

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ช ฟู๊ดส์ แมนูแฟกเจอริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร มีแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎี

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

The Institute for Employment Studies (2004) หรือ IES เป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรและงานวิจัย ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงานไว้ว่า พนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและคุณค่าขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะใส่ใจในบริบทของธุรกิจ และทำงานกับเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรจะต้องสร้างการพัฒนาและปลูกฝังความผูกพันของพนักงานซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมอันประกอบไปด้วย มีความเชื่อมั่นในองค์กร มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อสร้างสิ่งที่ดีกว่า เข้าใจบริบทของธุรกิจและมีมุมมองในภาพใหญ่ เคารพและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า และมีการพัฒนางานที่ตนทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ

Burk (2007) เป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่าความผูกพันขององค์กร หมายถึงความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกโดยมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

L.Poter และ F.J.Smith (1974 อ้างใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความหมาย 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

บริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล IES The Institute for Employment Studies , 2004 (อ้างใน สวนีย์ แก้วมณี, 2549) ได้กล่าวว่า ความผูกพัน เป็นสิ่งที่จะต้องแสดงถึงความสัมพันธ์ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กรจะต้องสร้างให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร และอีกฝ่ายหนึ่งคือฝ่ายพนักงานที่จะต้องเต็มใจมอบความผูกพันให้กับองค์กรมากหรือน้อยตามความสมัครใจของตน โดย IES ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าความผูกพันไว้ดังนี้ “ทัศนคติบวกของพนักงานต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพัน ต่อองค์กร จะเข้าใจถึงลักษณะของธุรกิจ และร่วมกันพัฒนาการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ส่วนองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาและรักษาความผูกพันนี้ไว้ ดังนั้นจึงต้องอาศัยความสัมพันธ์สองทางระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง”

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2538: 17) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความผูกพันทางทัศนคติ หรือการที่คน ๆ หนึ่งจะแสดงตนและมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรใด ๆ ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่กว้างกว่าความพอใจในงาน เพราะจะเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมดมิใช่เพียงแค่ตัวบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรจะมีความมั่นคงมากกว่าความพอใจในงาน เพราะว่าสิ่งที่เกิดขึ้นวันต่อวันนั้นจะไม่ทำให้ความผูกพันลดลงไป

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Burke Institute (2003) สถาบันบรู๊ค เป็นสถาบันที่มีการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะอยู่กับองค์กรนานขึ้น ให้ความร่วมมือกับองค์กร สร้างผลผลิต และให้บริการ แก่ลูกค้า ขององค์กรและจะช่วยสร้างความสำเร็จให้กับธุรกิจ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (อ้างใน สวณีย์ แก้วมณี, 2549)

The Gallup Organization, 2002 (อ้างใน สวณีย์ แก้วมณี, 2549) ได้ทำการวิจัย และพบว่า ปัจจัยที่ทำให้กิจการเติบโตได้เกิดจากการเน้นการผลิตให้มีกำไรหรือรายได้สูงสุดเท่านั้น แต่เกิดจากการพัฒนา บุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กรเพื่อสร้างลูกค้าที่มีความผูกพันกับองค์กรและจะนำมาซึ่ง การเพิ่มขึ้นของกำไรที่แท้จริง การที่จะทำให้กิจการเติบโตอย่างยั่งยืนและมีกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องได้นั้นย่อมมาจากการซื้อซ้ำของลูกค้า หรือมีความผูกพันกับกิจการ ซึ่งการที่จะทำให้ลูกค้ามีความผูกพันกับกิจการขึ้นอยู่กับพนักงาน

3. การวัดความผูกพันต่อองค์กร

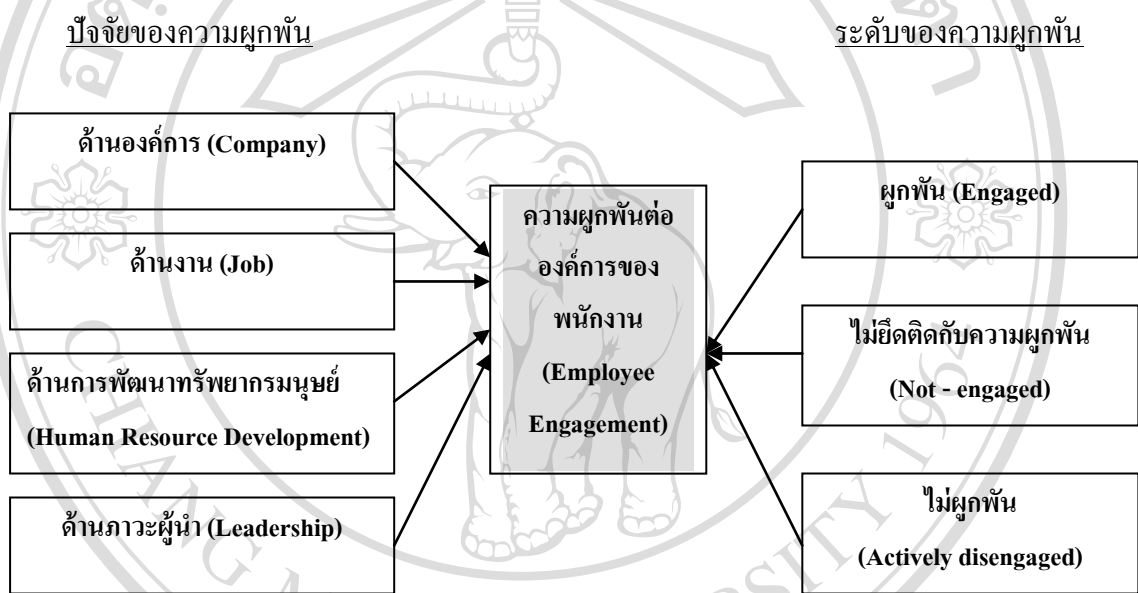
Jack Welch, CEO ของบริษัท General Electric (อ้างใน The Gallup Organization, 2002) กล่าวไว้ว่า บริษัทใดๆ ที่พยายามทำการแข่งขัน จะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคน ในธุรกิจการบริการพนักงานเป็นผู้ส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้า และในธุรกิจอุตสาหกรรมก็ไม่สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้หากปราศจากพนักงานที่มีความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่มีความผูกพัน จนสามารถสร้างการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้ (อ้างใน สวณีย์ แก้วมณี, 2549)

The Gallup Organization สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรศึกษาวิจัย โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

- 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด
- 2) พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-Engaged Employee) คือ พนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

3) พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานที่ทำ และยังส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบๆ ข้าง เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุดไม่เพียงพอแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่นๆ ด้วย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร



จากภาพที่ 1 แสดงถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงคุณค่า และการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการเกิดความผูกพันของพนักงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สนับสนุนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สรุปเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย องค์กร (Company) งาน (Job) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และ ภาวะผู้นำ (Leadership) โดยปัจจัยของความผูกพัน (Engagement Factors) ทั้ง 4 ด้าน (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในลำดับดีและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ส่วนการศึกษาในด้านภาพรวม เป็นการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Steers (1977) Burke (2003) และ IES (2004) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำมาสร้างคำถามเพื่อวัดความผูกพัน ได้แก่ (1) มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และ (4) มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร ระดับของการวัดความผูกพันแบ่งเป็น 3 ระดับ ตามแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ได้แก่

1) ระดับของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร”

2) ระดับของพนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร”

3) ระดับของพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า”

บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี.จี.เวลตี้ (เชียงใหม่) จำกัด จากพนักงานทั้งหมดจำนวน 166 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ พบว่า ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความ

ผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ ด้าน ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก

สำหรับความผูกพัน ในภาพรวมอยู่ในระดับไม่ผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเฉยๆ ทุกด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษาและรายได้ ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ใน ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ระดับการศึกษา สำหรับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ในภาพรวม แต่ปัจจัยในด้านรายได้ และระดับการศึกษา มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ในภาพรวม

ข้อสุดา โสระดา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนहर อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทมโนหารอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวน 319 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แสดงว่า พนักงานบริษัทมโนหารอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อบริษัทโดยลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อบริษัท รองลงมาเป็นด้านความเชื่อมั่น ขอมริบเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ส่วนลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป รองลงมาเป็นด้านความรู้สึกผูกพันโดยรวมกับบริษัท ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ และระดับตำแหน่ง

แหวววรรณ ละองศรี (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเฟดเดอร์ล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท จำนวน 226 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์

ความสัมพันธ์โดยใช้สมการถดถอย สำหรับผลการศึกษเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมีความผูกพัน (Engaged) โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และระดับรายได้

วุฒิ เวชอภิกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานทั้งหมดที่ทำงานในบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) พบว่า พนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 25-31 ปี จบการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ (Operator) และปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายงาน Die Cast ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์กร (Engaged) และพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำในระดับมาก ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานในภาพรวม แต่อายุ ระดับการศึกษาอายุการทำงาน และฝ่ายงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ขนิษฐา สุขมาก (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอรวิ้นสายไฟเคเบิลจำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานทั้งหมดที่ทำงานในพนักงานบริษัท เอรวิ้นสายไฟเคเบิล จำกัด จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอรวิ้นสายไฟเคเบิล จำกัด อยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) โดย พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ ด้าน ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก แต่มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเฉยๆทุกด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านงาน ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ เพศ และระยะเวลาการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved