถามที่ผู้ตอบจะต้องเลือกตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น ใช้สเกลการให้คะแนนรวม Likert Scale แบบ 5 ระดับ ในการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | |
|--|-------|
| 1. ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์กร | 7 ข้อ |
| 2. การยอมรับและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร | 9 ข้อ |
| 3. ความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร | 8 ข้อ |
| 4. ความต้องการดำรงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร | 8 ข้อ |
| 5. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร | 8 ข้อ |

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการศึกษา ซึ่งต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและความสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วจึงไปคำนวณหาค่า IOC จากการทดสอบค่า IOC ได้ 0.97 ถือว่าแบบสอบถามเครื่องมือวิจัยมีความถูกต้องสูง

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Pre-Test/ Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 40 ชุด เพื่อทดสอบว่าคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่คุณศึกษากำหนดไว้หรือไม่ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จากการทำสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคที่ 0.75 ทำให้แบบสอบถามเครื่องมือวิจัยมีความน่าเชื่อถือ

ผลการวิจัย

ผลการหาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตบริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร มีดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีรายได้สุทธิต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร
2. ด้านการยอมรับและปฏิบัติตามสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
3. ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
4. ด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร
5. ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

โดยมีผลระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตบริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร โดยแบ่งตามด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ตามตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพัน จำแนกตามปัจจัยความผูกพันในการทำงานของพนักงาน โดยรวม

ความผูกพันในการทำงานของพนักงาน	(\bar{X})	S.D.	ความผูกพัน
1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	4.50	0.401	สูง
2. ด้านการยอมรับและปฏิบัติตามสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	4.13	0.434	สูง
3. ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.24	0.448	สูง
4. ด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร	4.23	0.392	สูง
5. ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	3.93	0.486	สูง
รวม	4.20	0.282	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อบัณฑิตด้านความผูกพันในการทำงานของพนักงาน มีระดับความผูกพันเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า “ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ “ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ($\bar{X} = 4.24$) และลำดับสุดท้ายคือ “ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

โดยปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละปัจจัยจะมีผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน จำแนกตามเพศและการทดสอบ สมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 195)		หญิง (n = 105)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความผูกพันรวม	4.18	0.301	4.25	0.237	-2.021	0.002*

หมายเหตุ: * หมายถึง เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ และการทดสอบ สมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	อายุ										F	Sig.
	ต่ำกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		มากกว่า 30 – 40 ปี		มากกว่า 40 - 50 ปี		มากกว่า 50 ปี			
	(n =53)		(n =45)		(n =104)		(n =55)		(n =43)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความผูกพันรวม	4.12	.304	4.21	.197	4.16	.288	4.28	.361	4.30	.111	3.792	0.005*

หมายเหตุ: * หมายถึง อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ และการทดสอบสมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด (n = 105)		สมรส (n = 155)		หย่าร้าง (n = 40)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความผูกพันรวม	4.18	.245	4.18	.257	4.37	.396	7.987	0.000*

หมายเหตุ: * หมายถึง สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา และการทดสอบสมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 279)		ปริญญาตรี (n = 21)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความผูกพันรวม	4.20	0.279	4.22	0.332	-0.258	0.137

หมายเหตุ: * หมายถึง ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน และการทดสอบสมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน								F	Sig.
	ต่ำกว่า 2 ปี		2 - 5 ปี		มากกว่า 5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	(n 45)	(n =104)	(n =96)	(n =55)						
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความผูกพันรวม	4.21	0.197	4.16	0.288	4.20	0.252	4.28	0.361	1.888	0.132

หมายเหตุ: * หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน และการทดสอบสมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน	รายได้สุทธิต่อเดือน								F	Sig.
	ไม่เกิน 15,000 บาท		15,001 – 25,000 บาท		25,001 – 35,000 บาท		35,001 บาท ขึ้นไป			
	(n =59)	(n =100)	(n =96)	(n =45)						
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความผูกพันรวม	4.23	0.288	4.23	0.257	4.20	0.263	4.11	0.350	2.073	0.104

หมายเหตุ: * หมายถึง รายได้สุทธิต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตบริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	รายได้สุทธิต่อเดือน
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	-	✓	✓	-	✓	✓
ด้านการยอมรับและปฏิบัติตามสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	-	✓	✓	-	✓	-
ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	✓	✓	✓	-	✓	✓
ด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร	-	✓	✓	-	✓	✓
ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-
ความผูกพันรวม	✓	✓	✓	-	-	-

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

- หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยผู้หญิงจะมีระดับความผูกพันเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$) สูงกว่าผู้ชาย ($\bar{X} = 4.18$) ในทุกด้านของความผูกพัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีจะมีระดับความผูกพันเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$) สูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 4.12$) โดยเฉพาะในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านการยอมรับและปฏิบัติตามสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร และด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ปัจจัยส่วนสถานภาพ จากผลการวิจัยพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง หม้าย หรือแยกกันอยู่ มีระดับความผูกพันเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$) สูงกว่าพนักงานที่สถานภาพโสด ($\bar{X} = 4.18$) และสมรส ($\bar{X} = 4.18$) ในทุกด้านของความผูกพัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรในระดับที่มากที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงจะมีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้ชายในทุกด้านของความผูกพัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่ (2550) ที่ว่า เพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิงทั้งนี้ เป็นเพราะข้าราชการพยาบาลที่เป็นเพศชายมีลักษณะการทำงานที่มั่นคง มีการเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง แต่เนื่องจากการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานเอกชน และองค์กรมีแนวทางการบริหารแบบเท่าเทียมกัน หรือให้ความสำคัญต่อความหลากหลายในองค์กรที่เรียกว่า Diversity จึงทำให้โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงานผู้หญิงเท่าเทียมกันกับผู้ชาย อีกปัจจัยที่ทำให้พนักงานผู้หญิงในฝ่ายผลิตมีความผูกพันมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานผู้หญิงอยู่ในห้องปรับอากาศ มีอุณหภูมิที่เย็นกว่าพนักงานผู้ชาย ที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรใหญ่และมีสภาพอากาศที่ร้อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอเวอร์สัน และบัททิกเก (Iverson and Buttigieg, online, 1998) ได้เสนอว่ามีปัจจัยที่เป็นสิ่งนำของการเกิดความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่พนักงานนำมาสู่หรือมีประสบการณ์ในองค์กร ได้แก่ การศึกษา อายุงาน ค่านิยม ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การคาดหวังในงาน อารมณ์ความรู้สึก และแรงจูงใจในงาน
- 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ความเสี่ยงอันตรายในการทำงานเป็นต้น
- 3) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพอากาศ อุณหภูมิ และแรงงานสัมพันธ์

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุมาก

จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hrebiniak & Alutto (อ้างถึงใน โสภภา ทรรศน์มากอุดม , 2533: 18) ได้ศึกษาพบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือก ในการทำงานของตนลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจ ที่จะให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอจะทำให้เขาย้ายออกไป อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย Frankem (1982, อ้างถึงใน กัลยา รัตน์ อ่องคณา , 2544: 16) ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับอายุ เช่นเมื่อถามคนงานว่าพวกเขารู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา คนงานที่มีอายุมากค่อนข้างจะประเมินไปในทางบวก เนื่องจากคนงานมีประสบการณ์อยู่ในองค์กรมากขึ้น ทำให้เขาทราบว่า เขาจะสามารถบรรลุถึงสิ่งที่เขาคาดหวังจากงานของเขาได้มากน้อยเพียงไรจากประสบการณ์นี้ จะทำให้พวกเขามีความคาดหวังต่อสิ่งที่ เขาจะได้รับจากการทำงานไม่สูงเกินไปและสิ่งที่ตามมาคือมีแนวโน้มที่ เขาจะมองงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันอย่างมีเหตุผลใกล้ เคียงกับความคาดหวังของเขา และสอดคล้องกับงานวิจัย Chelte (1983, อ้างถึงใน นางเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 26) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อ องค์กร ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานภายในมหาวิทยาลัย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ คนที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากคนที่มีอายุมากมีทางเลือกน้อยกว่าคนที่มีอายุน้อย ดังนั้นจึงมีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าคน ที่มีอายุน้อย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการใน ฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์แบบอ่อนตัว/ Flexible Packaging) จังหวัดสมุทรสาคร ที่มี สถานภาพหย่าร้าง หม้าย หรือแยกกันอยู่ จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีโสด และสมรส ซึ่งสอดคล้องบางส่วนกับ สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่ (2555 : 105) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ข้าราชการพยาบาลที่มี สถานภาพโสด ทั้งนี้เนื่องจากผลจากการสอบถามพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง หม้าย หรือแยกกัน อยู่ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ต้องดูแลรับผิดชอบบุตรและธิดา ซึ่งทำให้พนักงานกลุ่มนี้ต้องมีการความ รับผิดชอบมากกว่าพนักงานโสดหรือพนักงานที่ยังมีคู่สมรส เนื่องจากพนักงานที่หย่าร้าง จะเป็นคนหา รายได้จากตนเองทางเดียวแต่ต้องมีแบกรับภาระจากเรื่องบุตรทั้งค่าดูแล และการศึกษา แต่ในขณะที่ พนักงานโสด มีรายได้ทางเดียวแต่รับผิดชอบดูแลตนเองเท่านั้น หรือ พนักงานที่มีคู่สมรส ถึงแม้จะมีบุตร หรือไม่มี ก็จะมีรายได้สองทางทั้งจากตนเอง และคู่สมรส จากสภาพการณดังกล่าวทำให้พนักงานที่มี สถานภาพหย่าร้าง หม้าย หรือแยกกันอยู่ต้องการความมั่นคงในอนาคตมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด หรือสมรส

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 จากผลการศึกษาคำผูกพันในองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรมีคะแนนความผูกพันต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ดังนั้น บริษัทฯ จึงต้องหาแนวทางในการสร้างความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรโดยข้อเสนอแนะดังนี้

- พัฒนาระบบการเติบโตในสายงาน (Career Path Development) เพื่อให้พนักงานรับรู้ และเข้าใจถึงโอกาสในการเติบโต ตำแหน่งหน้าที่ การงาน ในองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญ และวางแผนการเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงาน

- ลดการจัดการที่ลงมาจากผู้บริหารระดับสูง (Top down) แต่เพิ่มการจัดการที่มาจากพนักงาน (Bottom up) เพื่อรับฟังพนักงานมากขึ้น

- นำหลักการ Objective and Key Results (OKRs) เป็นการตั้งเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นการตั้งเป้าหมายหลักเกิดจาก Top down จากผู้บริหารขององค์กร และพนักงานในแต่ละทีมหรือหน่วยงานจะตั้งเป้าหมายในกิจกรรมที่ตนเองหรือหน่วยงานที่ทำเพื่อให้เป้าหมายหลักขององค์กรได้เป้าหมายด้วย ซึ่งการตั้งเป้าหมายจากพนักงานหรือหน่วยงานของพนักงานนั้นถือว่าเป็น Bottom up ซึ่งวิธีนี้จะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมกับหมายองค์กร และเป็นการสื่อสารให้พนักงานรับรู้ถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

- นำแนวคิด Employee experience มาปรับใช้ในองค์กร โดย Employee experience คือสิ่งที่พนักงานได้พบเจอ หรือได้รับการปฏิบัติจากองค์กร ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ดี และทำให้พนักงานมีความประทับใจเกิดเป็นประสบการณ์ที่ดีกับองค์กร จนเป็นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันองค์กร (Employee engagement) และ Employee experience เป็นประสบการณ์ของพนักงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร ที่องค์กรให้ความสำคัญกับทุกจุดสัมผัส (Touch Point) ที่พนักงานสัมผัสกับองค์กร ทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน และเมื่อจากออกจากงานไปแล้ว โดยองค์กรมีเจตนาที่ว่าจะดูแล เอาใจใส่ในความคาดหวังความต้องการของพนักงาน ในลักษณะที่มีมุมมองว่า พนักงานเป็นศูนย์กลาง ถ้าองค์กรทำได้ดี พนักงานจะมีความรู้สึกที่ดี มีประสบการณ์ที่ดีต่อองค์กร จนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตัวอย่างที่สามารถนำ Employee experience มาประยุกต์ใช้ในกรณีนี้ อาทิ การอวยพรวันเกิดให้พนักงานในวันเกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร การจัดพื้นที่ทำงานที่เป็นแนวแบบ Creative Space เพื่อเปลี่ยนรูปแบบพื้นที่ทำงานแบบเดิมที่เป็นทางการ (Formal) ให้เป็นแบบที่นึ่งโซฟา หรือเป็นมุมกาแฟ ที่ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ลดความเครียด ทำให้พนักงานเกิด Creative Idea ให้การสร้างสรรค้งาน หรือการจัดกิจกรรมให้พนักงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ได้ทำ

ร่วมกันนอกเวลางาน เช่น การไปพบลูกค้าร่วมกัน การเยี่ยมชมโรงงานร่วมกัน หรือการทัศนศึกษาดูงานร่วมกัน เป็นต้น

1.2 จากผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ในด้านการยอมรับและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นต่อค่านิยมขององค์กรว่าจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้ตลอดไป ในต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ ดังนั้น บริษัทฯ จึงต้องหาแนวทางในการสร้างความเชื่อมั่นต่อค่านิยมขององค์กร ด้วยการรณรงค์สื่อสารค่านิยมขององค์กรให้พนักงานรับรู้ และให้พนักงานได้รับรู้ว่า ค่านิยมขององค์กรสามารถนำพาองค์กรให้ปรับตัวและอยู่รอดกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำธุรกิจ และอีกปัจจัยที่สำคัญก็คือทีมผู้บริหารต้องปฏิบัติตนและบริหารงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เพื่อให้พนักงานยอมรับและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เช่นกัน

1.3 จากผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ในด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นต่อข้อความถามในแบบสอบถามวิจัยที่ว่า “พนักงานมีความรู้สึกอบอุ่น มั่นใจและภูมิใจในองค์กรมากขึ้น ทุกครั้งที่ท่านเห็นองค์กรจัดงานเลี้ยงให้เป็นเกียรติพนักงานเกษียณอายุ ” เป็นข้อที่ต่ำสุด ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ ดังนั้น บริษัทฯ จึงต้องหาแนวทางในการสร้างความเชื่อมั่น สร้างความรู้สึกอบอุ่น มั่นใจและภูมิใจในองค์กร โดยในงานเลี้ยงพนักงานเกษียณอายุควรจัดให้พนักงานที่เกษียณอายุมีโอกาสกล่าวความในใจความรู้สึกที่มีต่อองค์กรหรือ มอบรางวัลให้แก่พนักงานที่เกษียณอายุที่สร้างผลงานหรือประสบการณ์ที่ดีให้กับองค์กร จนทำให้เกิดความผูกพันองค์กรถึงแม้ว่าพนักงานจะออกจากองค์กรไปแล้ว เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับรุ่นต่อไป

1.4 จากผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรจากข้อความถามในแบบสอบถามวิจัยว่า “ถึงแม้ว่าเศรษฐกิจเป็นขาลง พนักงานยังคงทำงานที่องค์กรนี้ ” เป็นข้อที่ต่ำสุด ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ ดังนั้น บริษัทฯ จึงต้องหาแนวทางในการสร้างความเชื่อมั่น โดยองค์กรต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับก่อนเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจหรือขาลง เช่น การลดต้นทุนทั้งองค์กร การสร้างการตลาดเพื่อเพิ่มยอดขาย เพื่อทำให้องค์กรอยู่รอดในช่วงเศรษฐกิจ โดยไม่ต้องแก้ปัญหาด้วยการเลิกจ้างพนักงาน

1.5 จากผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง หม้ายหรือแยกกันอยู่ มีอิทธิพลกับความผูกพันในองค์กรมากที่สุด ด้วยสถานการณ์ปัจจุบัน บริษัทที่มีพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง หม้ายหรือแยกกันอยู่ประมาณ 13.3% ของพนักงานในสายการผลิต และมีอัตราลาออกสูง ดังนั้นบริษัทจำเป็นต้องดูแลพนักงานกลุ่มนี้มากยิ่งขึ้น อย่างเช่น จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ พบปะพูดคุยกับพนักงาน จัดให้มีนักสังคมสงเคราะห์ให้เข้ามาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ พร้อมช่วยเหลือพนักงานในกรณีที่พนักงานต้องการความช่วยเหลือ และกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 2-5 ปี ที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับคนกลุ่มนี้ เนื่องจากอายุงานน้อย ควรพิจารณาถึงโอกาสการเติบโตด้านอาชีพ (Career Path) การเพิ่มการอบรมให้ความรู้ในงาน (Personal Development) และในการทำงาน หรือพิจารณาสร้างเงินหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ (Compensation and Motivation) เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความต้องการดำรงสมาชิกในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาครั้งนี้ถึงปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานเป็นการศึกษาเชิงปริมาณครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทางพฤติกรรมที่เป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านลึกจากประชากรที่ต้องการศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากปัจจัยอื่นๆ ในองค์กร อาทิ คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยภายนอกองค์กร อาทิ สภาพการแข่งขันในตลาดแรงงาน สภาพการจ้างงานในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน สภาพเศรษฐกิจ เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในบริษัทอื่นที่มีลักษณะองค์กรที่ใกล้เคียงกัน แล้วนำมาผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน

2.4 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วน Job Characteristics และ Work Experience ตามทฤษฎีของ Steers ,1977 ที่ปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics)
3. ลักษณะของประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)

และควรศึกษาเพิ่มในส่วนปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ตามทฤษฎีของไอเวอร์สัน และบัททิจเกจ (Iverson and Buttigieg, online, 1998) มี 3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพอากาศ อุณหภูมิ และแรงงานสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อม

ในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน

เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการ

พยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนากานต์ ทุลกลีกร, 2550. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด. วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จิตติมา หลักทอง. 2557. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์

แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตรนภา นันทพรวิญญู, “ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น

จำกัด” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2551.

- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิเชษฐ ไชยแป้น. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้นจังหวัดลำพูน.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัฒนา โสสุวรรณ, 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
- สมิต สัชฌุกร. (2549). การสร้างความสุขในการทำงาน. วารสารเพื่อคุณภาพ, 13(109), 42-43.
- สุภรณ์การ์ เจียมคงอยู่. 2550. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไสมย์สิริ มูลทองทิพย์. 2556. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cherrington, J. D. (1994). *organization behavior the management of individual and organization
performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. 6th ed. New York : McGraw-Hill
- Steers, R. M. 1977. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative
Science Quarterly 22 ,Summer