

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรครั้งนี้ มีเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรที่ศึกษา
2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรที่ศึกษา

“บริษัท โอลิมปิกกระเบื้องไทย จำกัด” เป็นผู้ผลิต และจำหน่ายกระเบื้องไฟเบอร์ซีเมนต์ ภายใต้ชื่อ “โอลิมปิก ห้าห่วง” ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2517 ที่อำเภออ้อมใหญ่ จังหวัดนครปฐม เป็นจุดเริ่มต้นของธุรกิจในกลุ่มมหพันธ์ จนปัจจุบันนี้นับเป็นเวลา 31 ปี

หลังจาก บริษัท โอลิมปิกกระเบื้องไทย จำกัด ได้ผ่านช่วงเวลาแห่งความสำเร็จและการเติบโตมาประมาณสิบปี จึงก่อตั้ง บริษัท มหพันธ์กระเบื้องโยหิน จำกัด เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2526 นับเป็นโรงงานผลิตกระเบื้องไฟเบอร์ซีเมนต์แห่งที่สองของกลุ่มมหพันธ์ โดยมีสำนักงานใหญ่และโรงงาน ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 9 ถนนพุทธมณฑล สาย 5 ตำบลไร่จิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งเริ่มทำการผลิตในปี พ.ศ. 2528 และเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2535

ปี พ.ศ. 2536 กลุ่มมหพันธ์ ทำการปรับโครงสร้างทางธุรกิจใหม่ และบริษัท โอลิมปิกกระเบื้องไทย จำกัด ได้แปรสภาพเป็นบริษัทย่อยของบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด โดยทำหน้าที่ด้านการตลาด และการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทั้งหมดของบริษัทในกลุ่มมหพันธ์ และเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ บริษัทมหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด จึงได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด และเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ในวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2536

บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทในกลุ่มมหพันธ์ ซึ่งเป็นผู้ผลิตกระเบื้องไฟเบอร์ซีเมนต์รายใหญ่เป็นอันดับสองของประเทศไทย เป็นผู้ผลิตและ

พัฒนาสินค้าในสายไฟเบอร์ซีเมนต์บนเครื่องหมายความการค้าห้าห่วง โดยสินค้าผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพ มอก. ร่วมกับมาตรฐาน ISO 9000 และ TQM ซึ่งมีผลิตภัณฑ์หลักๆ อาทิเช่น กระเบื้องมุงหลังคาลอนคู่ และลอนเล็ก พร้อมอุปกรณ์ประกอบทุกชนิด กระเบื้องแผ่นเรียบ และแผ่นลาย และล่าสุดไม้ฝาเฌอร่า ปัจจุบันมีโรงงานผลิตทั้งหมด 4 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่โรงงานที่อ้อมใหญ่ และพุทธรักษา 5 จังหวัดนครปฐม โรงงานที่พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี และโรงงานที่นาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มมหพันธ์ มุ่งสนองความต้องการในตลาดที่อยู่อาศัยของสังคม ซึ่งแสวงหาความแปลกใหม่ล้ำสมัย ด้วยระบบผลิตภัณฑ์เพื่องานก่อสร้างและตกแต่งที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และมีความสมบูรณ์เฉพาะตัวในการใช้สอย ค้นคว้าวิทยาการอันก้าวหน้า เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบัน กลุ่มมหพันธ์ดำเนินธุรกิจหลักเกี่ยวกับกระเบื้องมุงหลังคาและแผ่นฝ้าผนัง ซึ่งใช้เทคโนโลยีไฟเบอร์ซีเมนต์และเทคโนโลยีคอนกรีต มีขอบเขตการดำเนินงานครอบคลุมทั้งการผลิต การจำหน่าย พร้อมบริการติดตั้งและให้คำแนะนำทางด้านเทคนิคผลิตภัณฑ์ มีศูนย์วิจัยพัฒนา ค้นคว้าสร้างสรรค์ระบบสินค้าใหม่ๆ เพื่อนำเสนอสู่ตลาด มีโรงงานที่ใช้เทคโนโลยีการผลิตล่าสุด มีบุคลากรร่วมรังสรรค์ความเจริญกว่าหนึ่งพันชีวิต และทำงานร่วมกับตัวแทนจำหน่ายในเครือข่ายกว่าหกร้อยรายทั่วภูมิภาคเอเชีย

ปรัชญาการดำเนินธุรกิจของกลุ่มมหพันธ์ ประกอบด้วย สร้างสรรค์ล้ำสมัย (Innovation) ก้าวไกลสู่สากล (Regional Role) มีจรรยาบรรณที่เด่น (Professionalism) มุ่งเกิดผลสังคมดี (Social Responsibility)

กลุ่มมหพันธ์ ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล ซึ่งเปรียบเสมือนกลจักรสำคัญยิ่งในการสร้างและขยายธุรกิจ กลุ่มมหพันธ์จึงให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาบุคลากรคุณภาพ ซึ่งมีทัศนคติสอดคล้องกับปรัชญาขององค์กร ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน และวางแนวทางที่เป็นสากลในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรทุกคนได้รับการดูแลที่ดี ได้รับการกระตุ้นให้รักการทำงานทางความคิด มีความเข้มแข็งต่อการพัฒนาตนเอง และเกิดความตื่นตัวต่อการแข่งขันที่สำคัญ ซึ่งกลุ่มมหพันธ์มีนโยบายชัดเจนในการสร้างบุคลากรภายในให้เติบโตใหญ่ ก้าวหน้าไปพร้อมๆ กับองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Shedon (1971) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Buchanan (1974) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง

1. การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification with) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่นแฟ้น ลึกซึ้ง มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

Marsh and Mannari (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์กรและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร

Eisenberger and other (1990) ชี้ว่าความผูกพันขององค์กร เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกันกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กร กับผลที่ตามมา คือ ความอดสาหัสของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

Brewer (1996) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความเข้มแข็งของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) และความเกี่ยวพัน (Involvement) ของบุคคลกับองค์กรบางแห่ง

ซึ่งสามารถสรุปความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเต็มใจและมีทัศนคติในทางบวกต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีความต้องการของ Cooper (1958 อ้างใน นันทนา ผ่องเกสัช, 2544) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ได้ทำงานที่ตนเองสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

Allen and Meyer (1990) ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment – AC) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความมีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ลักษณะงาน (Job Characteristics) ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) และคุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment – CC) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานเกรงว่าจะสูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนไป หากลาออกจากองค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment – NC) หมายถึง ภาระผูกพันหรือเป็นหน้าที่ ที่พนักงานรู้สึกว่าจะอยู่ในองค์การ

Steers (1977 อ้างใน ศศิธร วงศ์ประเสริฐ, 2547) ให้ความหมายและบอกถึงลักษณะของความยึดมั่นผูกพันไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์เหนียวแน่นของสมาชิกที่มีจุดร่วมเหมือนกันในการเข้าร่วมกับกิจกรรมขององค์การ และแสดงถึงลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายของตนเองด้วยความเชื่อว่าองค์การนี้ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

Steer and Porter (1983, อ้างใน ศศิธร วงศ์ประเสริฐ, 2547) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การ เป็น 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์การ โดยการที่บุคคลมีความรู้สึกภูมิใจในองค์การ นำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้รับจากองค์การ อาทิ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ ได้รับค่าตอบแทนสูง เป็นต้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อาทิเช่น สมาชิกที่มีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role – related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ (Organizational Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์การ

ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำ

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์การอย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

เกษรี คีรีเสถียร (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์จากการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และการวิจัยความสัมพันธ์พหุคูณและการพยากรณ์จากตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์จากการทำงานของพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า หากสมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกว่าคุณได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมและต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานมากขึ้น มีการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีโอกาสร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแล้ว จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น การที่องค์กรกำหนดเป้าหมายทางธุรกิจ และได้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน ประกอบกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูง ที่ต้องการสร้างองค์กรให้เป็นที่ยอมรับและรู้จักต่อสาธารณชน ทั้งในแง่คุณภาพของสินค้าและบริการ ความรับผิดชอบต่อสังคม จะสร้างความภูมิใจให้กับบุคลากรขององค์กร ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น หากบุคคลรู้สึกพอใจในระบบพิจารณาความดีความชอบขององค์กรว่ามีความยุติธรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องมีการพึ่งพาและการให้แรงเสริมซึ่งกันและกัน และหากสมาชิกรู้สึกว่าองค์กรที่เขาทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป จะทำให้เขาเกิดความภูมิใจต่อองค์กรของตน ส่งผลให้เกิดความผูกพันตามไปด้วย

นันทนา ผ่องเกสัช (2544) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้าราชการต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหขององค์การ มีความเต็มใจในการทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ตลอดทั้งยินดีรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเมื่อเป็นงานขององค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการส่วนใหญ่ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับปานกลาง และรู้สึกว่างานของตนมีความหลากหลายของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ โดยเห็นว่างานของตนมีความสำคัญต่อองค์การ ส่วนในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลทุกๆ ด้าน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ และประเภทข้าราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของข้าราชการฯ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อองค์การ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ

พิชัย มหาภักตยาณกุล (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และปัจจัยลักษณะงานและประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทุกปัจจัย

เอี่ยมพร แอมไร่ (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัท ซีบิว สเตลเซียลตี้ เคมิคอลส์ อินดัสตรีส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรักความอบอุ่นของครอบครัวให้มีความพร้อมในการทำงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน และผลตอบแทนที่ได้รับรวมทั้งสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน ในระดับมาก และให้ความสำคัญต่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง

กรณีศึกษา ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทซีพีอินเตอร์เทรด จำกัด (ธุรกิจข้าว) โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงรักษาสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทซีพีอินเตอร์เทรด จำกัด (ธุรกิจข้าว) ในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันด้านต่างๆ พบว่า องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์จากงาน มีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับความผูกพันขององค์กร

เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสมุทรสาคร โดยศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสมุทรสาคร มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับสูง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความคิดเห็นทั้งสองด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้ เพศที่ต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน อายุงานที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แต่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. มีความผูกพันต่อ

องค์การสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ ปวส. ขึ้นไป และผู้ที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้มีสถานภาพโสด เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป เนื่องจากส่วนใหญ่ต้องการความเจริญก้าวหน้าในชีวิตของตนเอง และเห็นว่าบริษัทมีความมั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีให้แก่ลูกจ้าง และจากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีชื่อเสียงขององค์การ สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Grusky (1966) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยเพศหญิงมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชาย คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า และความท้าทายของงานที่รับผิดชอบยิ่งมาก ยิ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยเพศหญิงมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชาย คนที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่มีอายุน้อย และคนที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจในองค์การ และความน่าเชื่อถือขององค์การ จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ

Angel and Perry (1981) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์กับผลผลิตขององค์การมากกว่าความผูกพันที่จะอยู่กับองค์การ แสดงว่า ผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับพฤติกรรมความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ

Shore and Wayne (1993) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึกละและความผูกพันอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกละ และการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นประชากรขององค์การ และความผูกพันต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความเป็นประชากรขององค์การ

Goulet and Frank (2002) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานใน 3 หน่วยงาน คือ หน่วยงานที่แสวงผลกำไร (for – profit sector) หน่วยงานที่ไม่แสวงผลกำไร (non – profit sector) และหน่วยงานรัฐบาล (public sector) พบว่า พนักงานในหน่วยงานที่แสวงผลกำไร มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด โดยปัจจัยที่มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อ

องค์การในหน่วยงานที่แสวงผลกำไรสูงกว่าหน่วยงานอื่นๆ คือ แรงจูงใจด้านค่าจ้าง เงินรางวัล และ สวัสดิการต่างๆ ซึ่งตรงกับแนวความคิดของ Porter and Steers ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์การ เป็น หนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved