

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารหนังสือและสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานในการวิจัย โดยมีวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

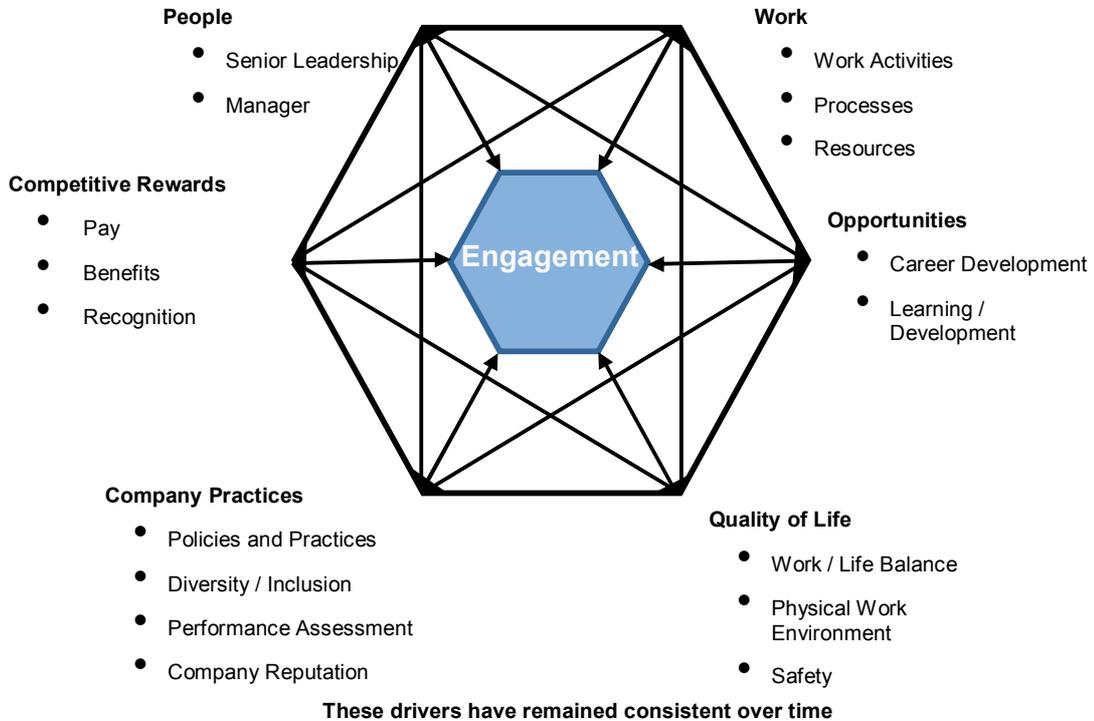
- 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร
- 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร
- 3 โครงสร้างการทำงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
- 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

Hewitt Associates เป็นบริษัทที่ปรึกษาซึ่งก่อตั้งโดย Ted Hewitt ในปี 1940 สำหรับในเรื่องของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น Hewitt Associates ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานแสดงออกได้โดยพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จาก การพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวกและพิจารณาจากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายดูจากการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Hewitt Associates มี 6 ประการ ดังนี้

- 1 ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2 วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose)
- 3 ลักษณะงาน (Work Activity)
- 4 ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
- 5 คุณภาพชีวิต (Quality of life)
- 6 โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)



ภาพที่ 2.1 แผนภาพแบบจำลองวัดความผูกพันตามแนวคิดของ Hewitt Associates

ที่มา : สืบค้นจาก http://was2.hewitt.com/bestemployers/anz/pdfs/hr_nz_magazine_apr_2005.pdf

วันที่สืบค้น(10/2/2553)

Engagement จากปัจจัยทั้ง 6 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่างๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษา พบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21 %

1.2 ความหมายของความผูกพันกับองค์กร

ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องที่นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้อย่างมากมาย ทั้งในและต่างประเทศ โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายคำว่าผูกพันไว้ว่า มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่เป็นต้น; ก่อให้เกิด พันธะ ที่จะต้องปฏิบัติตาม

(<http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>)

เมาว์เดย์ พอร์ตเตอร์และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter, and Steers, 1982 : 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและความเกี่ยวข้องกับองค์กร ประกอบไปด้วยความรู้สึกและเจตคติที่แสดงออก 3 ลักษณะ คือ

- 1 การยอมรับในเป้าหมาย
- 2 มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร
- 3 มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 533) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

- 1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
- 2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
- 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พอร์เตอร์และสตีเวิร์ส (Steer and Porter, 1983 : 442) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพัน ต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม ได้ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กร โดยนิยามไว้สองแนวทางด้วยกัน คือ

- 1 ความผูกพันเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคล ที่เป็นผลมาจากการลงทุนลงแรงในองค์กรจนมีผลงาน ไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นนำกลับคืนมาได้
- 2 ความผูกพันเป็นพันธะสัญญาหรือความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ประกอบด้วยทัศนคติ 3 ประการ คือ
 - 2.1 มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 2.2 มีความเต็มใจทุ่มเทในการใช้ความพยายามในการทำงานในองค์กร
 - 2.3 มีความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ลูเทนส์ (Luthans , 1995 : 130 – 131) ได้ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรไว้ว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นหัวข้อสำคัญ ในเรื่องของการจัดองค์การและการจัดการ โดยหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาดังนี้

- 1 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
- 2 มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3 การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

มาร์สและแมนนารี (Marsh and mannari , 1977 : 57-76) ให้ความหมายว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและมีความซื่อสัตย์ทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

เจนนิเฟอร์และกาเรจท์ (Jennifer and Gareth, 1999 : 74) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นรูปแบบของความรู้สึกและความเชื่อโดยรวมที่สมาชิกมีต่อองค์กรทั้งหมด ระดับความผูกพันสามารถมีตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงระดับต่ำสุดและสมาชิกขององค์กรสามารถที่จะมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์กรของตนได้ เช่น องค์กรที่ให้การสนับสนุนเรื่องของการอบรม คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่องค์กรทำและการมีจริยธรรมขององค์กรด้วย

โอ เรียลลี (O'Reilly , 1981 : 597-616) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันกับองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

- 1 ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง
- 2 การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรและรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 3 การซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันกับองค์กรได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในตัวของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยเป็นความรู้สึกที่ดี มีความลึกซึ้งในความรู้สึก รักความเป็นองค์กรอย่างเหนียวแน่น มีความเคารพศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรและแสดงออกตามความรู้สึกเหล่านั้น ทำให้การทำงานของพนักงานเต็มไปด้วยพลังที่จะทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจให้แก่งานอย่างสุดความสามารถ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

1.3 ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

มีผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อนี้ ดังนี้

แองเกิลและเพอร์รี่ (Angel and Perry, 1981 : 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันกับองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาดังนี้

- 1 ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน
- 2 ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจให้ยอมมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ
- 3 ปัญหาการมาสาย พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ

สตีเยอร์ส (Steers, 1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

- 1 ความผูกพันกับองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
- 2 ความผูกพันกับองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
- 3 ความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron, 1997 : 193) ได้กล่าวถึงความสำคัญว่า

1 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการเข้าออกของพนักงาน กล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับต่ำ

2 ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจการขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

3 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานจากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงาน โดยทั่วไป พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงมักมีความสุขสนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุข

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความสำคัญของความผูกพันกับองค์กรได้ว่า ความผูกพันเป็นแรงผลักดันตัวหนึ่งในการสร้างพฤติกรรมของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรักในการทำงาน ไม่ขาดงาน ลางาน หรือมาสายและยังทำให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะคิดเสียสละตนเองเพื่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ เกิดความรักงานที่ทำและมีความสุขที่ได้ทำงานของตนเอง

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

มาวเดย์ พอตเตอร์และสตีร์ส (Mowday , Porter and Steers , 1982 : 28-43) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้คือ

1 ลักษณะบุคคล (Personnel Characteristics) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ

2 บทบาท (Role-related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3 โครงสร้างองค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4 ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ สไตล์การบริหารงานของผู้บริหาร

บารอน (Baron., 1986 : 162-163) (อ้างใน วิลาวรรณ สว่างศรี 2549 : 27) ให้ทัศนะว่าความผูกพันกับองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานกล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันกับองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันกับองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึง กับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยคือ

1 เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระเป็นส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์การในระดับต่ำ

2 เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับ โอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันกับองค์การในระดับต่ำ

3 เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันกับองค์การในระดับสูง

4 เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจ ในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์การเอาใจใส่ สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์การในระดับสูง

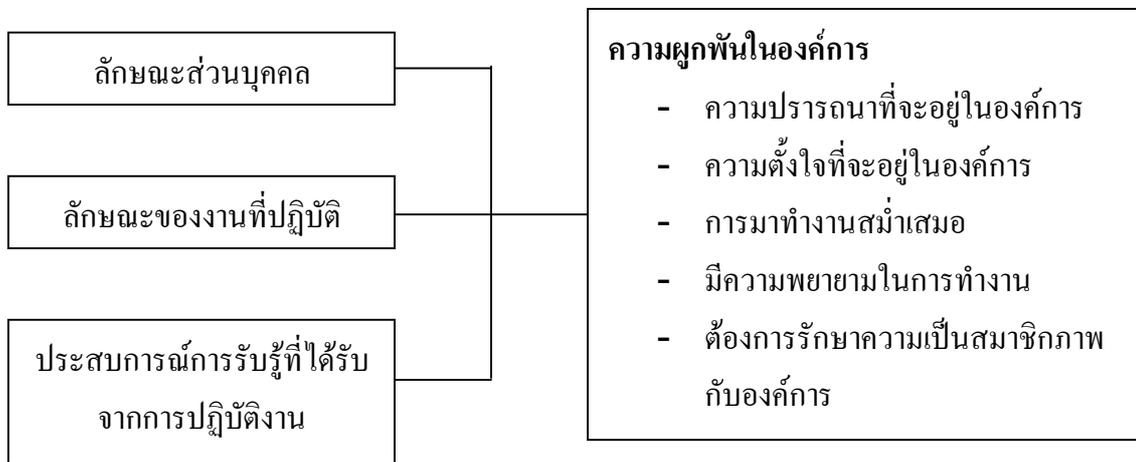
สเตียร์ส (Steers, 1977 : 46-56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันกับองค์การไว้ว่า สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ

1 ลักษณะบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ อายุงาน เพศ ระดับการศึกษา ความต้องการความสำเร็จ ความชอบความเป็นอิสระ

2 ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job

Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และ โอกาสที่ได้ปติสังสรรค์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3 ประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (work experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานภายในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ประการคือ ทักษะคติ ของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Meet Expectation) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability) ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีผลกระทบต่อ ความผูกพันในองค์กรดังแสดงในภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

ผลงานของ Steers (1977)

ที่มา : สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 : 21)

ปัจจัยดังกล่าวนี้ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันกับองค์กรก็มีผลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

สเตียร์สและพอตเตอร์ (Steer and Porter, 1983) (อ้างใน สันต์ฤทัย ลิมวีรพันธ์ 2550 : 18) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1 ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กรและการศึกษามี

ความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันกับองค์กร

2 ลักษณะงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร มีการศึกษา พบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3 การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรพบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร

4 ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างการไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร

เมเยอร์และอลเลน (Meyer and Allen, 1991 : 61-89) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันกับองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันกับองค์กรด้านความรู้สึกและความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1 ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง คือ การรับรู้ทางด้านเศรษฐกิจว่ามีระดับที่ดีหรือไม่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์กรต่อไป มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- อายุ
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ความพึงพอใจในอาชีพ
- ความตั้งใจจะลาออก

2 ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ มีความเชื่อมั่นในองค์กรเชื่อในคุณค่าขององค์กร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- อิศระในงาน
- ลักษณะเฉพาะของงาน
- ความสำคัญของงาน

- ทักษะที่หลากหลาย

- ความท้าทายของงาน

3 ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

- การพึงพ้องค์การ

- การมีส่วนร่วมในการบริหาร

สรุปแนวความคิดเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรได้ว่า คือ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ได้แก่

1 ปัจจัยสภาพแวดล้อม อันได้แก่ ลักษณะงาน โครงสร้างขององค์กร โอกาสความก้าวหน้า บรรยากาศในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่ การเปิดรับฟังความคิดเห็นขององค์กร ความท้าทายของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน

2 ปัจจัยตัวบุคคล อันได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ทักษะ บุคลิกภาพ ของพนักงานซึ่งปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มนี้จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดของตัวพนักงานแต่ละคน ตามแต่ความมากน้อยของปัจจัยที่มากกระทบจากภายนอกและการรับรู้และตีความหมายของตัวพนักงานตามความรู้พื้นฐานความเข้าใจ

3. โครงสร้างการทำงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัทนันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตเส้นด้าย เพื่อขายให้แก่กลุ่มบริษัทในเครือและลูกค้าอื่น ทั้งในและต่างประเทศ

กลุ่มบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ประกอบด้วยบริษัทในเครือจำนวน 11 บริษัท มีบุคลากรในองค์กรรวมทั้งสิ้น 10,729 คน (อ้างอิงข้อมูลจาก ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานใหญ่ กลุ่มบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด) โดยมีรายชื่อบริษัทดังต่อไปนี้

1. NANYANG TEXTILE
2. NANYANG FABRIC
3. NANYANG KNITTING
4. NANYANG GARMENT

5. NANYANG INSPIRATION CENTER
6. RED WOOD INTERNATIONAL
7. CHARTER PRINT
8. GROSSWELL
9. TRINITY
10. ZORREL
11. GENERAL APPAREL

ประวัติ บริษัท

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้เริ่มก่อตั้งและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2531 เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจผลิตเส้นด้ายดิบและเส้นด้ายสีตามความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและต่างประเทศ จะมีประมาณ 20 % จะเป็นแถบเอเชีย ยุโรป เช่น เกาหลี ฮังการี สเปน ฯลฯ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ปัจจุบันได้เติบโตและขยายกิจการไปก่อสร้างโรงงานใหม่ขึ้นที่จังหวัดเพชรบุรี โดยมุ่งทำการผลิตเส้นด้ายที่เป็น Cotton 100 % ทำให้อัตราค่าจ้างการผลิตของทั้งสองโรงงานรวมกันแล้วสามารถผลิตเส้นด้ายที่มีคุณภาพดีออกสู่ตลาดได้ถึงวันละ 47 ตัน ตั้งอยู่เลขที่ 185 , 186 – 189 ม. 2 ต.เขาย้อย อ.เขาย้อย จ.เพชรบุรี 76140

วิสัยทัศน์

กลุ่มบริษัทนันยางเท็กซ์ไทล์ เราถือว่าลูกค้าคือ หัวใจของธุรกิจ เราตั้งใจมีส่วนร่วมในความสำเร็จทางธุรกิจของลูกค้า โดยใช้ทรัพยากรทุกด้านที่มี ประกอบกับ ความคิดสร้างสรรค์โดยทีมงานมืออาชีพของเรา

พันธกิจ

เรามุ่งมั่นร่วมพลังทางธุรกิจ โดยการรวบรวมทรัพยากรต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ทั้งคุณภาพและความรวดเร็ว เราจะทุ่มเทพลังอย่างมุ่งมั่น เพื่อส่งมอบสินค้าตามกำหนด เราจะไม่หยุดนิ่งในการคิดค้น พัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการทางธุรกิจและบุคลากร เพื่อความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กร

ค่านิยม

- 1) จิตสำนึกของความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำมั่นสัญญาที่ได้ให้ไว้ โดยปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำ
- 2) มุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า การให้ความสำคัญ เอาใจใส่ในการผลิตสินค้า ให้บริการ แก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างถูกต้องและรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์ความพึงพอใจสูงสุด ให้แก่ลูกค้า
- 3) การทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นความร่วมมือและประสานการทำงานเป็นทีม ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดใจยอมรับและแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เป้าหมายของทีมบรรลุผลสำเร็จ

นโยบายคุณภาพ

“พัฒนาระบบงาน สร้างคุณภาพ

นวัตกรรมก้าวไกล ลูกค้าพอใจราคา พัฒนาบุคลากร”

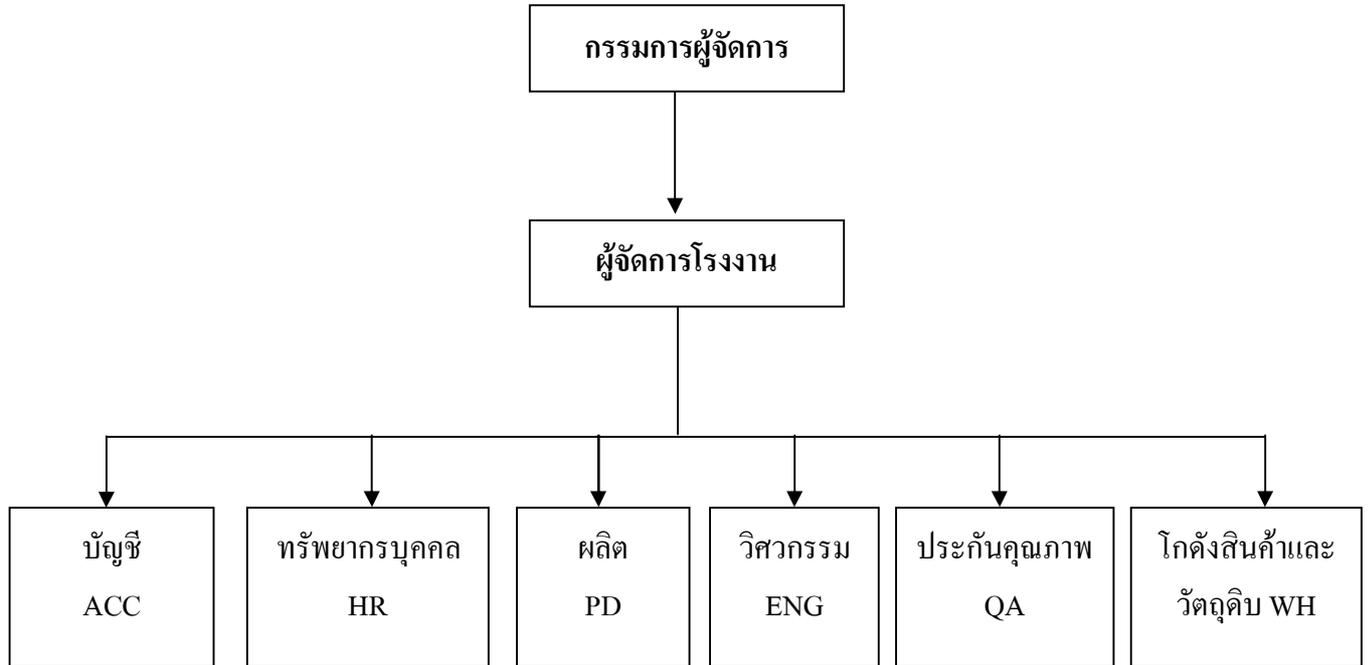
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความมุ่งมั่นในการที่จะดำเนินธุรกิจด้านผู้ผลิตและค้าขายสินค้าที่มีคุณภาพอันเป็นเลิศและการให้บริการก่อนและหลังการขายที่เป็นเยี่ยม ให้แก่ลูกค้าของบริษัท ฯ ทุกรายโดยที่มีความปรารถนาและมีความเชื่อมั่นอย่างสูงว่า บริษัทฯ มีศักยภาพเพียงพอที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ตามความต้องการของลูกค้าในทุกระดับในเรื่องของคุณภาพของสินค้าที่เป็นเลิศ การส่งมอบสินค้าที่ตรงเวลาและความต้องการและการบริการที่ประทับใจ

วัตถุประสงค์คุณภาพ

บริษัท ฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์คุณภาพที่สามารถวัดผลได้และสอดคล้องกับนโยบายคุณภาพรวมถึงกระบวนการที่จำเป็นสำหรับการบรรลุถึงข้อกำหนดด้านการผลิตและบริการ ดังนี้

1. คุณภาพของผลิตภัณฑ์ มีคุณภาพคงที่และเข้าใกล้ระดับ 25 % ของ Uster Statistic
2. เสนอราคาที่ดีที่สุดให้ลูกค้าโดยการควบคุม Efficiency ของทุกกระบวนการ ให้ได้อย่างน้อย 92 % ของทุกกระบวนการ
3. การฝึกอบรมพนักงาน ไม่น้อยกว่า 25 % ของ Man Power ต่อปี

ผังองค์กร



ภาพที่ 2.3 แผนผังองค์กรของ บริษัทนันทยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ACC เป็นแผนกบัญชี

HR เป็นแผนกทรัพยากรบุคคล

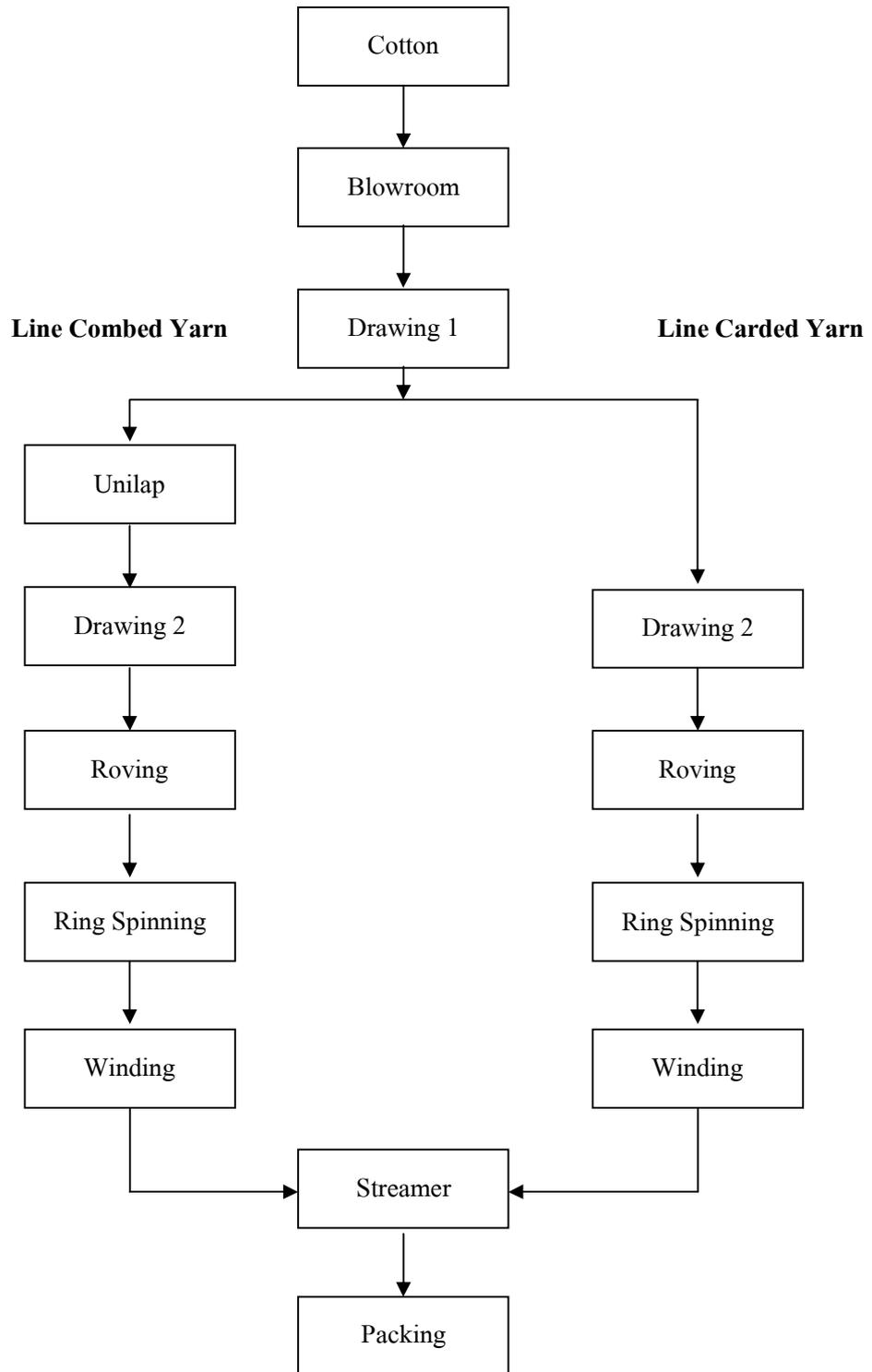
PD เป็นแผนกผลิต

ENG เป็นแผนกวิศวกรรม

QA เป็นแผนกประกันคุณภาพ

WH เป็นแผนกโกดังสินค้าและวัสดุ

กระบวนการผลิตเส้นด้ายดิบ



ภาพที่ 2.4 แผนผังกระบวนการผลิตเส้นด้าย

กระบวนการผลิตเส้นด้าย

กระบวนการ COMBED YARN

ขั้นตอนที่ 1 เริ่มจากการนำฝ้ายที่ซื้อมาทำการเปิดดอกแล้วนำเข้าไปวางไว้ที่ Lay down ของเครื่อง Blowroom เพื่อทำความสะอาดเส้นใยของฝ้ายที่เข้ามาให้สะอาดมากขึ้นและเป็นการฉีกเส้นใยที่กระจุกตัวกันให้คลายออกจากกัน

ขั้นตอนที่ 2 ฝ้ายที่ผ่านการทำความสะอาดแล้วจะถูกส่งมาตามท่อส่งมายังเครื่อง Carding เพื่อทำการสาวเส้นใยให้เรียงตัวกันเป็นแนวมากขึ้นและยังเป็นการกำจัดสิ่งปลอมปนที่มากับกลุ่มเส้นใยด้วย เช่น เปลือกใบ Nep

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อผ่านการสาวเส้นใยแล้ว จะนำผลผลิตที่ได้ เรียกว่า Sliver ไปเข้าเครื่อง Drawing เพื่อทำการรีดลดขนาดลงและเป็นการคลุกเคล้าเส้น Sliver ให้มีความสม่ำเสมอมากขึ้น พร้อมทั้งทำให้เส้นใยถูกดึงยืดออกเป็นเส้นตรงมากขึ้นด้วย

ขั้นตอนที่ 4 นำเส้น Sliver ที่ออกจากเครื่อง Drawing 1 มาเข้าเครื่อง Unilap เพื่อเป็นการขึ้นรูป Sliver ใหม่ให้เป็นแผ่นม้วนกลมเรียกว่า ลูกแกลป์ มีลักษณะคล้ายกระดาษทิชชู เป็นการเตรียมวัตถุดิบเพื่อให้เข้าสู่การผลิตในกระบวนการ Comb หรือการหวีสาวเส้นใย

ขั้นตอนที่ 5 นำลูกแกลป์ที่ได้เข้าเครื่อง Comber เพื่อทำการหวีสาวใย เป็นการกำจัดเส้นใยที่มีความยาวไม่ถึง 1 นิ้วออกไป ในขั้นตอนนี้จะมีของเสียออกจากระบบจำนวนมาก ที่เป็นเส้นใยสั้น ๆ แต่จะทำให้ Sliver ที่ผ่านการหวีสาวใยแล้วมีคุณภาพที่ดีมาก

ขั้นตอนที่ 6 นำเส้น Sliver ที่ได้เข้าเครื่อง Drawing 2 เพื่อทำการรีดลดขนาดเป็นการควบคุมน้ำหนัก Sliver ในขั้นสุดท้าย

ขั้นตอนที่ 7 นำเส้น Sliver ที่ออกมาจาก Drawing 2 เข้าเครื่อง Roving เป็นการรีดลดขนาดของเส้น Sliver ลงและตีเกลียวเพราะเส้นของ Roving จะมีขนาดเล็กจำเป็นต้องมีเกลียวเพื่อให้มีความแข็งแรง ทนการดึงออกที่ ห้อง Ring Spinning ได้

ขั้นตอนที่ 8 นำ Roving ที่ได้ไปเข้าเครื่อง Ring Spinning เพื่อทำการลดขนาดและให้เกลียวแก่เส้นด้าย ในขั้นตอนนี้ผลิตภัณฑ์จะเป็นเส้นด้ายแล้ว เส้นด้ายแต่ละเบอร์ที่ผลิตทำการเปลี่ยนระดับการรีดลดขนาดของเส้นด้ายตามเบอร์ด้ายที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 9 เส้นด้ายที่ออกมาจะมีปริมาณที่น้อยไม่สามารถขายได้จึงต้องนำมากรอรวมกันที่เครื่อง Winding เครื่องนี้จะทำการกรอด้ายเข้าหลอดด้ายให้มีน้ำหนักประมาณ 1.89 – 3.3 กิโลกรัม และเป็นการกำจัดสิ่งแปลกปลอมในเส้นด้ายออกไปด้วย เช่น Slub ขน Nep การเกิดหนาบางที่เส้นด้าย

ขั้นตอนที่ 10 สีนค้ำที่ออกมาจากเครื่องกรอผ้าจะเรียกว่า Cone Package ซึ่งมีขนาดที่เหมาะสมแล้วจะนำเข้าเครื่อง Streamer เพื่อเป็นการอบความชื้น เป็นการคลายเกลียวในเส้นด้าย

ขั้นตอนที่ 11 การ Packing เมื่อสินค้ำผ่านการอบแล้วจะพักให้หายร้อนแล้วทำการ Pack โดยจะมีรูปแบบของการบรรจุภัณฑ์ อยู่ 3 แบบ คือ มีการใส่กระสอบ การบรรจุลงบนพาเลทแล้วพันฟิล์ม การบรรจุลงกล่องกระดาษ

กระบวนการ CARDED YARN

ขั้นตอนที่ 1 เริ่มจากการนำฝ้ายที่ซื้อมาทำการเปิดออกแล้วนำเข้าไปวางไว้ที่ Lay down ของเครื่อง Blowroom เพื่อทำความสะอาดเส้นใยของฝ้ายที่เข้ามาให้สะอาดมากขึ้นและเป็นการฉีกเส้นใยที่กระจุกตัวกันให้คลายออกจากกัน

ขั้นตอนที่ 2 ฝ้ายที่ผ่านการทำความสะอาดแล้วจะถูกส่งมาตามท่อส่งมายังเครื่อง Carding เพื่อทำการสาวเส้นใยให้เรียงตัวกันเป็นแนวมากขึ้นและยังเป็นการกำจัดสิ่งปลอมปนที่มากับกลุ่มเส้นใยด้วย เช่น เปลือกใบ Nep

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อผ่านการสาวเส้นใยแล้ว จะนำผลผลิตที่ได้ เรียกว่า Sliver ไปเข้าเครื่อง Drawing เพื่อทำการรีดลดขนาดลงและเป็นการคลุกเคล้าเส้น Sliver ให้มีความสม่ำเสมอมากขึ้น พร้อมทั้งทำให้เส้นใยถูกดึงยืดออกเป็นเส้นตรงมากขึ้นด้วย

ขั้นตอนที่ 4 นำเส้น Sliver ที่ได้เข้าเครื่อง Drawing 2 เพื่อทำการรีดลดขนาดเป็นการควบคุมน้ำหนัก Sliver ในขั้นสุดท้าย

ขั้นตอนที่ 5 นำเส้น Sliver ที่ออกมาจาก Drawing 2 เข้าเครื่อง Roving เป็นการรีดลดขนาดของเส้น Sliver ลงและตีเกลียวเพราะเส้นของ Roving จะมีขนาดเล็กจำเป็นต้องมีเกลียวเพื่อให้ความแข็งแรง ทนการดึงออกที่ ห้อง Ring Spinning ได้

ขั้นตอนที่ 6 นำ Roving ที่ได้ไปเข้าเครื่อง Ring Spinning เพื่อทำการลดขนาดและให้เกลียวแก่เส้นด้าย ในขั้นตอนนี้ผลผลิตจะเป็นเส้นด้ายแล้ว เส้นด้ายแต่ละเบอร์ที่ผลิตทำการเปลี่ยนระดับการรีดลดขนาดของเส้นด้ายตามเบอร์ด้ายที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 7 เส้นด้ายที่ออกมาจะมีปริมาณที่น้อยไม่สามารถขายได้จึงต้องนำมากรอรวมกันที่เครื่อง Winding เครื่องนี้จะทำการกรอผ้าเข้าหลอดด้ายให้มีน้ำหนักประมาณ 1.89 – 3.3 กิโลกรัม และเป็นการกำจัดสิ่งแปลกปลอมในเส้นด้ายออกไปด้วย เช่น Slub ขน Nep การเกิดหนา บางที่เส้นด้าย

ขั้นตอนที่ 8 สีนค้ำที่ออกมาจากเครื่องกรอผ้าจะเรียกว่า Cone Package ซึ่งมีขนาดที่เหมาะสมแล้วจะนำเข้าเครื่อง Streamer เพื่อเป็นการอบความชื้น เป็นการคลายเกลียวในเส้นด้าย

ขั้นตอนที่ 9 การ Packing เมื่อสินค้าผ่านการอบแล้วจะพักให้หายร้อนแล้วทำการ Pack โดยจะมีรูปแบบของการบรรจุภัณฑ์ อยู่ 3 แบบ คือ มีการใส่กระสอบ การบรรจุลงบนพาเลทแล้วพันฟิล์ม การบรรจุลงกล่องกระดาษ

ระบบการทำงาน

เป็นการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยเครื่องจักรจะทำงานต่อเนื่อง พนักงานจะทำงาน 2 กะต่อวัน คือ กะ A และกะ B โดยแต่ละกะจะทำงาน 12 ชั่วโมง พัก 2 ครั้งรวม 1 ชั่วโมงหมุนเวียนกันไปและใน 1 สัปดาห์จะมีวันหยุดให้ 1 วัน กำหนดโดยหัวหน้างาน

วัน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก

- 1) พนักงานที่เข้าผลัดกลางวัน เวลาทำงานปกติ 08.00 ถึง 17.00 น.
- 2) พนักงานที่เข้าผลัด ลักษณะจะมีการหมุนเวียนการทำงานดังนี้

ผลัดเช้า เวลาทำงานปกติ 08.00 น. ถึง 16.00 น.

ผลัดดึก เวลาทำงานปกติ 20.00 น. ถึง 04.00 น.

สำหรับเวลาทำงานปกติของแต่ละผลัดบริษัท ฯ อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้บริษัทฯ จะประกาศให้พนักงานทราบล่วงหน้า

สำหรับพนักงานผลัด จะมีการหมุนเวียนเวลาการทำงานแต่ละผลัด สัปดาห์ละ 1 ครั้งและได้กำหนดให้วันหยุดประจำสัปดาห์ละ 1 วัน โดยแต่ละครั้งทำงานห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงาน ส่วนเวลาพักให้หมุนเวียนกันหยุดพักได้ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ซึ่งบังคับบัญชา จะเป็นผู้ดำเนินการให้ เพื่อมิให้มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิต

วันหยุดประจำสัปดาห์

สำหรับพนักงานผลัดกลางวัน วันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันอาทิตย์ หรือตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดสัปดาห์ละ 1 วัน โดยแต่ละครั้งห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงาน

สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ของพนักงานที่เข้าผลัด จะหยุดตามกลุ่มหยุดของพนักงาน โดยจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้สัปดาห์ละ 1 วัน โดยแต่ละครั้งห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงาน

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาจารย์ นาคศุภรังสี (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม” โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 แห่งและทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานที่มีอัตราการเข้าออกจางานสูงที่สุดจำนวน 192 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในโรงแรมระดับกลางโดยส่วนใหญ่เป็น มีปัจจัยด้านลักษณะบุคคลมีปัจจัยย่อยได้แก่ ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงแรม ส่วนด้านปัจจัยย่อยอื่น ๆ คือ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงแรม ส่วนโรงแรมในระดับสูงไม่มีปัจจัยด้านลักษณะบุคคลใดที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงแรม ในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย คือ การเดินทางมาทำงาน ความกดดันจากการทำงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน ความท้าทายของงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ผลจากเวลาทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและปัจจัยด้านลักษณะการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย ความพอใจต่อนโยบายของโรงแรม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านรางวัลจากการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษนั้น หลังจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับโรงแรมทั้ง 2 ระดับแล้วพบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงแรมในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งในโรงแรมระดับกลางและโรงแรมระดับสูง

เริงศักดิ์ เขียวขจี (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 250 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความผูกพัน โดยใช้ค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันกับองค์กรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson s Product Correlation Coefficient) พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความผูกพันกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันกับองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่โสด ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีอายุในการทำงานในบริษัท

มากกว่า 10 ปี มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุในการทำงานในบริษัทระหว่าง 5-10 ปี ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสูงสุด

สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 60 คน และครูผู้สอนจำนวน 360 คน พบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานะภาพสมรสและตำแหน่งปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร

ศันสนีย์ เตชะสหงส์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเกษตรกรประจำ ไร่บ้านภูทิส” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ เกษตรกรประจำ ไร่บ้านภูทิส จำนวน 84 คน พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงานเมื่อเริ่มทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่าในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายบริหารงานและด้านความภูมิใจในวิชาชีพในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมที่ไม่แตกต่างจากเมื่อเริ่มทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ ($r = 0.222$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.487$ และ $r = 0.447$) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง ($r = 0.711$ และ $r = 0.685$)

พนิดา แดงศรี (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะและความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลทีมงาน” โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 345 คน ตำแหน่งตั้งแต่ พนักงานชกกิจสัมพันธ์ ถึง ตำแหน่งผู้จัดการสาขา ใช้แบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานด้วย t-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากมีประสิทธิผลทีมงานสูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก มี

ประสิทธิผลที่ทีมงานไม่แตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย พนักงานที่มีจิตลักษณะ 5 ด้านสูง ได้แก่ เจตคติ ต่องานธนาคาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนและความผูกพันกับองค์กรสูง มีประสิทธิผลที่ทีมงานสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะ 5 ด้านต่ำและมีความผูกพันกับองค์กรต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลที่ทีมงาน แต่ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลที่ทีมงาน จิตลักษณะ 5 ด้านสูง ได้แก่ เจตคติ ต่องานธนาคาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และความผูกพันกับองค์กรมีความความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลที่ทีมงาน ส่วนปัจจัย 5 ด้านของประสิทธิผลที่ทีมงาน คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป้าหมายร่วมกันของทีม กำหนดบทบาทที่ชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่ดี การมีส่วนร่วมในการทำงานและความไว้วางใจกัน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก จิตลักษณะและความผูกพันกับองค์กร สามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิผลที่ทีมงาน ได้ร้อยละ 21.7

นพวรรณ บุญรอด (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่ จำนวน 344 ราย และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One – Way ANOVA) พบว่า พนักงานของธนาคารออมสิน ในสำนักงานใหญ่ มีความผูกพันกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานกับลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่ามีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จงกลรัตน์ วงศ์นาค (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด” โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แครมเมอร์วีและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ในภาพรวมมีความผูกพันกับองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา สำหรับบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน รางวัลและ

ผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่นและมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

จิระชัย ขมเกิด (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด จำนวน 191 คน โดยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีความผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันกับองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับและตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร

พรรณี ศิริวุฒิ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น” โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 286 คนแยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 114 คน และเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 172 คน พบว่า พนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันกับองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกับระดับอายุ พบว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้าน

ความศรัทธาเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่มีความแตกต่างกัน การเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกับตำแหน่งงาน โดยภาพรวมพบว่า พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่มีความแตกต่างกัน การเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกับรายได้ โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกับประสบการณ์ โดยภาพรวมพบว่า พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่มีความแตกต่างกัน

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทุกระดับรวม 400 คน ซึ่งทำงานในแผนกงานช่าง งานบริการลูกค้า งานปฏิบัติการบิน งานโภชนาการ งานการตลาด/การขายและงานบุคลากร/งานทั่วไป พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงานและอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

เนือทิพย์ นวมถนอม (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับองค์กร : ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ” กลุ่มประชากรที่ใช้เป็นข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวน 282 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่

ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา ลักษณะงานและประสบการณ์ในงาน

บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี” โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคม อุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 52 บริษัท ใช้จำนวนตัวอย่าง 398 คน จากจำนวนพนักงานประมาณ 80,000 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ พบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันในงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคม อุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านบุคคล ด้านเพศและตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการทำงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่ไม่แตกต่างกัน

ฉิรพัฒน์ แผ่นทอง (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะความรักในที่ทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA) พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = .613$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของ เพศ อายุ อาชีพการทำงานและรายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ลักษณะความรักในที่ทำงานในเรื่อง

ตำแหน่งของคูรั๊ก ระดับความรัก ความบ่อยครั้งที่ได้เห็นหน้า ความบ่อยครั้งที่ได้พูดคุย การได้ทำงานใกล้ชิดกัน โอกาสที่จะได้แต่งงานหรืออยู่ด้วยกันการมีคู่แข่งในเรื่องความรัก การถูกขัดขวางในเรื่องความรักจากหัวหน้างานและการมีคู่แข่งเกี่ยวกับความรักในที่ทำงานแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพของความรักที่แตกต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิลาวรรณ สว่างศรี (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย ค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรใช้ Multiple Regression พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการผูกพันกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ข้าราชการให้ความสำคัญสูงสุดคือด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านบรรยากาศในที่ทำงานและด้านสวัสดิการ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผูกพันกับองค์กรโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลทำให้ผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันยกเว้นข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลทำให้ผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกใน 3 ด้านคือ ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ใน 3 ด้าน ด้านที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรมากที่สุดคือด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชาและด้านบรรยากาศในที่ทำงาน

สิริวรรณ ทิพย์ปรักมาศ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานใน โรงแรมหัวหินแกรนด์

แอนด์ พลาซ่า” โดยใช้กลุ่มประชากรเป็นพนักงานโรงแรมหัวหิน แกรนด์ แอนด์ พลาซ่า จำนวน 166 คน ใช้แบบสอบถามข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับสูง ลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย” โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบ t-test , F-test และสหสัมพันธ์ พบว่า ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เฉพาะด้านระดับการศึกษาเท่านั้นที่มีความแตกต่าง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กรกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรา ทาหอม (2550) ได้ทำการศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยใช้ข้อมูลจากลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสถานประกอบการอู่ซ่อมรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 250 คน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้านลักษณะงาน ด้านสถานที่ตั้ง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าจ้างเงินเดือนและด้านสวัสดิการและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ด้านความทุ่มเทให้กับงาน ด้านความผูกพันต่องานและด้านความคงอยู่ของสมาชิกภาพ มีความผูกพันในระดับมาก ลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ที่มีรายได้/เงินเดือน ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ที่มีขนาดของธุรกิจอู่ซ่อมรถ จำนวนพนักงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานต่างกันมี ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ที่มีรายได้/เงินเดือนและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ที่มีขนาดของธุรกิจ จำนวนพนักงาน อายุ ระดับ

การศึกษา สถานภาพสมรสและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันกับองค์การไม่แตกต่างกัน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างอยู่ ช่อมรยนต์ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อำนาจ ยิ้มช้อย (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้าง รับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ พบว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานใน บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด มีความผูกพันกับองค์การอย่างสูงมาก ในภาพรวมและสูงในทุก ๆ ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านมาตรฐานของสังคมและความผูกพันด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไป โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มี เพศ อายุ สถานภาพ การสมรสและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์การ ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมและในทุก ๆ ด้าน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันกับองค์การในด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไปไม่ต่างกัน โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี มีความผูกพันกับองค์การมากกว่าอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันกับองค์การในภาพรวมและในทุก ๆ ด้าน แตกต่างกัน โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรีและปวศ. มีความผูกพันกับองค์การมากกว่าระดับการศึกษา ปวช.

พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ:กรณีศึกษา บริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด ในแต่ละฝ่าย หน่วยงาน จำนวน 325 คนและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS for Window Version 11.0 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ระดับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของพนักงานบริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและความภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับสูง ยกเว้นความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้แก่ นโยบาย การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความ

รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ ภาพลักษณ์ของ บริษัท พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานที่บริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด ตำแหน่งงานและสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน แสดงออกถึงความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่แตกต่างกัน

มลฤดี ต้นสุขานันท์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน:กรณีศึกษาบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท สื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หรือ Statistic Package for Social Sciences (SPSS) Version 11.5 ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัยครั้งนี้สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ร้อยละ (Percentage) ค่าพิสัย (Range) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) สถิติทดสอบ F-test ใน ANOVA พบว่า พนักงานของบริษัทมีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่างๆ ขององค์กรอยู่ในระดับสูงและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้ ทิศนคติต่องานในด้านต่างๆ คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำทนายและโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อย่างไรก็ตามระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กรและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันแบบมีนัยสำคัญหมายความว่าไม่ว่าพนักงานจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใดหรือมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมากน้อยเท่าใดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็มีได้ในระดับใกล้เคียงกัน

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 263 คน ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยใช้ สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่า t – test พบว่า ด้านปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์กรเป็นที่พึงได้ รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านภาวะผู้นำ ด้านปัจจัย

ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ความผูกพันกับองค์กรในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.62

ภavana เวชกิจ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ฟาบริเนท จำกัด” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด (โชคชัย) จำนวน 331 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรม SPSS for Windows Version 15.0 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (One way Analysis of Variance : ANOVA) หากพบความแตกต่างของการทดสอบแบบ F-test จะทำการทดสอบทีละคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe), X²-test (Chi-square test) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient : r) พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมพบว่า ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกพิจารณาตัวแปรย่อยในส่วนของความพึงพอใจพบว่า ความตั้งใจที่จะก้าวหน้าในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจกับบริษัทในฐานะที่เป็นที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ในส่วนของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เมื่อแยกพิจารณาตัวแปรย่อยพบว่า พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายาม ความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัทด้วยความเต็มใจ พนักงานคิดว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 และเมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่ดีคิดไปจากข้อเท็จจริงพนักงานจะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้องเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อแยกพิจารณาตัวแปรย่อยพบว่า ตัวแปรย่อยทุกตัว คือ ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงานและลักษณะองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเชิงบวก ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อแยกพิจารณาตัวแปรย่อยพบว่า ลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำ ในส่วนลักษณะการปฏิบัติงานและลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ส่วนลักษณะด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนก/ฝ่าย ที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ส่วนเพศ อายุและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันกับองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนก/ฝ่ายที่สังกัด ระดับตำแหน่งงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับ บริษัท ฟาบริเนท ต่างกัน มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยทีละตัวได้ว่า สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด กับ สมรส มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น (ม.3) กับการศึกษาระดับปริญญาโทและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) กับการศึกษาระดับปริญญาโท มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แผนก/ฝ่ายที่สังกัด พบว่าพนักงานในฝ่าย Engineering กับพนักงานฝ่าย Manufacturing มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานในระดับ EXEMPT (B1-B2) กับพนักงานในระดับ DL (DL1-DL3) มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์การ พบว่าพนักงานที่ทำงานกับบริษัท ฟาบริเนท จำกัดระหว่าง 1-2 ปี กับพนักงานทำงานกับบริษัท ฟาบริเนท มากกว่า 5 ปี มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชัชวาลนา สะซานิ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” โดยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ พนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับบริหาร 5 คน พนักงานระดับผู้จัดการแผนก 8 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 237 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ฐานนิยม (Mode) การวิเคราะห์การหาค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นรายคู่ LSD (Fisher's Least-Significant Difference) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) พบว่า ความผูกพันของพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แต่เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงและด้านความภูมิใจในงานที่ทำมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับสูง ปัจจัยแรงจูงใจ 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน ด้านความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านโอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานในระดับต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคล 4 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทและระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคล 4 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทและระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

วารุณี คำแก้ว (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้ สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านงานที่รับผิดชอบและด้านบรรยากาศที่ทำงาน ($X=3.62$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($X=3.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($X=3.15$) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน พบว่า ทุกปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น งานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศที่ทำงานล้วนมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง

กันยศกร ชัยนภัสภมร (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์” โดยใช้กลุ่ม

ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกองค์กรของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ จำนวน 230 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับนำมาใช้วิเคราะห์ได้จริง จำนวน 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 51.30 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS for Windows Version 13 โดยใช้สถิติในการคำนวณ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA) และ LSD (Fishers Least-Significant Difference) ผลการศึกษา พบว่า 1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของสมาชิกองค์กรของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์ความเหลื่อมล้ำของอำนาจในระดับสูง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและความเป็นกลุ่มนิยมในระดับสูง ความเป็นปัจเจกนิยมในระดับต่ำ ความเป็นชายและความเป็นหญิงในระดับปานกลาง โดยมีมติที่สมาชิกองค์กรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงที่สุด คือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ส่วนมติที่สมาชิกองค์กรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่ำที่สุด คือ ความเป็นปัจเจกนิยม 2. ความผูกพันองค์กรของสมาชิกองค์กรของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาความผูกพันองค์กรเป็นรายด้านพบว่า สมาชิกองค์กรมีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติในระดับปานกลาง 3. สมาชิกองค์กรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าสมาชิกองค์กรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน และสมาชิกองค์กรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีอายุ 41-50 ปี 4. สมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมต่ำกว่าสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพโสดและสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรส 5. สมาชิกองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าสมาชิกองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติแตกต่างกัน 6. สมาชิกองค์กรที่มีระดับงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า สมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 1-4 มีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 5-9 และสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 1-4 มีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติต่ำกว่าสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 5-9 7. การรับรู้วัฒนธรรมองค์ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและความเป็นปัจเจกนิยม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเป็นกลุ่มนิยมความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

ฮูเซลิดและเดย์ (Huselid and Day , 1991) ศึกษาเรื่องความผูกพันกับองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและการลาออก กรณีศึกษาพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่างๆ จำนวน 241 ราย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์พบว่าระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันกับองค์กร ส่วนเพศและอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร

เพียร์สันและชอง (Pearson and Chong , 1997) ได้ทำการศึกษาเรื่องลักษณะงานและข้อมูลข่าวสารทางสังคมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยทำการศึกษากับ พยาบาล จำนวน 286 คน ของโรงพยาบาลในประเทศมาเลเซีย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ลักษณะงาน คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันกับองค์กร

ลินคอนและกาลเลเบอร์ก (Lincoin and Kallenberg ,1990) ได้ทำการศึกษาความผูกพันกับองค์กรในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วจะมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน