บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่องาน ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1997) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์การ หมายถึงความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อดำเนินภารกิจขององค์การ โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่องานสูงจะแสดงออกโดย

1) มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ

3) มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

Burke (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพัน จะต้องการทำงานอยู่กับองค์การนั้นๆ และเสียสละเพื่อองค์การ สร้างผลผลิตและให้บริการลูกค้า และช่วยเหลือองค์การให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์การ

The Institute for Employment Studies (IES) (2004) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่องานเป็นทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์การและค่านิยมขององค์การ โดยระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่องานไว้ดังนี้

1) มีความเชื่อในองค์การ

2) มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น

3) เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่

4) มีความตั้งใจและมุ่งมั่น

5) มีการพัฒนาอยู่เสมอ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

The Gallup Organization (2002) สถาบันวิจัยและองค์การที่ปรึกษาได้ค้นพบแนวคิดที่ชื่อว่า The Gallup Path ซึ่งเป็นกรอบในการขับเคลื่อนเครื่องมือต่างๆ ซึ่งมุ่งเน้นที่จะช่วยให้บริษัทมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านรายได้ กำไรที่เกิดจากการสร้างความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement) และความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยงานวิจัยและคิดค้นของ Gallup ทำให้ค้นพบแนวทางที่องค์การจะประสบความสำเร็จ ด้วยการจำเป็นต้องสร้างลูกค้าที่มีความผูกพัน และพนักงานก็ต้องมีความผูกพันต่องาน โดยหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์การจะสร้างการเติบโตยอดขายและกำไรขององค์การ (Brandage, 2548) โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท (สวณีย์ แก้วมณี, 2549) คือ

1) พนักงานที่มีความผูกพันต่องาน (Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2) พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-engaged Employee) คือ พนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์การ” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้ คำมั่นสัญญากับองค์การ แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์การอีกด้วย

3) พนักงานที่สร้างปัญหาให้องค์การ (Actively Disengaged Employee) คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหา ให้กับองค์การ มีทัศนคติในแง่ลบ ในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานที่ทำ และยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบๆข้าง เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุดไม่เพียงแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่นๆอีกด้วย

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน

Steers (1997) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลลัพธ์ต่อความผูกพันขององค์การเป็น 3 ปัจจัย คือ

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) หมายถึง ตัวแปรต่างๆที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการ ความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร

3) ประสบการณ์ในงาน (Work Characteristic) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์การอย่างไร

Burke (2003) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยในการวิจัยได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components) โดยแนวคิดที่ชื่อว่า Employee Engagement Model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่

1) องค์การ (Company) องค์การต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
2) ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม
3) เพื่อนร่วมงาน (Work Group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี
4) ลักษณะงาน (The Job) งานต้องท้าทาย มีระบบการประเมินผลงานที่ดี
5) ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
6) ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้

The Institute for Employment Studies (IES) (2004) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนา กลยุทธ์ และงานวิจัยในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์การใน NHS (National Health Service) โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2) โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
3) โอกาสในการพัฒนาในงาน
4) องค์การให้การสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้ จากการศึกษาของ IES ยังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่วไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงาน ลักษณะประสบการณ์อีกด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้ทำการศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement Component) พบว่า การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้น ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านองค์การ (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็น นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ การมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การและพนักงาน การเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงาน และมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จะเห็นได้ว่า นักวิชาการและนักวิจัย มีแนวความคิดในเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่องานคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงคัดเลือกปัจจัยที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันมาทำการศึกษา โดยสรุปเป็นปัจจัยในการศึกษารวม 4 กลุ่มปัจจัยจากกรอบแนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ดังต่อไปนี้ (1) ด้านองค์การ (Company) (2) ด้านงาน (Job) (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และ (4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานในแต่ละแนวความคิด

ปัจจัย	**Steers** (1997)	**Burke** (2003)	**IES** (2004)
1. ด้านองค์การ (Company)	- ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน	- องค์การ	- โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
2. ด้านงาน (Job)	- ลักษณะของงาน	- ลักษณะงาน	- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ - โอกาสในการพัฒนาในงาน
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)		- เพื่อนร่วมงาน - ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ	- องค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน
4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)		- ผู้บริหาร	
หมายเหตุ	- ลักษณะส่วนบุคคล	- ลูกค้า	

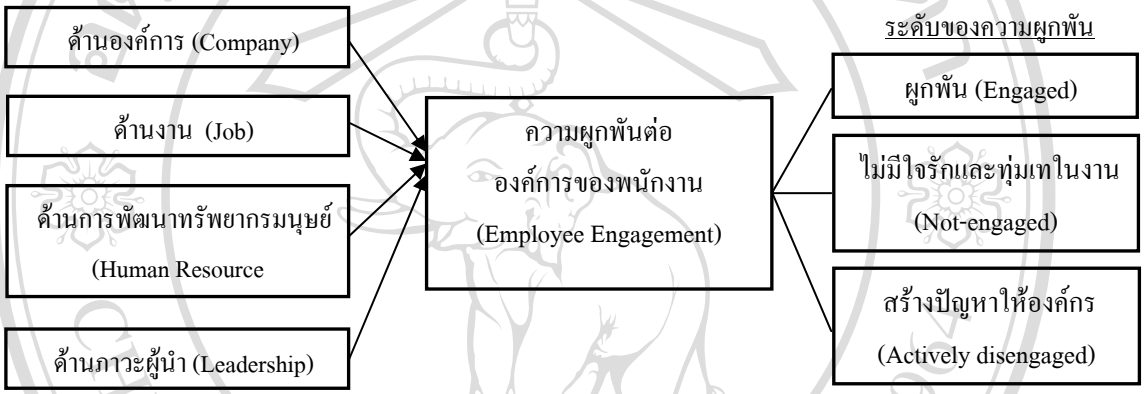
จากกรอบแนวคิดของการศึกษา เรื่องความผูกพันต่องานของพนักงาน ของสมาคม การจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ซึ่งศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านองค์การ (Company) (2) ด้านงาน (Job) (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และ (4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) โดยปัจจัยข้างต้นจะนำไปสู่ความผูกพันต่องานของพนักงาน รวมทั้งการศึกษาในด้านภาพรวม เพื่อวัดระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Steers (1997) Burke (2003) และ IES (2004) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่องาน แล้วนำมาสร้างคำถามเพื่อวัดความผูกพัน ได้แก่ (1) มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยระดับของการวัดความผูกพันแบ่งเป็น 3 ระดับ ตามแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ได้แก่

1) ระดับของพนักงานที่มีความผูกพันต่องาน (Engaged employee)
2) ระดับของพนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-engaged employee)
3) ระดับของพนักงานที่สร้างปัญหาให้องค์การ (Actively disengaged employee)

สามารถแสดงแผนภาพแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่องาน ได้ดังนี้



รูปภาพที่ 1 แนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่องาน
ที่มา: ประยุกต์จาก สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. Employee Engagement Survey. (ระบบออนไลน์) http://www.pmat.or.th

Gallup Organization. The Gallup Path to Business Performance. (online) Available http://www.gallupconsulting.com/content/?ci=1528

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2 เอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี (2548) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันและความพึงพอใจในงาน มาศึกษาพนักงานสำนักงานและพนักงานขาย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพในงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณค่างาน สิ่งแวดล้อม และผลตอบแทน ตามลำดับ ส่วนความรู้สึกผูกพันขึ้นอยู่กับสายงานที่ทำ อายุงาน และระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน สายงานสำนักงานจะรู้สึกผูกพัน มากกว่าสายงานผงซักฟอก อายุงานที่มากก็จะผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จะ

รู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ นอกจากนี้พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่องาน

กนกพร ทวิพัฒน์ (2551) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 149 คน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความคิดเห็นด้านองค์การ ได้แก่ อายุ และรายได้ ด้านงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งงาน และด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้ สำหรับปัจจัยด้านอายุงานไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในทุกๆ ด้าน

ทศพร อมรจารุชิต (2551) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 129 คน เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ปัจจัยด้านการให้บริการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ และระยะเวลาทำงาน ส่วนปัจจัยด้านเพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ด้านการให้บริการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ

นิธิวดี ไต่วัลย์ (2551) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 190 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้านองค์การ ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านงาน ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และด้านองค์การ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันองค์การในภาพรวม ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน

ประภาพร คำฟู (2551) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 194 คน เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่องานได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันขององค์การ

วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ (2551) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 191 คน เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอยู่ในระดับความผูกพัน ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบของความผูกพัน และไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved