

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร ตำราและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันสรุปได้ดังนี้ (อ้างในวรรณน์ ไวยสารา, 2546)

BuchananII ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเอง เช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกและผูกพันต่อองค์กร

Porter กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ

1. ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 อ้างในจิราภรณ์ หรินทรนันท์, 2546) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของพนักงานหรือสมาชิกขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมอื่น อาทิเช่น การขาดงาน การตรงต่อเวลา ในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน การที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรอาจจะเป็นเพราะต้องการจะทำตามแนวคิดทางด้านเจตคติ หรือ จำเป็นจะต้องทำแนวคิดด้านพฤติกรรมหรืออาจเป็นเพราะเห็นว่าควรจะทำ แนวความคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การที่บุคคลมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีในด้านกำลังกายที่ทุ่มเทให้กับงานขององค์กรอย่างเต็มความสามารถทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความเสียสละและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางานและองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อ ๆ ไป ซึ่งความผูกพันนี้จัดว่าเป็นสัมพันธภาพทางใจระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับองค์กรตลอดไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 อ้างในพิชญากุล ศิริปัญญา, 2545) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่จะนำมาใช้ในการกระตุ้นให้คนเกิดความผูกพันต่อองค์กรและอุทิศตนในการปรับปรุงงาน มีหลายแนวทางดังนี้

Mowday, Porter and Steers (1982 อ้างในรัชนิดา ตุงคสวัสดิ์, 2545) ศึกษาทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสองประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่ แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal type) ซึ่งใช้ในการวิจัยของ Buchanan, (1977) และ (Mowday et al, 1982) แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นบางสิ่งที่อยู่ในกล่องดำ (Black Box) ซึ่งถูกกำหนดจากองค์กรและตัวบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล บทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับลักษณะโครงสร้างองค์กร และประสบการณ์ในงาน ปัจจัยเหล่านี้ต่างเป็นตัวกำหนดระดับของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในงาน และพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ ในขณะที่แนวคิดที่สองคือ แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) เป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตัวเองมิใช่เพื่อองค์กร แนวคิดนี้มีพื้นฐานจากแนวคิดของ Becker (1964) ซึ่งได้เสนอทฤษฎี Side – Bet โดยมีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันโดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะและระยะเวลา เป็นต้น ผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรที่ได้รับ อาทิ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงานก็เพราะการลาออกจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์อย่างมากนั่นเอง

Allen and Mayer (1990 อ้างในธรรมศักดิ์ ดิสมศักดิ์, 2546) ได้ศึกษาวิจัยโดยแยกความผูกพันเป็น 2 ลักษณะ และเรียกความผูกพันนี้ว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) และความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง (Continuance Commitment) โดยให้นิยามความผูกพันด้านความรู้สึกว่าเป็นผลของอารมณ์ หรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันอย่างแรงกล้าจะผนวกตนเอง (Identities) คือ เข้าไปเกี่ยวข้องกับและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ส่วนความผูกพันด้านผลสืบเนื่องมีพื้นฐานมาจากการตระหนักถึง “ค่าใช้จ่าย” (หรือการลงทุนที่สูญเสียไป) ที่มีความสัมพันธ์กับการระงับกิจกรรม (การลาออก)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977 อ้างในพิชญากุล ศิริปัญญา,2545) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และตำแหน่งหน้าที่
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความรู้ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงานและความเข้าใจในกระบวนการการทำงาน
3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (Work Experiences) ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

แสดงแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ Steers (1977 อ้างใน พิษญากุล ศิริปัญญา, 2545)



แบบจำลองของ Steers ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า Steers ได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (อ้างในพิชญากุล ศิริปัญญา, 2545)

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง รายได้และเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังขมุกขมูยความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและ คุณภาพงานที่ดี ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึงลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน เป็นงานที่มีระดับความยากง่ายของงาน ที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้น ได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึงลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อกับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experiences) หมายถึงการรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคนที่มีคุณค่านั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะคิดของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศ มีดังนี้ (อ้างในวรรัตน์ ไวยสารา, 2546)

Angel & Perry (1981) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร” พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย

Lincoln & Kalleberg (1990) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

March & Mannari (1977) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ได้แก่ สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของในประเทศ

พิชญากุล ศิริปัญญา (2542) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ” โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนืออยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงาน ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

มณีพรรณ จันทร์ลีเลิศ (2546) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ราชาชรามิค จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท ราชาชรามิค จำกัด ส่วนใหญ่นั้นเป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.3 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 58.0 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษา ร้อยละ 69.5 มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 62.9 มีรายได้ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 54.9 จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านคือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับสูง จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นในเรื่องเพศ ซึ่งความแตกต่างของเพศ ไม่ได้ทำให้พนักงานบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โสภิตา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่าง 233 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ไคสแควร์ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน ผลการศึกษาสรุปว่า ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และ สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานมีความหลากหลาย การเข้าใจในงานอย่างถ่องแท้ งานได้รับทราบ ผลย้อนกลับ และงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์บวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรด้านประสบการณ์ในงาน เช่น การรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ องค์กรมีชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความสัมพันธ์บวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บัณฑิตวิทยาลัยการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบัณฑิตวิทยาลัย และพนักงานวิชาชีพส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ปัจจัยลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกันสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็น ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และการมี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เริงศักดิ์ เจียววชิ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มบริษัท เอส.พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 250 คนพบว่าพนักงานมีความ ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สถานภาพการสมรสสำหรับพนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทกับงาน มากกว่าพนักงานที่โสด ในเรื่องระดับเงินเดือนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มี ความผูกพันด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุการ ทำงานระหว่าง 5-10 ปี และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท เอส.พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สูงสุด

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการประปา นครหลวง พบว่า ประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ

องค์การที่อยู่ในระดับสูง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง) ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และผลป้อนกลับของงาน) และความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน (ความสำคัญของงานต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ) ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ

ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ (2546) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์การของพนักงานโรงงานสยามไซเคิล อินดัสตรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของสยามไซเคิล อินดัสตรี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูงโดยมีทัศนคติในเชิงบวกต่อบริษัทอยู่ในระดับมากและในระดับปานกลาง และมีทัศนคติในเชิงลบต่อบริษัทอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและมีผลกับความผูกพันต่อบริษัทได้แก่ อายุ อายุการทำงานในโรงงานปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานทั้งหมด โดยที่ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ คือ เพศ การศึกษา ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว จำนวนบริษัทที่เคยร่วมงานด้วย และจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท

เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมาทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมาทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ 13/8 หมู่ที่ 4 ซอยวัดท่าข้าม ถนนเพชรเกษม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ด้วยทุนจดทะเบียน 30 ล้านบาท มีพื้นที่ดำเนินการ 100 ไร่ การลงทุนในเริ่มแรกเจ้าของกิจการใช้เงินลงทุนส่วนตัว และทางบริษัทฯ ได้ผลิตสินค้าที่แปรรูปจากปลาหมึก เมื่อธุรกิจมีการเจริญเติบโตขึ้นตามลำดับ ได้มีการขยายโรงงาน และเพิ่มเครื่องจักรที่มีความทันสมัยมากขึ้น จึงมีการพึ่งพาแหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ ต่อมาบริษัท ได้มีแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น จึงได้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งมีความหลากหลาย เช่น ปลาหมึกเต่าทอง ทำผลไม้แช่แข็ง น้ำผลไม้ ผลไม้กระป๋อง ตรา เต๋า เต๋า เต๋า เต๋า สำหรับวัตถุดิบที่ใช้ นั้นจะเป็นวัตถุดิบภายในประเทศ 80 % และบางส่วนเป็นการนำเข้าจากต่างประเทศ ประมาณ 20% บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหารนั้น ทำหน้าที่เป็นบริษัทที่ผลิตและแปรรูป และมีบริษัทสามมิตร จำกัด เป็นบริษัทในเครือ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ในการจำหน่ายกระจายสินค้าและทำการส่งเสริมการตลาด ซึ่งมียอดขายเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 5% โดยมีกลุ่มลูกค้าเป้าหมายเป็นกลุ่มคนวัยทำงาน

ลักษณะของธุรกิจของบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีลักษณะเป็นธุรกิจครอบครัวจึงมีการบริหารงานดูแลพนักงานเสมือนคนในครอบครัว บริษัทมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 270 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กันยายน 2548) เป็นฝ่ายสำนักงาน 25 คน ฝ่ายผลิต 245 คน ซึ่งแบ่งเป็น ฝ่ายโรงงานผลิตปลาหมึก 130 คน ฝ่ายโรงงานผลิตปลาเส้น 115 คน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นั้นจะเป็นรูปแบบการทำงาน โดยการแบ่งงานกันทำตามความถนัด ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและประสบการณ์ ลักษณะของกิจการเป็นการผลิตและจำหน่ายอาหารแปรรูปและขนมขบเคี้ยว ภายใต้ชื่อ “ตราเต่าทอง” และปลาซุรุมี่ปรุงรส ภายใต้ชื่อ “เต่าทองเห็นเห็น” , “เต่าทองเห็นจัง” ผลิตด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ซึ่งสินค้ามีจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศทั่วโลก ได้แก่ ไชนเเอเชีย ตะวันออกกลาง อเมริกา ยุโรป บริษัทฯ ได้จัดทำคู่มือคุณภาพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของบริษัทฯ และวางพื้นฐานในการผลิตอาหารที่ดี จึงได้นำอาระบบคุณภาพ GMP, HACCP เข้ามาใช้ในการบริหารภายใต้คำขวัญของบริษัทฯ ที่ว่า “คุณภาพ มาตรฐาน มุ่งมั่นพัฒนา” (บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด, 2548)

โครงสร้างการบริหาร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

